UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
División de Estudios de Posgrado

Brechas de género que inciden en el aumento de la rotación del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.

TESIS DOCTORAL POR:
MACH. Ivon Abigail González Garza

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN FILOSOFÍA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN

DIRECTOR:
Dra. Mónica Blanco Jiménez

San Nicolás de los Garza, México, Septiembre, 2026

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

(Esta declaración se requiere como parte del compromiso del autor de la tesis con la originalidad de la misma y el respeto a los derechos de autor, fue tomada de The University of New South Wales, Sidney Australia)

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es producto de mi propio trabajo y, hasta donde estoy enterado, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: Ivon Abigail González Garza

Firma: _____

Fecha: 30/09/2026

ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS

AMM	Área Metropolitana de Monterrey
ANOVA:	Analysis of Variance
BS:	Brecha Salarial
FACDYC:	Facultad de Derecho y Criminología
FACPYA:	Facultad de Contaduría Pública y Administración
FACQ:	Facultad de Ciencias Químicas
FCVFL:	Falta de conciliación vida familiar-laboral
FTSYDH:	Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano
EDGER:	Estereotipos de género en los roles
IF:	Inflexibilidad laboral
IMCO	Instituto Mexicano para la Competitividad
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
HS:	Hostigamiento sexual
NL:	Nuevo León
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
SIG:	Significancia

ÍNDICE GENERAL

INTROUDCCIÓN 1
CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO 3
1.1 Antecedentes del problema a investigar 3
1.1.1 Hechos que contextualizan el problema 4
1.1.2 Las causas y la consecuencia de los hechos 10
1.1.3 Gráfica de causas y consecuencia del problema a investigar 12
1.2 Antecedentes teóricos del planteamiento del problema 12
1.2.1 Antecedentes teóricos de la variable dependiente (percepción de rotación de personal) 13
1.2.2 Antecedentes teóricos de la variable dependiente Y con respecto a las variables independientes 15
1.2.3 Gráfica de los antecedentes teóricos 20
1.3 Pregunta central de investigación 21
1.4. Objetivo general de la investigación 21
1.4.1. Objetivos Metodológicos de la Investigación 21
1.5 Hipótesis General de Investigación 21
1.6. Metodología 22
1.7 Justificación de la investigación 23
1.8. Delimitaciones del estudio 26
1.9 Matriz de Congruencia. 28
CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO 30
2.1 Marco teórico de la variable dependiente rotación de personal (RDP) 30
2.1.1 Teorías y definiciones 30
2.1.2 Estudios Aplicados de la variable dependiente 33
2.2Marco teórico y estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes. 34
2.2.1 Marco teórico de la variable independiente X1 Brecha Salarial 35
2.2.2 Marco teórico de la variable independiente X2 Estereotipos de género en los roles 39
2.2.3 Marco teórico de la variable independiente X3: Falta de conciliación de vida familiar- laboral. 43
2.2.4 Marco teórico de la variable independiente X4: La inflexibilidad laboral 46
2.2.5 Marco teórico de la variable independiente X5: hostigamiento sexual 49

2.3 Gráfica de Hipótesis 52
2.3.1 Hipótesis Operativas 53
2.3.3 Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis 53
CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA 55
3.1 Tipo y diseño de la investigación 55
3.1.1 Tipos de investigación 55
3.1.2 Diseño de la Investigación 56
3.2 Métodos de recolección de datos 57
3.2.1 Elaboración de la encuesta o entrevista estructurada 58
3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis 59
3.2.3 Métodos de evaluación de expertos. 62
3.3 Población, marco muestral y muestra 63
3.3.1 Tamaño de la muestra 64
3.4 Métodos de análisis 68
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS 70
4.1 Prueba piloto 70
4.2 Resultados finales 71
4.2.1 Estadística descriptiva del perfil del encuestado 71
4.2.1 Estadística descriptiva de la empresa 74
4.3. Estadística Inferencial 76
4.3.1 Supuestos estadísticos 77
4.3.2 Regresión lineal múltiple 82
4.3 Comprobación de hipótesis 85
CONCLUSIONES 87
Referencias bibliográficas 96
Anexos 119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Antecedentes teóricos ……..20

Tabla 2. Matriz de congruencia ……..28

Tabla 3. Tabla de Relación Estructural Hipótesis-Marco teórico ……..54

Tabla 4. Distribución de ítems ……..59

Tabla 5. Operacionalización de las variables ……..61

Tabla 6. Distribución de la población por cada dependencia ……..64

Tabla 7. Estratificado ……..67

Tabla 8. Alpha de Cronbach de la prueba piloto ……..71

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de las variables de estudio ……..76

Tabla 10. Valores de homocedasticidad ……..79

Tabla 11. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra ……..81

Tabla 12. Supuesto de No Colinealidad ……..81

Tabla 13. Resumen del modelo ……..83

Tabla 14. ANOVA ……..84

Tabla 15. Coeficientes ……..84

Tabla 16. Resultados de las hipótesis ……..85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Línea del tiempo de los antecedentes de estudio ……10
Figura 2. Gráfico de planteamiento del problema ……..12
Figura 3. Gráfico de hipótesis ……..52
Figura 4. Supuesto de linealidad ……..77
Figura 5. Supuesto de homocedasticidad ……..78
Figura 6. Histograma ……..80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Rangos de edad ……..72
Gráfico 2. Municipio ……..72
Gráfico 3. No. de Hijos ……..73
Gráfico 4. Estado civil ……..74
Gráfico 5. No. de empleados en la empresa ……..75
Gráfico 6. Total, de personas a su cargo ……..75

INTRODUCCIÓN

Hablar actualmente sobre las brechas de género implica reconocer las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades, recursos y resultados, especialmente en el ámbito laboral, donde estas diferencias se hacen particularmente evidentes. Dado lo anterior en México, según el portal Numeraría Económica (2025), la participación laboral femenina se situó en 45.8%, mientras que la masculina fue de 54.2%, mostrando una brecha de 8.4 puntos porcentuales, se reportó una disminución de 282 mil mujeres en la fuerza laboral lo que implicó un retroceso a nivel económico en este contexto.

En México, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2026), la participación femenina en la fuerza laboral es del 45.9%. Esta disparidad coloca a las mujeres en una posición vulnerable, ocupando frecuentemente empleos precarios, con salarios bajos y sin acceso a prestaciones sociales, lo que aumenta las brechas de género. La principal consecuencia de estas desigualdades es la rotación de personal, un fenómeno que ha aumentado significativamente en los últimos años.

De acuerdo con la Encuesta Anual sobre la Autoevaluación Laboral realizada en el 2025 por OCC Mundial el 46% de las trabajadoras mexicanas afirman que su situación laboral carece de mejoras en sus sueldos, además de una mayor carga de trabajo y limitadas oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Frente a esta situación, es crucial adoptar medidas que aborden la rotación del personal femenino, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y equitativo para las mujeres.

Dado lo anterior las empresas deben crear un entorno que fomente la igualdad de oportunidades y elimine la discriminación, incluyendo políticas y prácticas que promuevan la diversidad, la equidad y la inclusión. De esta manera, no solo se reducirán las brechas de género, sino que también se contribuirá al desarrollo profesional de las mujeres, beneficiando tanto a las organizaciones como a la sociedad en general.

Por consiguiente, el objetivo de esta investigación es analizar las brechas que inciden en el aumento de la rotación de personal desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral de Nuevo León. Además, se pretende proponer estrategias que contribuyan a reducir este fenómeno laboral mediante la creación de entornos de trabajo más igualitarios. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y explicativo con un diseño no experimental. En el cual, las encuestas se utilizaron como instrumento para recolectar datos del personal femenino empleado en organizaciones de diferentes municipios en el Área Metropolitana de Monterrey, que en total representan el 90% de la población femenina en Nuevo León, dentro del perfil de las participantes, prevalece el estar activas en el posgrado de una Universidad Pública de la zona Norte de México. Por lo que, los resultados tienen injerencia en todo el estado. La muestra será seleccionada utilizando una fórmula de muestreo finito para asegurar la representatividad, y se aplicará una prueba piloto para validar el instrumento de recolección de datos.

Para lograr el objetivo de investigación se desarrollan 4 capítulos: en el primer capítulo se presentan los antecedentes teóricos, en los que se define el problema de estudio, se plantea la pregunta de investigación, el objetivo y la hipótesis general. Se justifica la relevancia del estudio y se delimita su alcance. Dentro del segundo capítulo se expone el marco teórico que respalda la hipótesis de investigación. A través de teorías relevantes, definiciones operativas y estudios previos, se abordan las variables que explican la relación entre las brechas de género y la rotación del personal femenino en el contexto laboral.

En el tercer capítulo se detalla el enfoque metodológico del estudio, especificando el tipo de investigación, el diseño de la muestra y el procedimiento para la elaboración del instrumento de recolección de datos. Dentro del cuarto capítulo se muestra la validación del instrumento por parte de expertos y la aplicación de la prueba piloto, con el fin de asegurar la fiabilidad y validez del estudio. Así como, los estadísticos descriptivos de la muestra, seguido de la estadística inferencial a partir de la regresión lineal múltiple, que permite reconocer la modelación entre la relación entre las variables. En conclusiones, se detallan los principales aportes, el cumplimiento de objetivos, además de la aportación a las teorías con el contraste de estudios empíricos que evidencian la comprobación de cada hipótesis operativa, asimismo se presentan futuras líneas de investigación y sugerencias de estrategias de mejora derivadas del presente estudio.

CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

En el presente capítulo se desarrolla el planteamiento del problema, con la finalidad de conocer los antecedentes a partir de su fundamentación en la literatura, además se exponen los hechos actuales que buscan contextualizar el problema, de igual forma se describen las causas y consecuencias, así como la justificación teórica, metodológica y práctica, esto para reconocer científicamente las variables consideradas de estudio; dado lo anterior se señalan la pregunta de investigación, objetivos y la hipótesis para comprender cuál es el fenómeno de estudio.

1.1 Antecedentes del problema a investigar

A continuación, se describen los hechos que describen el contexto laboral femenino. Al inicio del siglo XXI comienzan las investigaciones referentes a la situación laboral de las mujeres en México como es el caso de Escamilla (2001), donde describió las diferencias entre las características laborales de las ciudades de Tijuana y Matamoros, esto a partir de la Encuesta Nacional del Empleo Urbano, en este mismo contexto Ramírez (2007), indica la inmersión de las mujeres en diferentes sectores industriales como lo son la maquiladora, así como en la industria automotriz.

En el año 2016 la Organización Internacional del Trabajo, demostró en su informe que el 49.6% de la población económicamente activa de América Latina eran del género femenino. Este mismo año a nivel nacional, la NOM-035, estableció medidas para fortalecer la seguridad y la salud de las trabajadoras, exigiendo un compromiso gubernamental por desarrollo de empleos dignos en entornos sanos, permitiendo reducir eventos como la rotación del personal.

Respecto a los índices de rotación en México dentro de la Industrias para el año 2019 fue de 10.6% en empresas con hasta 10 personas, 16.3% en empresas con 11 a 50 personas, 24.9% en empresas con 51 a 250 personas y 30.9% en empresas con 251 y más personas, lo anterior sustenta esta investigación debido a que es trascendental el identificar a partir del género cuáles son esas limitantes que dan paso que las mujeres decidan retirarse de la organización.

Para el caso de México lo trabajado por (Deloitte, 2022) reflejó que cerca que el 6.7% de las organizaciones cuenta con una mujer ante un puesto de presidencia de consejo, lo cual refleja un aumento del 1.4% desde el 2019. A nivel estatal, la población ocupada dentro del sector de industrias manufactureras se concentró en estados como San Luis Potosí, Morelos, y Nuevo León, en este último el 6.49% de la población ocupada se concentra en actividades de coordinación y jefes de área en administración de los recursos humanos.

1.1.1 Hechos que contextualizan el problema

a) Papel de la mujer en el ámbito laboral

Garantizar la participación total y activa de las mujeres, así como la equidad en las oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en el ámbito político, económico y social, constituye una de las metas fundamentales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Organización de las Naciones Unidas, 2023).

Además, es significativo reconocer el papel de la mujer en el entorno laboral mundialmente, por ello anualmente la revista *The Economist* investiga sobre los ítems que favorecen la participación femenina en la fuerza organizacional, en países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. En el ranking del 2025 Suecia se posicionó como el mejor lugar para trabajar específicamente el género femenino, seguido de Islandia, Finlandia, Noruega y Portugal. Este mismo reporte evidenció el aumento de la fuerza laboral de las mujeres de un 66.6%, frente a 65.8% en el 2024, Y aunque Islandia y Suecia encabezan los países donde supera 80%, otros como Turquía e Italia se sitúan en las últimas posiciones, con 40,8% y 57,6% respectivamente, para el caso de México el reporte señala que nuestro país se encuentra por debajo del promedio en cuanto a la participación laboral de las mujeres, representado en un 45% donde el 3% corresponden a puestos de direcciones generales y 14% en consejos de administración (La República, 2025).

Recientemente la empresa *ManPower Group* (2024), detectó que cerca de un tercio de las organizaciones a nivel internacional carecen de profesionistas mujeres en puestos directivos especialmente en las áreas de ciencia y tecnología. En dicho estudio se destacan los siguientes porcentajes de participación de la mujer a nivel mundial, mostrando un 36% para el caso de América del Norte, en un 49% para América del Sur, en América Central 48%, en Asia con el 44% y Europa con 39%.

En el caso de México entre el 2005 y 2025, la tasa de participación económica de las mujeres aumentó ligeramente, al incrementar del 41% a 46% en las últimas dos décadas, la brecha entre ambos sexos alcanza 29 puntos porcentuales, este se redujo en 11 puntos durante este periodo, además prevalece la brecha salarial en 14%. A nivel estatal son seis las entidades que registran una tasa de participación económica de las mujeres superando el 50%, las cuales son Baja California Sur, Colima, Ciudad de México, Nayarit, Yucatán y Quintana Roo, mientras que las que cuentan con menor participación son Veracruz y Zacatecas con una tasa de 41%, así como Tabasco y Chiapas (30%) (Instituto Mexicano de Competitividad, 2025).

En las últimas décadas, la participación femenina en la fuerza laboral de Nuevo León ha mostrado una tendencia creciente. Un análisis regional señala que en aproximadamente 18 años la participación de las mujeres aumentó alrededor del 40 % al 45 % del mercado laboral, aunque aún queda rezago frente a la participación masculina (Gobierno de México, 2024). Datos recientes indican que alrededor del 37.3 % de la fuerza laboral en Nuevo León está conformada por mujeres, evidenciando que la brecha de género en la fuerza de trabajo aún es significativa (Gobierno del Estado de Nuevo León, 2023). Al realizar un comparativo entre entidades, Baja California Sur se consolida como el líder general al ofrecer las mejores condiciones económicas para las mujeres, la Ciudad de México ocupa el 2do lugar a nivel nacional, liderando con la población femenina mejor preparada académicamente, lo que facilita su entrada al mercado laboral formal, en 3er lugar se consolida Nuevo León al registrar mejores condiciones de formalidad económica.

Por su parte, Jalisco ocupa el 7mo lugar quedando rezagado frente a los dos primeros debido a su persistencia en sectores comerciales y de servicios, mientras que Querétaro, 12vo lugar a nivel nacional, ofrece salarios de alta calidad sin embargo su participación femenina sigue estando por debajo de la media nacional debido a la falta de infraestructura que facilite la incorporación de más mujeres al trabajo (IMCO, 2026).

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (INEGI), señala que en el 2023, la brecha laboral se redujo en el estado de Nuevo León, alcanzando una participación femenina del 37.3%, evidenciando que cada vez más mujeres se integran a la fuerza laboral del estado, de igual forma el informe revelo que la brecha de género en el empleo varía según la actividad económica, como lo es en servicios privados no financieros con participación del 45.9%, el comercio con 43.5%, industria manufactureras 32.6% y otras actividades económicas 22.4% (INEGI, 2024).

b) Desigualdades en el género femenino

A nivel Mundial, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, para el 2024, los cinco países con brecha salarial más alta mundialmente fueron Corea del Norte con 31.2%, Israel se ubica con 25.4%, Letonia con 24.9%, seguido de Japón con 21.3% de brecha y Estonia con 20.5%. México, ocupa el lugar 23 de 148 economías en el índice global de brecha de género, donde las mujeres ganan en promedio entre un 14% y 15% menos que los hombres (Moy, 2026).

Es importante destacar que los cuatro estados en México con menor brecha salarial, son: Ciudad de México, con un salario promedio de $94.00, San Luis Potosí, con $93.50, Chiapas, con $91.50, y Veracruz, con $91.25. Esto refleja un avance relativo en términos de igualdad de remuneración.

En contraste, Nuevo León ocupa el lugar 18 a nivel nacional, con un salario promedio de $83.65. Este dato subraya que, a pesar de ser una de las entidades con una economía más dinámica y diversificada, la brecha salarial en este estado sigue siendo considerable, posicionándose por debajo de otros estados en materia de igualdad salarial (Gobierno de México, 2024).

Un estudio realizado por *World Economic Forum* (2024), reveló que, durante el último trimestre de 2023, las mujeres ocuparon solo el 32.2 % de los cargos de alta dirección a nivel mundial (directora, vicepresidenta o posiciones en el nivel C-suite). Este dato refleja que las mujeres continúan estando subrepresentadas en roles de liderazgo, especialmente en sectores de la industria manufacturera (24.6 %), la cadena de suministro (23%) y la infraestructura (16.1 %). Aunado a lo anterior, uno de los ámbitos en los que la presencia femenina en México es significativamente baja son puestos directivos. De acuerdo con la investigación de Forbes (2024), en su estudio "Trabajo Decente en México 2005-2023", las mujeres ocupan solo el 38.6% de los puestos de alta o media dirección. Este crecimiento refleja un avance hacia una mayor equidad de género en el ámbito laboral, evidenciando que, aunque aún queda mucho por hacer.

En Latinoamérica, México tiene el primer puesto como el país con el nivel más bajo en cuanto al balance de vida laboral- familiar, lo que se ha convertido en una prioridad critica en el país, dadas las jornadas excesivas, las dificultades que afectan la salud física y mental de las mujeres, también dentro de este ranking, se encuentran Brasil, Chile y El Salvador. En el índice global de equilibrio entre la vida y el trabajo, Chile y Brasil se ubican en las posiciones 24 y 28 a nivel mundial respectivamente, mientras que México ocupa el lugar 47, posicionándose como el país con el balance más rezagado de la región (Excélsior, 2025).

A nivel estatal y de acuerdo con el IMCO (2025), la Ciudad de México (con 73.9 puntos de 100), Colima (con 74.6 puntos) y Baja California Sur (con 71.8 puntos) se consolidan como las entidades con mejores condiciones laborales y mayor apertura para que las mujeres alcancen cargos de toma de decisiones en el sector privado, impulsadas por corporaciones multinacionales y sectores de servicios. En el extremo opuesto, estados como Hidalgo (con 12.5 puntos), Guerrero (con 19.1 puntos) y Tlaxcala (con 23.5 puntos) registran las brechas de género más severas, con el menor porcentaje de liderazgos femeninos en sus estructuras.

En cuanto a temas de seguridad personal, dos de cada diez empleadas manifiestan haber sido acosadas en el trabajo por un compañero. Esta problemática forma parte de un contexto de violencia laboral contra las mujeres en México. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogare (ENDIREH) recopila información sobre experiencias de violencia laboral de mujeres de 15 años y más, incluyendo agresiones y acoso por parte de compañeros y superiores.

c) Trayectoria de la rotación a nivel mundial y México

Investigar sobre la rotación de personal femenino en el ámbito global, implica explorar las razones de salida y permanencia de mujeres, especialmente en los diferentes sectores industriales. Según el informe sobre la brecha de género global (2023), elaborado por el *World Economic Forum*, sectores clave a partir del alojamiento y los servicios de alimentación, el comercio minorista y la atención sanitaria han sido testigos de una creciente incertidumbre en la representación femenina. Esta oscilación en la participación de las mujeres no solo refleja la disparidad de género en estos campos, sino que también puede influir directamente en las tasas de rotación de personal femenino dentro de estos sectores.

En un estudio de Deloitte (2025), señalo que el 5% de las mujeres permanecen en su empleo actual durante más de 5 años. Además, cerca de cuatro de diez prevén quedarse entre uno o dos años, donde el 2% espera dejar su empleo en los próximos seis meses debido a la falta de oportunidades de desarrollo, el apoyo a la salud mental, el equilibrio vida trabajo y beneficios competitivos.

En Norteamérica, los sectores de ocio, hotelería y restauración lideran la deserción global con tasas de rotación anualizada que oscilan entre el 56.4% y el 70% (Banco Mundial, 2025) seguidos de cerca por el sector de la salud y asistencia social, donde el agotamiento de primera línea impulsa una rotación de entre el 20% y el 35%.

Por su parte, América Latina y el Caribe registra pérdidas continuas en el comercio minorista y servicios con una tasa de rotación femenina de entre el 25% y el 30% anual, motivada principalmente por los altos costos del cuidado infantil y la falta de esquemas híbridos que empujan a las mujeres hacia la informalidad (ONU Mujeres, 2024).

En el primer trimestre del 2024, en México más de 336 mil mujeres abandonaron su empleo, donde las principales causas fueron principalmente el matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares (28.6%), por continuar sus estudios (13.1%) y por el deterioro de las condiciones laborales (12.6%), según datos del INEGI (2025).

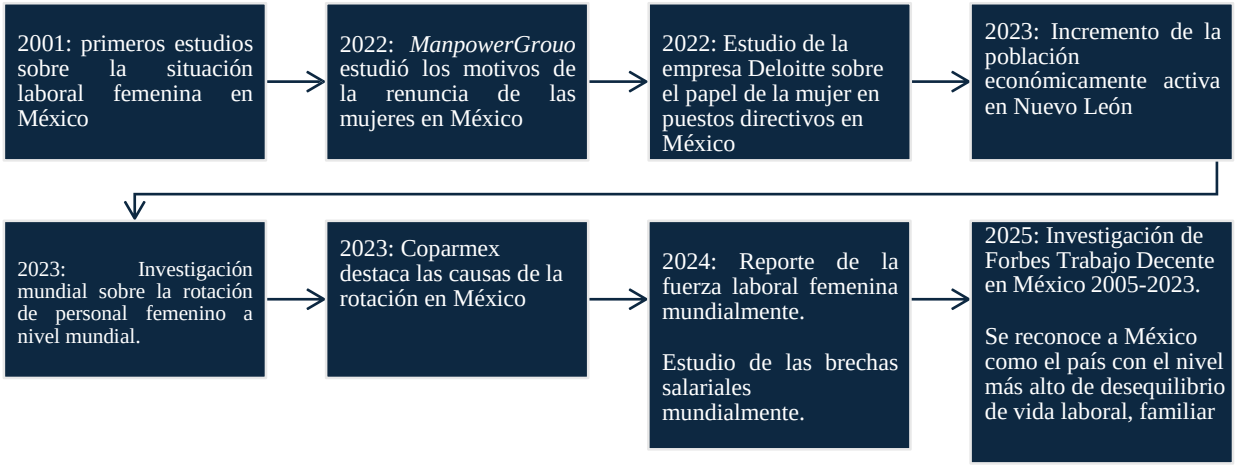
De acuerdo con la Encuesta Anual Sobre la Autoevaluación Laboral realizada por OCC (Osorio, 2025), indica que en el primer trimestre del 2026 en México 4 de 10 colaboradoras señala que su situación laboral mejoro en los últimos años, mientras que el 29% de las encuestadas confirmo que sus condiciones laborales empeoraron debido a la falta de mejoras de sueldo, sobre carga laboral sin remuneración y nulas posibilidades de crecimiento laboral (Wellhub, 2026).

A nivel local, Nuevo León es el 3er estado a nivel nacional con alta rotación de colaboradoras, según la Confederación Nacional de la República Mexicana (COPARMEX, 2023), siendo para el 2023 una cifra de 27,276 mujeres, superado por Jalisco con 50,679 y el Estado de México con 89,162, este mismo estudio señala los principales motivos por los cuáles una mujer decide renunciar en México, destacando el matrimonio y embarazo con 10,070 mujeres y 8,937 mujeres deciden renunciar por no tener una oportunidad de conciliar las responsabilidades familiares con las de su empleo.

Las mujeres, a menudo, enfrentan múltiples desafíos en su entorno laboral, la brecha salarial, las limitaciones en el acceso a puestos de liderazgo y la falta de políticas de conciliación entre la vida personal y profesional, generan una alta rotación. La falta de un apoyo estructural adecuado, junto con las expectativas de trabajo poco flexibles, contribuye al fenómeno de la salida frecuente de mujeres de estos entornos profesionales (Sharma y Xu, 2022).

La figura 1 señala los principales hechos que, a través del tiempo, se han estudiado sobre las variables de estudio, considerando como punto de partida el año 2001 y mostrando las primeras investigaciones que se trabajaron en México en materia de rotación de personal, dicha línea del tiempo avanza al 2023, en el que a partir de informes internacionales, nacionales y locales se detalla el papel de la mujer en el entorno laboral.

Figura 1. Línea del tiempo de los antecedentes de estudio



Fuente: Elaboración de propia

Tomando en cuenta los hechos previamente abordados, las cifras contribuyen a contextualizar las brechas de género existentes en el ámbito laboral y permiten comprender que estas diferencias no se presentan únicamente en aspectos como el acceso al empleo.

1.1.2 Las causas y la consecuencia de los hechos

- ***Causas:***

Dados los hechos, al igual que la contextualización sobre diversas brechas por el género en el entorno laboral, el presente estudio se centrará en identificar cómo la brecha salarial, los estereotipos de género en los roles, la falta de conciliación vida familiar-laboral, la inflexibilidad laboral y el hostigamiento sexual, son determinantes en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.

La brecha salarial, se considera una responsabilidad gerencial, aborda las diferencias entre hombres y mujeres en términos de la proporción de ingresos, por sus actividades laborales, esta brecha limita las oportunidades económicas de las mujeres y representa una de las formas de desigualdad más visibles en el ámbito laboral (González et al., 2022).

Los estereotipos de género en los roles hacen referencia a la construcción y comprensión social de lo que se espera de hombres y mujeres, en función de sus diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales. Estos estereotipos afectan de manera más significativa a las mujeres, especialmente en contextos organizacionales, debido a la asignación de funciones previamente establecidas (Giuzio, 2022). Por su parte, la falta de conciliación entre la vida familiar- laboral no se limita a la administración del tiempo, sino que también abarca la manera en que dicho tiempo se estructura y se reparte entre las obligaciones profesionales y domésticas (Lam et al., 2021).

La inflexibilidad laboral, es la ausencia de habilidades por parte de la empresa para adaptar las condiciones del trabajo (como horarios y lugar) a las necesidades del empleado, lo que, dado que se busca una mejor conciliación entre la vida personal y profesional, repercute directamente en la productividad y el bienestar general del empleado (González., 2022).

Desde un enfoque conductual, Österman y Boström (2022), sostienen que el hostigamiento sexual puede entenderse una forma de intimidación sistemática dentro del ámbito laboral, compuesta por comportamientos recurrentes y normativizados que perjudican a la persona victimizada. Estas acciones incluyen el acoso, la exclusión, la humillación y el uso del poder formal para establecer relaciones asimétricas, en las que, por ejemplo, un superior hostiga a un subordinado.

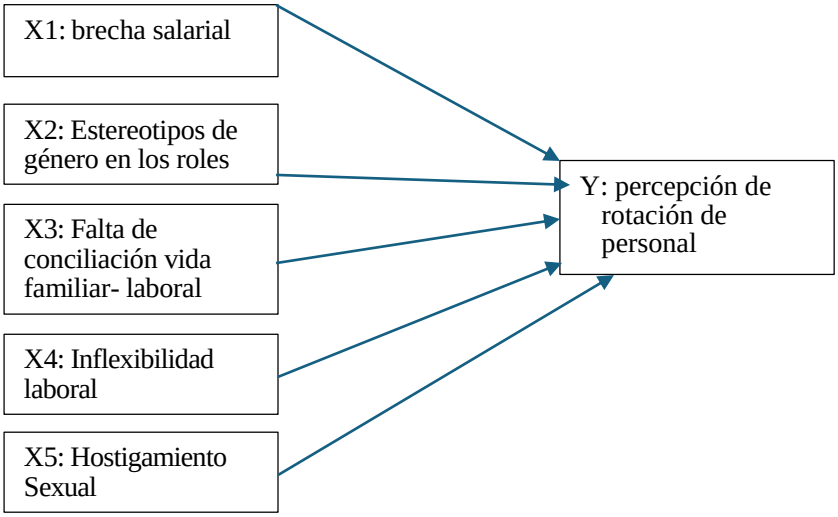
Consecuencia: Knight et al. (2013), argumentaron que, debido a una mayor rotación, los empleados tienden a percibir relaciones laborales poco solidarias, lo que resulta en una menor colaboración entre pares y brechas en la comunicación**.**

De tal forma, la percepción que tiene el trabajador sobre sus compañeros se vincula con intención de abandonar su trabajo. Asimismo, la rotación es considerada un factor organizacional a partir de la salida voluntaria o involuntaria de un empleado (Garner et al., 2022). En este sentido, la percepción y las expectativas de los empleados respecto a sus actividades organizacionales puede desencadenar intenciones de rotación (Kuuyelleh, et al., 2025).

1.1.3 Gráfica de causas y consecuencia del problema a investigar

La figura 2 muestran las principales causas que dan paso a que las mujeres decidan renunciar a su empleo, dada la revisión de literatura descrita previamente, permitiendo una mayor comprensión de las variables a estudiar:

Figura 2. Gráfico de planteamiento del problema



Fuente: Elaboración propia

El gráfico demuestra la incidencia de las variables permitiendo identificar la forma en que cada una de ellas se relaciona con el fenómeno de estudio. Asimismo, La representación gráfica facilita la comparación entre las variables.

1.2 Antecedentes teóricos del planteamiento del problema

Hablar de brechas de género, hace referencia a las obstrucciones que minimizan el progreso de las mujeres en sus funciones laborales, persistiendo ante la capacidad de formar espacios de trabajos con igualdad (Tabassum y Nayak, 2021). De esta forma la intersección de los estereotipos y normas de género son desafíos únicos que enfrentan las mujeres que limitan considerablemente su carrera profesional (Zarezadeh y Rastegar, 2023).

Los objetivos del desarrollo sostenible, son metas mundiales estipuladas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2024), las cuales tienen como objetivo intervenir y tomar conciencia sobre las acciones a equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental del mundo, uno de ellos corresponde a la igualdad de género que busca erradicar la división desigual del trabajo, para otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos, tomando como sustento lo anterior, surge la importancia de trabajar en las brechas de género, bajo la percepción de empleadas que actualmente están en la organización.

En este apartado se describen las teorías, definiciones y estudios aplicados que conforman los antecedentes teóricos de cada variable, para reconocer las cualidades que lo conforman e identificar con que otras variables se están estudiando, esto permite contextualizar el estudio, además de identificar su importancia para formar parte de la investigación.

1.2.1 Antecedentes teóricos de la variable dependiente (percepción de rotación de personal)

Desde una perspectiva teórica, la teoría de la atribución causal, según Weiner (1986), los comportamientos desarrollados a partir de factores organizacionales son producto de la percepción individual, influyendo en el cumplimiento o incumplimiento de las expectativas, a través de un proceso cognitivo. De tal forma, que los resultados esperados pueden ser negativos, al tomarse la decisión de abandonar la organización, en este último caso, el individuo experimenta sentimientos de frustración, tristeza y fracaso (Manassero y Vázquez, 1998).

De acuerdo con Adriano y Callaghan (2022), las experiencias que los empleados adquieren en su entorno laboral pueden ser derivadas de experiencias que interpretan, de tal forma que las percepciones construidas son producto de la observación del entorno laboral y de los antecedentes de los compañeros de trabajo, que pueden influir en la forma en que las personas valoran la estabilidad de su empleo y las posibles consecuencias como la rotación, incertidumbre o inestabilidad (Pérez, 2022).

Como parte de los estudios aplicados Usanova y Géraudel, (2024), realizaron su estudio cuantitativo en la industria aeroespacial, en la que participaron 56 empleados de Luxemburgo. La metodología implementada fue cuantitativa mediante encuesta, con un análisis de modelación de mediación. Los resultados por medio de la regresión lineal múltiple ($b = 0{,}544$, $p < 0{,}001$) demostraron que el compromiso organizacional percibido de los compañeros influyó indirectamente en las respuestas de salida mediante el compromiso del propio empleado.

Por su parte Wiesche, et al. (2024), trabajaron su estudio cuantitativo de comparación social, donde las variables fueron la influencia social de los compañeros que han rotado con la percepción de los profesionales de tecnología que aún permanecen en la organización, participaron 4,011 profesionales de India, a partir de la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, que permite comparar los dos efectos, los resultados demostraron una diferencia significativa entre las influencias de las relaciones de colaboración cercana y las relaciones entre los rotados ($W = 4570$, $p < 0{,}001$). Lo anterior demuestra que la salida de otros actúa como señal social que modifica la evaluación de la propia carrera.

1.2.2 Antecedentes teóricos de la variable dependiente Y con respecto a las variables independientes

Las barreras al progreso profesional de las mujeres ponen de manifiesto los diversos obstáculos que enfrentan a lo largo de su vida laboral (Treanor, et al. 2021). Aquellas empleadas que perciben limitaciones para acceder a puestos más altos o a mejores oportunidades debido a su identidad de género, tienen una mayor probabilidad de abandonar su empleo y buscar una organización en la que se sientan menos marginadas, que cuenten con mayores posibilidades de ascenso y encuentren un entorno que favorezca su desarrollo profesional (Qu et al. 2020).

Existen diversas actividades laborales entre hombres y mujeres que generan una disconformidad a partir de las contribuciones o méritos hacia la organización, las cuales pueden ser a partir de diversas practicas organizacionales, la selección de personal, evaluación de desempeño, acoso sexual y la renuncia, estas prácticas son productos de la inequidad de género dentro de sesgos implícitos, implicando un trato diferencial basado en el estatus (Son et al., 2023). A continuación, se describen las brechas que son consideradas las variables independientes para este estudio.

a) X1 Brecha Salarial

Para explicar los cambios en la estructura de salarios, la teoría de la discriminación económica sustentada por Becker (1971), deriva una diferencia en materia de sueldos que reciben hombres y mujeres ante las mismas capacidades, exponiendo la discriminación que puede estar detrás de múltiples comportamientos. En cuanto a los conceptos Carrion et al. (2021), definen la brecha salarial como un elemento que se presenta a partir de una desproporción en materia económica. Conlleva una responsabilidad gerencial, se enmarcan las diferencias entre hombres y mujeres a partir de la proporción de los ingresos a tiempo completo (González et al., 2022).

Desde la perspectiva de Bangi y Mgeni (2022), investigaron la brecha salarial como factor que genera la rotación, se recopilaron datos de 800 empleados de una organización no gubernamental en Tanzania, a partir de la regresión lineal múltiple, por el software SPSS V.26 detectaron la relación positiva entre ambas variables (β=0.298; sig.=0.033). Estos resultados sugieren que las diferencias salariales pueden relacionarse con una mayor intención de rotación entre los empleados.

b) X2 Estereotipos de género en los roles

Desde un enfoque sociocultural la teoría del aprendizaje social describe a la formación de estereotipos a partir de la forma en que la persona percibe la realidad, entre las diferencias reales, debido a que intervienen agentes sociales, la evaluación de grupos y discriminación, de esta forma los estereotipos de género en los roles son el producto de la distribución entre hombres y mujeres en la sociedad (Levine y Campbell, 1972). Los estereotipos de género en los roles hacen referencia a la construcción o comprensión de los hombres y las mujeres, debido a las diferencias entre sus funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales. Dichos estereotipos, afectan más fuertemente a las mujeres que a los hombres (Giuzio, 2022). Canessa et al. (2023), identifican a los estereotipos como un producto de percepciones basadas en el género y las creencias personales.

Para los autores Rajat y Abhilasha (2023), en su investigación cualitativa buscaron comprender los estereotipos de género en los roles y la forma en que inciden en la rotación, Para ello, realizaron entrevistas a 20 mujeres y analizaron la información obtenida mediante el software ATLAS.ti, con el objetivo de identificar y corroborar los principales estereotipos descritos. Entre los hallazgos, los hábitos y responsabilidades domésticas fueron identificados como uno de los aspectos más representativos, debido a que pueden generar dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, repercutiendo en la permanencia de las mujeres dentro de la empresa.

c) X3 Falta de conciliación vida familiar laboral

El crecimiento de una persona va encaminado a partir de los resultados que obtiene, por lo que la teoría de la motivación e higiene de Herzberg (1959), sostiene que el equilibrio entre ambos rumbos es un factor que determina su contribución hacia el desempeño que realiza, de tal manera que las organizaciones deben de contribuir al desarrollo de diversos factores para incrementar la satisfacción del colaborador (Guzmán et al. 2021). Razaki y Rozana (2022) enfatizan que conciliar estos rumbos, especialmente para las mujeres, es desafiante debido a los roles sociales predefinidos. Esta presión adicional dificulta el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, lo que a su vez puede afectar el rendimiento continuo en ambas áreas y aumentar la intención de abandonar la organización.

La falta de conciliación de vida laboral familiar es considerada un tipo de conflicto de roles que surge cuando las demandas laborales y familiares entran en conflicto y generan discrepancias y tensiones para los empleados. Este conflicto puede provocar una disminución en el desempeño laboral y afectar negativamente tanto el bienestar de los empleados y la eficiencia general de la empresa (Ardiansyah y Nawangsih 2023).

Dentro del sector salud, la rotación entre las enfermeras es un reto desafiante, de tal forma Ayudhia y Febrianti (2023), lograron determinar la relación entre la conciliación de vida laboral-familiar como determinantes en la rotación, se trabajó con una muestra de 90 enfermeras de Bandung, Indonesia, para los resultados y comprobación de hipótesis se procesaron los datos mediante correlación con el SPSS V.26, se encontró que el conflicto trabajo-familia presentó una relación de 45.4% y significancia (p= .000).

d) X4 La inflexibilidad laboral

Una de las teorías que busca explicar los factores que determinan el desinterés laboral es la teoría de la autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan en el año 2000. Esta teoría estudia la motivación humana y la personalidad en distintos contextos sociales, y se centra en la premisa de que la satisfacción de ciertas necesidades psicológicas básicas es fundamental para el bienestar y el rendimiento. Uno de los elementos clave que destaca es el horario laboral, el cual debe adaptarse a las necesidades del individuo, permitiéndole desarrollar sus capacidades, afrontar los desafíos del entorno y gestionar de manera autónoma su propio tiempo.

La inflexibilidad laboral es clave para abordar las desigualdades de género al permitir que las mujeres cuenten con empleo y al reducir sus horas de trabajo (Chung y Van, 2018). Desde su perspectiva González (2022), indica que la inflexibilidad laboral es difícil de reconocer debido a que se tiene que estudiar las limitaciones que llevan al trabajador a gastar más energía física, psicológica, mental, social, cultural y relacional durante su trabajo, de esta forma la capacidad del trabajador para producir más trabajo en el mismo día laboral se intensifica.

Por consiguiente, se ha incrementado pruebas que dan resultado entre el género y los acuerdos de trabajo inflexibles, de igual manera estudios demuestran que las mujeres buscan un empleo con mayores oportunidades a partir de su tiempo, con el propósito de maximizar sus horas de trabajo e ingresos en sus hogares (Antunes et al., 2023). Para su investigación Berber et al. (2022), indagaron la conexión entre la inflexibilidad laboral como un determinante para renunciar a la organización, con una muestra de 219 empleados pertenecientes a las generaciones Y y Z en la ciudad de Serbia, como principales aportes se encontró una relación estadísticamente significativa a partir de la ecuación ($\beta = 0.198$, $p = 0{,}000$).

e) X5 Hostigamiento sexual:

La teoría del estatus y la jerarquía sostiene que el hostigamiento sexual constituye una manifestación de poder basada en la jerarquía de género en los espacios laborales. Según Gutek y Koss (1993), este tipo de violencia se emplea a partir de una estrategia para objetivar y degradar a las mujeres, con el propósito de reafirmar la posición dominante de los hombres dentro de las estructuras organizacionales.

Este tipo de violencia organizacional impacta negativamente en la salud física y mental de las víctimas, generando consecuencias tales como el estrés crónico, la inestabilidad emocional y la disminución del bienestar general (Moleiro y Pinto, 2015). En las definiciones, el hostigamiento sexual comprende toda conducta de índole sexual no deseada, ya sea verbal, física o simbólica, que afecte el entorno laboral. De acuerdo con Malik y Sattar (2022), estas manifestaciones, tanto explícitas como implícitas, suelen originarse desde posiciones jerárquicamente superiores y condicionan el desarrollo profesional de las mujeres.

En México, Rosas y Hernández (2023), evaluaron la relación entre el hostigamiento con la rotación de personal en las organizaciones de la ciudad de Tlaxcala, México, para recabar datos utilizaron el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo, participaron 44 organizaciones, los resultado se trabajaron por medio del SPSS V.23 y destacan que el 77.3% de las empresas han experimentado un alto nivel de renuncia debido al hostigamiento que se recibe por superiores, además el 18.2% de ellas experimenta un nivel medio de renuncia, mientras que el 4.5% indica un nivel alto de renuncia, siendo el tema de hostigamiento la razón principal.

1.2.3 Gráfica de los antecedentes teóricos

Dentro de la tabla 1, se identifican los autores que se citaron en este apartado, los cuáles demuestran con su investigación aplicada que existen diversas brechas que son factores decisivos para cambiar de empresa en las mujeres, permite comprender la perspectiva bibliográfica para comprender a detalle en que consiste cada variable a partir de sus definiciones, las cuáles marcan la particularidad de cada autor para comprender el fenómeno.

Tabla 1. Antecedentes teóricos

Brechas de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.	
Variable dependiente: Y Rotación de personal	• Weiner (1986). • Manassero y Vázquez, (1998). • Beccaria y Maurizio, (2020). • Pérez (2022). • Langle Flores et al. (2021). • Colin (2021). • Briceño (2022). • Mencía et al. (2023). • Manuati et al. (2023). • Manríquez (2022). • Briceño (2022). • Quiceno (2022). • Mencía et al. (2023) • Manuati et al. (2023).
Variable independiente: X1 Brecha Salarial	• Becker (1971). • Carrion et al. (2021). • González et al. (2022). • Roque et al. (2019) • Bangi y Mgeni (2022).
Variable independiente: X2 Estereotipos de género en los roles	• Levine y Campbel (1972). • Giuzio (2022). • Canessa et al. (2023) • Elci et al. (2021). • Rajar y Patak (2023)
Variable independiente:X3 falta de conciliación vida familiar-laboral	• Herzberg (1959) • Guzmán, et al., (2021) • Razaki y Rozana (2022) • Ardiansyah y Nawangsih (2023) • Churchill et al. (2023) • Ayudhia y Febrianti (2023)
Variable independiente:X4 Inflexibilidad Laboral	• Deci y Ryan (2000) • Chung y Van, (2018) • González (2022) • Antunes et al. (2023) • Berber et al. (2022)
Variable independiente: X5 hostigamiento Sexual:	• Gutek y Boss (1993) • Pinto y Molerio (2015) • Malik y Sattar (2022) • Rosas y Hernández (2022)

Fuente: elaboración propia.

1.3 Pregunta central de investigación

¿Cuáles son las brechas de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral?

1.4. Objetivo general de la investigación

Determinar las brechas de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino que trabaja en las empresas localizadas en el Estado de Nuevo León.

1.4.1. Objetivos Metodológicos de la Investigación

1- Analizar los antecedentes de la rotación de personal femenino

2- Revisar el marco teórico, en conjunto con diversas teorías e investigaciones aplicadas que les dan sustento teórico a los elementos organizacionales del presente estudio.

3- Elaborar un instrumento para la medición de las variables de rotación de personal, brecha salarial, estereotipos de género en los roles, conciliación de vida laboral/familiar, inflexibilidad laboral y hostigamiento sexual.

4- Validar el instrumento y aplicarlo a la población de las empleadas que perciben la rotación de sus compañeras y aplicarlo a la población seleccionada a través de una muestra estadística.

5- Analizar los resultados estadísticos que muestran la aceptación o rechazo de la hipótesis a partir del modelo de regresión lineal

6- Redactar las conclusiones, recomendaciones o futuras líneas de investigación.

1.5 Hipótesis General de Investigación

Las brechas de género que inciden en el en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral son: la brecha salarial, los estereotipos de género en los roles, la falta de conciliación vida familiar-laboral, la inflexibilidad laboral y el hostigamiento sexual.

1.6. Metodología

La presente investigación se lleva a cabo mediante el procedimiento que se describe a continuación:

- Estudio cuantitativo. Los datos serán recolectados mediante un instrumento estructurado y serán analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas y de correlación (Hernández et al., 2014), con el objetivo de probar las hipótesis propuestas en la investigación sobre las brechas de género y su incidencia en la rotación de personal femenino femenina desde la perspectiva de empleadas.

- De carácter transaccional: se analizará la relación entre las variables en un único punto en el tiempo, permitiendo observar cómo las brechas de género influyen en la rotación del personal laboral femenina tomando como referencia perspectiva de empleadas que laboran en diversas empresas en Nuevo León.

- Tipo de investigación: es exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa dado que se tiene como objetivo demostrar las brechas de género existentes en el entorno laboral, al igual que correlacionar cómo estas brechas afectan la rotación de personal femenino desde la perspectiva de empleadas que trabajan que pueden percibir la realidad que sucede con sus compañeras que rotan, y que al mismo tiempo estudian un posgrado, para que esta forma se logre explicar las posibles relaciones causales entre las variables independientes y la variable dependiente.

- El diseño de investigación es no experimental debido a que el estudio se limita a la observación de las percepciones y conductas de las variables bajo estudio en su contexto natural, sin manipulación ni intervención directa en las mismas (Hernández et al. 2014).

- Técnicas: documental bibliográfico y de campo, la elaboración del instrumento corresponde a un cuestionario que comprende 36 ítems con una escala tipo Likert, enumerada del 1 al 5, que va desde un totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, diseñado a partir de diferentes ítems previa su revisión bibliográfica, y validado por expertos en el área de investigación y nivel laboral.

- En cuanto a la población, está conformada por el personal femenino empleado en organizaciones de diferentes municipios en el Área Metropolitana de Monterrey. Debido a la imposibilidad de acceder a mujeres que ya rotaron, se decidió buscar a estudiantes del posgrado de diversas facultades de la UANL dada la facilidad de poder contactarlas dentro del perfil de las participantes. En el cuestionario, se les preguntó sobre su entorno laboral y las brechas existentes con relación a la rotación del personal femenino en sus empresas, de acuerdo a sus vivencias con compañeras que deciden renunciar a su organización. Se tomó una muestra representativa de 111 estudiantes activas en el campo laboral, para analizar su percepción como empleadas respecto a las condiciones organizacionales asociadas con la rotación de personal femenino observadas en su entorno laboral.

- Método de análisis estadístico. Se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas y de correlación, a partir de la regresión lineal múltiple para examinar el grado de influencia que tienen las variables independientes sobre la variable dependiente.

1.7 Justificación de la investigación

A continuación, se explican y se sustentan las razones por las cuáles es necesario realizar la investigación, a partir de tres elementos clave, la parte teórica que se conforma del acervo bibliográfico; la metodológica que conlleva la elaboración y aplicación de un instrumento propio para la recopilación de datos bajo la ruta cuantitativa y la práctica para observar el fenómeno desde una perspectiva aplicada.

Justificación teórica: El presente estudio representa una valiosa contribución teórica al analizar brechas de género y su incidencia en la rotación de personal femenino, en el contexto actual, aún persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, sobre todo en grandes corporaciones, dichas desigualdades pueden traducirse en prácticas discriminatorias que vulneran los derechos humanos fundamentales (ONU Mujeres, 2023).

El estudio aporta principalmente la teoría de la conservación de los recursos desarrollada por Hobfoll (2018), la organización plantea que los individuos tienden a permanecer en organizaciones cuyos valores, normas y prácticas son congruentes con los propios. Cuando existe alineación, se fortalecen variables como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de permanencia. Por otra parte, el modelo de decisión de permanencia sostiene que la rotación depende de dos factores clave: la deseabilidad de abandonar la organización y la facilidad para hacerlo. Por su parte la teoría de las características del puesto (Hackman y Oldham, 1976), aporta a la rotación de personal femenino señala que cuando los puestos carecen de flexibilidad, o imponen una sobrecarga a las mujeres o se limita su desarrollo se incrementa la tasa de rotación.

La investigación contribuye a fortalecer la literatura sobre la rotación de personal desde una perspectiva de género como lo detallan los autores como por Hernández y Duran (2022), una de las causas de la salida de los empleados es a partir de las jornadas laborales excesivas y el salario, factores que coinciden con 2 de las 5 variables de este estudio. Además, Alves et al. (2024), comprueba que la rotación es a partir del abandonar un puesto, donde tiene la similitud en este estudio al generar evidencia que favorece la contextualización de los conceptos teóricos a partir de las brechas de género.

La revisión bibliográfica sistemática que se desarrolla parte de este estudio no solo permite identificar las bases teóricas que sustentan las variables analizadas, sino que también aporta al desarrollo del conocimiento científico en el ámbito de la gestión organizacional con perspectiva de género. Aunque diversos estudios han analizado individualmente las variables de forma independiente, existe limitada evidencia empírica que explique la percepción de la rotación femenina en contextos organizacionales.

Justificación metodológica: Por el diseño cuantitativo, y por medio del alcance correlacional, se busca que la investigación obtenga resultados que muestren la incidencia de las brechas de género que inciden en la rotación de personal femenino, lo anterior a partir de la aplicación de un cuestionario digital que permita identificar la percepción de las alumnas, que este instrumento validado permita aplicarse en futuras investigaciones con el propósito de evaluar la equidad de género en contextos organizacionales, permitiendo así una comprensión más profunda y contextualizada de las dinámicas.

La presente investigación evidencia la necesidad de contar con herramientas que permitan identificar y medir de manera sistemática las brechas de género presentes en el entorno laboral. Si bien las desigualdades entre mujeres y hombres han sido ampliamente abordadas desde perspectivas sociales, económicas y organizacionales, su medición requiere instrumentos que permitan transformar estas condiciones en variables observables y susceptibles de análisis estadístico.

Justificación práctica: Desde una perspectiva aplicada, esta investigación busca beneficiar directamente a las organizaciones. Al documentar las experiencias y percepciones de mujeres respecto a su inserción laboral y las dinámicas organizacionales que enfrentan, se pretende proporcionar evidencia empírica que permita a las y los directivos, diseñar programas de intervención enfocados en la equidad de género dentro de sus organizaciones.

Además, los resultados benefician directamente a las empleadas mujeres, este estudio da pauta a impulsar la creación de mejores condiciones de trabajo, como políticas más equitativas, ambientes laborales más inclusivos y estrategias de apoyo que favorezcan su desarrollo profesional y bienestar. Esto puede traducirse en mayores oportunidades de crecimiento, reconocimiento y estabilidad laboral.

Los resultados pueden ser útiles para que instancias gubernamentales, el Instituto Estatal de las Mujeres, Secretaría de Igualdad y la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León, formulen políticas públicas más efectivas para combatir la discriminación de género en el ámbito profesional. En este sentido, se busca incidir no solo en el ámbito académico y organizacional, sino también en el diseño de estrategias estructurales que aborden la equidad de género ante una condición necesaria para el desarrollo sostenible (UNESCO, 2020).

1.8. Delimitaciones del estudio

A continuación, se explican las delimitaciones establecidas para el desarrollo del presente estudio, considerando los aspectos temporales, espaciales y poblacionales que permiten definir el alcance de la investigación.

a) Delimitación espacial

El estudio se llevó a cabo en los diferentes municipios del Área Metropolitana de Monterrey del Estado de Nuevo León. La elección de este espacio responde tanto a la accesibilidad de las participantes que están estudiando un posgrado pero que también trabajan en empresas con relevancia del contexto laboral industrial. Se escogió esta zona que representa un 92% de la población del Estado.

b) Delimitación demográfica

El sujeto de estudio, son las empleadas mujeres que se desempeñan en puestos administrativos, y que, al mismo tiempo, estudian un posgrado en la UANL en las siguientes facultades Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA), Facultad de Derecho y Criminología (FACDYC), Facultad de Ciencias Químicas (FCQ) y Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano (FTSYDH).

La elección de estas facultades permite incorporar diversidad disciplinar en distintos contextos de formación profesional, lo cual resulta pertinente para analizar la percepción de las brechas de género desde mujeres con trayectorias académicas y profesionales diferentes. sta diversidad permite evitar que el fenómeno estudiado quede circunscrito a una sola disciplina o contexto académico y favorece la identificación de posibles diferencias en la percepción de las brechas de género entre mujeres con distintas experiencias formativas y profesionales. El objeto de estudio son las empresas del área metropolitana de Monterrey donde laboran. Esta estrategia metodológica no busca generalizar los resultados al total de estudiantes de maestría, sino comprender los fenómenos observados en un grupo representativo de mujeres que trabajan en empresas localizadas en Nuevo León.

c) Delimitación temporal

El enfoque temporal de esta investigación es de tipo transaccional, ya que los datos serán recolectados en un único momento o período específico del tiempo, sin realizar un seguimiento longitudinal de las participantes. Dadas las bondades de este tipo de estudio, este diseño permite capturar los datos a partir de una percepción actual de las estudiantes sobre las brechas de género respecto a su entorno laboral desde la experiencia de sus compañeras de trabajo.

La elección de un diseño transaccional resulta pertinente para los objetivos planteados, ya que permite realizar una caracterización del fenómeno en un contexto y período determinados, facilitando la identificación de situaciones, percepciones y experiencias relacionadas con la desigualdad de género en el ámbito laboral. Asimismo, este enfoque posibilita recopilar información de manera simultánea entre las participantes, lo que permite establecer un panorama general sobre las condiciones y percepciones existentes durante el período de estudio.

1.9 Matriz de Congruencia.

La matriz de congruencia permite establecer la relación y coherencia entre los elementos que conforman el presente estudio, como el planteamiento del problema, los objetivos, las preguntas de investigación y las variables. En la tabla 2 se presenta la Matriz de Congruencia correspondiente a este estudio, en la cual se integran los principales componentes metodológicos que orientan el desarrollo de la investigación.

Tabla 2. Matriz de Congruencia.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	FUNDAMENTO TÉORICO	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuáles son las brechas de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral?	Determinar las brechas de género que tienen una incidencia en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino que trabajan en las empresas localizadas en el Estado de Nuevo León.	Y: Percepción de Rotación de personal femenino: • Langle Flores et al. (2021). • Mencía et al. (2023). • Manuati et al. (2023). • Quiceno (2022). X1 Brecha Salarial: • González et al. (2022). • Roque et al. (2019) • Bangi y Mgeni (2022). X2 Los estereotipos de género en los roles • Canessa et al. (2023) • Elci et al. (2021). • Rajar y Patak (2023) X3 Falta de conciliación vida familiar-laboral • Razaki y Rozana (2022) • Ardiansyah y Nawangsih (2023) • Churchill et al. (2023) • Ayudhia y Febrianti (2023) X4 La inflexibilidad laboral: • Deci y Ryan (2000) • Chung y Van, (2018) • González (2022) • Antunes et al. (2023) • Berber et al. (2022) X5 Hostigamiento sexual: • Gutek y Koss (1993) • Pinto y Molerio (2015) • Malik y Sattar (2022)	Las brechas de género que inciden en el en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral son: la brecha salarial, los estereotipos, de género en los roles, la falta de conciliación vida familiar-laboral, la inflexibilidad laboral y el hostigamiento sexual.	Y Percepción de rotación de personal X1 Brecha salarial X2 Estereotipos de género en los roles X3 Falta de conciliación vida familiar- laboral X4 Inflexibilidad Laboral X5 Hostigamiento sexual

Fuente: elaboración propia

Con base en lo anterior, se mencionaron los fundamentos esenciales que dan origen y sentido a la presente investigación. En primer lugar, se presentaron los antecedentes teóricos, permitiendo contextualizar el estudio dentro del marco de la literatura académica y evidenciar la relevancia del fenómeno abordado. Ello fue resultado de la identificación de los hechos, causas y consecuencias asociadas a la problemática, lo que permitió establecer una visión integral sobre cómo las variables involucradas se manifiestan en el entorno real, particularmente en las desigualdades de género en el ámbito laboral.

En este primer capítulo se planteó con claridad el problema de investigación, el cual se deriva de la necesidad de comprender cómo las brechas de género inciden en la rotación de personal femenino. Se incluyó la pregunta, los objetivos e hipótesis general del estudio, así como la justificación del estudio, y las delimitaciones argumentando la importancia teórica, práctica y social del mismo, de su contribución potencial al ámbito académico, institucional y gubernamental, las delimitaciones del estudio que acotan el estudio y permiten su realización de manera viable y pertinente. Este capítulo constituye, por tanto, la base sobre la cual se desarrollarán los siguientes apartados del trabajo, orientados a profundizar en la estimación de los factores organizacionales y su relación con la equidad de género en entornos laborales.

CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO

El presente capítulo, tiene como propósito examinar los enfoques conceptuales y empíricos que explican la persistencia de las brechas de género, a partir de teorías definiciones y estudios. aplicados, que den sustento a la rotación de personal como variable dependiente, así como las brechas, tales como la brecha salarial, los estereotipos de género en los roles, la conciliación de vida laboral- familiar, inflexibilidad laboral y hostigamiento sexual como variables independientes.

2.1 Marco teórico de la variable dependiente percepción de rotación de personal

El propósito de este apartado es presentar los fundamentos teóricos que sustentan las variables abordadas en el estudio, así como las relaciones identificadas entre ellas a partir de la revisión de la literatura. Donde principalmente las percepciones que un empleado tiene sobre la equidad distributiva, o la distribución equitativa de los recursos dentro de una organización, pueden influir en la relación entre la innovación y las intenciones de rotación (Adriano y Callaghan, 2022).

2.1.1 Teorías y definiciones

a) Teorías

- **Modelo de accesibilidad selectiva**

El modelo de accesibilidad selectiva, desarrollado por Musswelier y Strack (2000), se describe como un modelo psicológico derivado de la información que el individuo observa de su entorno, desde este modelo la percepción de la rotación de personal, es atribuida a partir de las consecuencias afectivas, motivacionales y conductuales, que le permitieron a alguien más abandonar su puesto de trabajo, de tal forma que la salida de las empleadas se toma como punto de referencia para evaluar las realidades que suceden en el entorno laboral (Stark et al., 2016). de tal forma que la mente se vuelve accesible y disponible con la información relacionada con las similitudes que tienes con los demás (Mussweiler, 2019).

- **Teoría de la Conducta Planeada**

Su premisa central es muy clara: la mejor manera de predecir la conducta de una persona es conociendo su intención de realizarla (Ajzen, 1991). Además, establece que la conducta se determina a partir de la observación de la conducta, donde uno de su elemento trascendental es la experiencia que refleja la evaluación del individuo (Neip, 2015), Además sostiene que los empleados actúan según sus percepciones (Ostia et al., 2023). Es uno de los modelos más utilizados en la psicología social para explicar el comportamiento humano.

- **Teoría de la atribución**

Heider (1958), destacó que las personas tienden a atribuir la conducta de alguien a partir de una serie de causas internas y la disposición de las personas o con las situaciones en las que se encuentran. De tal manera que las creencias conductuales reflejan la percepción que tiene un empleado sobre los resultados, derivados de un comportamiento, además esta teoría subraya que, a mayores actitudes negativas, con un menor control percibido se relacionan con una mayor probabilidad de llevar a cabo una acción (Boslaugh, 2019). Esta teoría explica como los individuos interpretan las causas de los comportamientos de los demás, a partir de atribuciones internas como lo son motivos personales o atribuciones externas debido a factores organizacionales (Hommelhoff et al., 2025).

- **Teoría de las características del puesto**

Se destaca por sus pioneros Hackman y Oldham, en 1976, por ser una teoría enfocada en el estudio del comportamiento laboral, dado que aporta conocimiento, para entender como existen condiciones organizacionales que inciden en el perseverar dentro de la organización o desistir de ella, además destaca que hay cinco factores clave en cada empresa para la permanecía o no del empleado, estas son diversidad de tareas, el sentido de pertenencia, la relevancia en las actividades y su contribución, independencia y retroalimentación.

Además, esta teoría es clave al estudiar la percepción de rotación de personal dado que marca la pauta para identificar los factores propios para la persistía y motivación de los empleados, además cimento las bases que hoy en día son trascendentales para el diseño de puestos, dado que si no se consideran las diferencias individuales los empleados optaran por renunciar (Zhu et al.,2023).

b) Definiciones

Desde una perspectiva más amplia, la experiencia del personal puede verse comprometida cuando los empleados perciben bajos niveles de equidad, afectando la relación de intercambio social entre el trabajador y la organización (Hom et al., 1984). Asimismo, Knight et al. (2013) sostienen que una alta rotación favorece que los empleados perciban relaciones laborales poco solidarias, que disminuya la colaboración entre compañeros y se generen brechas en la comunicación organizacional.

De manera complementaria, Rathakrishnan et al. (2016), identifican que las expectativas relacionadas con las recompensas, la capacitación, el ambiente de trabajo, las condiciones laborales y la percepción de la profesión constituyen elementos que influyen en la permanencia o renuncia de los empleados dentro de las organizaciones. La persistencia de elevados niveles de rotación provoca experiencias poco significativas en las personas, los procesos y la perspectiva organizacional, afectando negativamente el desempeño de la empresa (Brandt et al., 2016).

La percepción que tienen los empleados sobre la estabilidad constituye un indicador relevante en la resiliencia de una organización, ya que influye en la manera en que interpretan su entorno laboral y valoran o desprestigian su permanencia dentro de la empresa (Stojanović et al., 2022). De manera similar, la apreciación de empleabilidad incrementa la rotación, al evidenciar la realidad que los empleados viven en su entorno laboral (Cuc et al., 2022).

Aggarwal et al. (2022), destaca que la observación de una realidad organizacional injusta produce resultados de insatisfacción e incrementa el interés por abandonar la organización. En el mismo sentido Kuuyelleh et al. (2025), indican que la percepción y expectativa de injusticia en las actividades organizacionales también puede desencadenar intenciones de rotación.

En este sentido, las percepciones constituyen una unidad de análisis para comprender cómo las empleadas interpretan las brechas de género asociados con la rotación de personal. Esta perspectiva respalda el enfoque adoptado en la presente investigación, al analizar la percepción que tienen las mujeres empleadas sobre la rotación femenina dentro de sus organizaciones.

Los estudios aplicados incluidos en esta investigación se centran en la rotación de personal, debido a que la literatura ha abordado este fenómeno principalmente desde la intención o la decisión de abandonar la organización. En consecuencia, estos antecedentes representan el referente empírico más adecuado para sustentar las relaciones planteadas en el presente estudio, el cual incorpora una perspectiva al analizar la percepción de la rotación del personal femenino como variable de investigación.

2.1.2 Estudios Aplicados de la variable dependiente Percepción de Rotación de personal

En su investigación Oh y Chhinzer, (2021), abordaron la relación entre el liderazgo transformacional y la predicción del comportamiento de rotación, realizada en el Área Metropolitana de Seúl, Corea del Sur, participaron 250 empleados de concesionarias automotrices. La metodología empleada fue cuantitativa. Los resultados a partir de la correlación que el liderazgo transformacional redujo la percepción ($B= -0.436$ $p=<0.05$). Se concluye en que la acumulación de salidas crea un entorno social que facilita nuevas renuncias.

En su estudio cualitativo Makhdoom y Jamali, (2025), estudiaron los efectos percibidos de la rotación de personal, realizada en Kotri, Sindh, Pakistán, con 342 participantes trabajadores no ejecutivos; a partir de la aplicación de entrevistas. Los resultados obtenidos a partir de la codificación de respuestas confirmaron que la percepción de la rotación puede medirse como experiencia y proporciona datos para justificar la mejora en programas de incorporación compromiso y retención del personal.

Hom et al. (2025), indagaron la relación entre el arraigo laboral, el capital social y la percepción de rotación. Realizado en 3 ciudades Estados Unidos, Hong Kong y China, en la cual participaron cerca de 700 empleados en varias muestras. La metodología utilizada fue cuantitativa. Los resultados se trabajaron a partir del índice de ajuste comparado, donde su valor optimo superior a 0.90 indica un ajuste adecuado siendo para este estudio de 0,936. Se concluye que la percepción anticipada de rotación de compañeros constituye una señal colectiva con efectos conductuales.

El estudiar la percepción de rotación de personal, es importante, dado que se describe como un fenómeno laboral, a partir de la descripción de cualidades y profundiza el concepto ante un escenario que engloba el terminar con el empleo, sobre todo que la investigación permita ser clave para formular estrategias donde por brechas de género sean causas para abandonar su empleo.

2.2 Marco teórico y estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes.

El propósito de este estudio es analizar la incidencia de las brechas de género tales como la brecha salarial, los estereotipos de género en los roles, la falta de conciliación de vida familiar-laboral, la inflexibilidad laboral y el hostigamiento sexual, de tal forma que el valor bibliográfico de la presente investigación se considera a partir de la descripción de su marco conceptual de cada una de las variables mencionadas, que a continuación se describe.

2.2.1 Marco teórico de la variable independiente X1 Brecha Salarial

a) Teorías

- **Teoría del control de demanda**

Desde la teoría del control de demanda, desarrollada por Karasek y Theorell (1990), el trabajo es relacionado con el grado de control que los empleados tienen para la ejecución de tareas laborales, a medida que se identifica la tensión laboral. La teoría, señala que los factores como la segregación ocupacional, la discriminación, el sesgo en la valoración de trabajos y las desigualdades estructurales limitan la participación de las mujeres en el mercado laboral (Fix, 2018). Dicha teoría explica el comportamiento del mercado laboral y los salarios, incluyendo cómo la oferta y la demanda de trabajadores influyen en la brecha salarial de género (Martínez y Morones, 2021).

Además, como lo predice la teoría de "demanda laboral-recursos" las condiciones de altas demandas laborales en relación con los recursos conducen al agotamiento (Schaufeli et al.2009). Explica que los factores del trabajo se dividen en demandas (aspectos que exigen esfuerzo y pueden agotar al trabajador, como sobrecarga de trabajo) y recursos (aspectos que ayudan a cumplir las demandas y promueven el crecimiento, como apoyo social o autonomía) (Bakker et al., 2023).

- **Teoría del desequilibrio esfuerzo recompensa**

La teoría del desequilibrio esfuerzo recompensa (Siegrist, 2016), fundamenta que un alto esfuerzo laboral, tiene relación con la recompensa que se recibe, y al mismo tiempo afecta su salud. Entre sus componentes destaca las compensaciones recibidas por el esfuerzo, incluyendo el dinero, el reconocimiento social, adicionalmente desarrollo profesional y la estabilidad laboral (Tirado et al., 2022).

Bajo este contexto la teoría del control de demanda es la óptima, para comprender las desigualdades salariales, los salarios se establecen por el equilibrio entre la demanda de mano de obra por parte de las empresas y la oferta de trabajadores. De tal forma que la brecha salarial surge cuando existen diferencias en la demanda de ciertos grupos de trabajadores y la oferta de estos, lo que genera desigualdades salariales.

b) Definiciones

Una de las primeras aproximaciones académicas sobre la brecha salarial proviene de estudios de economistas como Gary Becker, quien en el libro *The Economics of Discrimination* (1957), trató las diferencias salariales como resultado de prejuicios sociales y estructuras discriminatorias dentro del mercado laboral. En términos más prácticos, la brecha salarial suele expresarse como un porcentaje que compara el ingreso promedio de dos grupos.

La brecha salarial se obtiene a partir de la métrica de los costos de oportunidad, a partir de la distribución de todo bien es justa cuando los individuos y la sociedad en conjunto pueden garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los bienes (Urbano, 2014). Sin embargo, es importante considerar que la brecha de salario también hace referencia a la circunstancia donde gran parte de los datos económicos especialmente al sueldo se basan a partir de decisiones organizacionales sesgadas, mayormente los hombres son favorecidos (Criado, 2020).

Cabe destacar que el problema de las brechas salariales se ve reflejadas en el mismo puesto donde es particularmente grave, sobre todo dentro del mismo rol y mismas funciones, donde las diferencias de compensación entre empleados pueden ser considerado un factor de renuncia (Haixia y Jingjing, 2023). De tal forma la brecha salarial, es un elemento laboral, que reside en la diferencia de sueldos y compensaciones económicos, es un énfasis en los sesgos femeninos que existe a nivel de recursos humanos (Brick et al. 2023).

Es considerada un elemento laboral (Passaretta y Triventi, 2023), que se establece a partir de la estructura de salarios (Oyenubi y Mosmi, 2024), donde el género es un efecto determinante en la gestión empresarial económicamente (Sperber et al., 2024). El impacto de la brecha salarial en el atractivo del talento se refleja principalmente en cómo las diferencias salariales afectan la retención de talento y la lealtad a la empresa bajo el mismo puesto. Estas diferencias generan insatisfacción e incluso provocar la pérdida de talento destacado, aumentando la rotación de personal (Chen, 2025).

Tomando como referencia definiciones, para esta variable se toma en cuenta lo descrito por Xia y Simiao (2024), donde es fundamental tener en cuenta que la diferencia salarial se relaciona también con la variación en la información dentro de la organización, especialmente en lo que respecta a los ingresos, debido a decisiones inclinadas, siendo los hombres quienes suelen recibir mayores beneficios.

c) Estudios aplicados

Saeed et al. (2023), analizaron la relación de las diferencias salariales en los empleados en el sector bancario. A través de un enfoque cuantitativo, se estudió una muestra de 343 colaboradores en la ciudad de Lahore, Pakistán, mediante la correlación se identificó una relación negativa y significativamente inversa entre el salario y la rotación ($r = -0.51$, $p = 0.01$), lo que indica que mejores niveles salariales se asocian con una menor intención de abandono. De esta forma los resultados muestran que este no es un factor por el cual el empleado no decida abandonar su empleo, a causa de ser competitivo como política de este sector.

Por su parte Meshal et al. (2023), desarrollaron su estudio con el objetivo de investigar las diferencias salario con la rotación entre los profesores de enfermería de Yanbu, Arabia Saudita. El estudio se llevó a con una muestra de 320 enfermeras, para determinar la influencia se trabajó la correlación de Pearson donde el resultado marca una asociación negativa pero significativa ($r = -0.145$; $p \leq 0.01$), esto permite inferir que el sueldo como prestación realmente es atractivo para que la persona permanezca en la organización.

En el sector escolar Hadush y Katheroyar (2023), exploraron las diferencias de en la rotación de docentes en Etiopia, donde participaron un total de 80 profesores, de los cuales 49 eran hombres y 31 eran mujeres, a partir de la prueba T se reveló una diferencia significativa en ambos géneros (t= 6.1, p=0.00), para el caso de correlación el coeficiente se obtuvo a partir de (r= 0,78, p = 00), esta evidencia demuestra como el ingreso establece una relación al momento de que el docente decide retirarse de la institución.

Dentro del sector universitario, Sander y Yükselen (2024), se centraron en analizar la brecha salarial de género y la rotación de personal, en egresados a nivel posgrado en Alemania. A partir de la aplicación de su propio instrumento, recopilaron 5,000 datos. Dentro de sus resultados, destacan la relación mínima en un 8.3% $p < 0.05$, lo que evidencia la persistencia de diferencias salariales incluso en niveles educativos avanzados.

Brunt et al. (2025), en un estudio longitudinal basado en 12,116 observaciones recopiladas durante el periodo 2022–2023, analizaron la relación entre los beneficios complementarios y la rotación de los empleados. Los resultados evidenciaron que un incremento en los beneficios complementarios se relaciona con una disminución de la rotación de entre 0.08 y 0.28 puntos porcentuales. Estos hallazgos permiten identificar que las prestaciones laborales constituyen un elemento relevante en la permanencia de los empleados, debido a que una mayor disponibilidad de beneficios puede contribuir a fortalecer las condiciones laborales y favorecer la retención del personal.

2.2.2 Marco teórico de la variable independiente X2 Estereotipos de género en los roles

a) Teorías

- **Teoría de la autocategorización**

Es un marco psicológico que explora cómo las personas se identifican a sí mismas y a otros en grupos sociales, y cómo esta identidad grupal influye en su comportamiento. Según esta teoría, las personas tienden a categorizarse a sí mismas y a otros en función de características compartidas, como la pertenencia a una organización, un equipo de trabajo o un departamento específico dentro de una empresa (Turner et al., 1987). Se sugiere que la rotación requiere una comprensión profunda de cómo los empleados se perciben a sí mismos y a los demás en el contexto laboral. Este conocimiento puede ayudar a las organizaciones a desarrollar estrategias efectivas para fomentar el compromiso, retener talento y reducir la rotación de personal (Haslam et al., 1995).

- **Modelo de desvinculación psicológica**

Modelo propuesto por (Shah y Shah, 2004), se centra en cómo los empleados pueden experimentar una ruptura psicológica con la organización cuando sienten que no se cumplen las expectativas mutuas. La falta de alineación entre lo que los empleados esperan de la organización y lo que realmente reciben puede llevar a una mayor rotación.

Por consecuencia la rotación de personal bajo esta teoría se da a partir de la desconexión emocional, que se refleja en la disminución de compromiso, lo que es útil para comprender cómo las percepciones y experiencias de los empleados en el lugar de trabajo pueden influir en su decisión de permanecer en la organización o buscar oportunidades en otros lugares (Conway y Briner, 2005).

La teoría de la autocategorización es particularmente relevante para comprender cómo los estereotipos de género en los roles influyen en la rotación, básicamente al momento en que la persona organiza su percepción del entorno organizacional a partir de diferentes categorizaciones (Turner et al. 1987), esto puede hacer que las empleadas identifiquen el género como incompatible ante una cultura organizacional dominante por lo que aumentan las posibilidades de rotar (Ely y Padavic, 2007).

- **Teoría de Roles Sociales**

La Teoría de Roles Sociales**,** desarrollada por Alice Eagly, plantea que los estereotipos de género surgen a partir de la asignación histórica de hombres y mujeres en diferentes roles dentro de la sociedad, lo que ha generado expectativas diferenciadas sobre su comportamiento (Eagly y Wood, 2020). Estas creencias no solo describen conductas, sino que también establecen normas sociales que influyen en la evaluación de las personas en distintos contextos, especialmente en el ámbito laboral.

En este sentido, cuando las mujeres buscan acceder a posiciones tradicionalmente asociadas con características agenticas, como los puestos de liderazgo, pueden enfrentar sesgos derivados de la incongruencia entre los estereotipos de género y las expectativas del rol (Koenig y Zaben, 2021). Desde esta perspectiva, los estereotipos de género se dividen en roles comunales, asociados a las mujeres (como cuidado, empatía y cooperación), y roles agenticos, vinculados a los hombres (como liderazgo, autonomía y competitividad) (Eagly & Wood, 2020).

b) Definiciones

El termino de estereotipos de género en los roles se introdujo formalmente en la década de los 70, según Bem (1974), los estereotipos de género en los roles son las creencias y expectativas construidas a base de las características, roles y comportamientos adecuados para hombres y mujeres, estos estereotipos son elementos de influencia, a partir de como el individuo, percibe y actúa en su función de género, reforzando las desigualdades estructurales como lo es lo laboral e interpersonal.

En el ámbito organizacional, los estereotipos de género implican la atribución de habilidades o limitaciones a individuos basadas en su sexo, lo que puede afectar procesos de selección, promoción y evaluación laboral (Castaño et al., 2019). Además, se consideran el principal obstáculo para el avance profesional de las mujeres, (Kezar y Acuña, 2020).

Estas actitudes según Elci et al. (2021), tienden a subestimar las cualidades del género femenino dentro de sus roles laborales, además tienen una connotación que busca limitar el progreso, perpetuando la idea de que ciertas tareas son inapropiadas o están más allá de su capacidad, lo que lleva a muchas mujeres a considerar abandonar sus puestos debido a la presencia de una cultura de dominación masculina (Sheridan y Newsome, 2021).

García et al. (2023), indican que los estereotipos van encaminados a una serie de normas sociales que dictaminan los comportamientos, cualidades y roles considerados “adecuados” tanto para los hombres como las mujeres, lo que tiene implicaciones significativas en las expectativas y oportunidades de desarrollo profesional, perpetuando así la desigualdad de género. De tal forma que, en el entorno laboral, los estereotipos son creencias socialmente compartidas sobre las características, habilidades y comportamientos que se consideran apropiados para hombres y mujeres, influyendo en las oportunidades y evaluaciones laborales (Heilman et al., 2024).

Además, constituyen representaciones sociales que establecen roles diferenciados para hombres y mujeres, influyendo en la división del trabajo y en las percepciones de liderazgo y competencia (Shu, 2024). Para esta variable se considerarán lo definido por Castaño (2024), estas percepciones habitualmente desvalorizan las capacidades del sexo femenino en sus funciones laborales, además de implicar un significado que busca restringir el avance. Son factores que anteceden al resultado de una cultura organizacional desigual, tienen un enfoque más acentuado en el ámbito laboral, centrándose en cómo se estigmatiza psicológicamente.

c) Investigaciones Aplicadas

Con respecto a la variable de estereotipos de género en los roles y rotación de personal, Dwivedi et al. (2023), trabajaron con una muestra de 365 ejecutivos de grandes empresas públicas estadounidenses, para obtener resultados se usó un modelo de regresión lineal donde se destaca a partir de la ecuación (β=0.112; sig=0.056), lo que marca una relación entre la presencia de estereotipos de género en los roles y la rotación de personal, producto de una cultura organizacional débil que permea estas creencias como parte de las funciones de cada género.

Agatha et al. (2023), con una muestra de 76 profesores en India, analizaron mediante el modelo 4 de Hayes un modelo de mediación que evalúa si una variable intermedia explica la relación entre una variable independiente y una dependiente el papel de los estereotipos en la relación entre discriminación laboral e intención de abandono. Los resultados evidencian que los estereotipos median inversamente esta relación (β = -0,1527; IC = -0,31, P=-0,04), sugiriendo que la percepción de discriminación no influye indirectamente en la rotación a través de su internalización.

Los autores Imam y Manimekalai (2026), exploraron las percepciones sobre la discriminación de género que reciben las mujeres en puestos de abogacía, participaron 268 empleadas en Pakistán, por medio de la regresión lineal se demostró la relación de ambas variables en un 28.2% (p= 0.03), lo que demuestra que las empresas pueden reducir los prejuicios de género brindando igualdad de oportunidades a sus colaboradoras.

Los estereotipos son determinantes clave en la rotación de personal, es significativo estudiarlos debido a que existen brechas en las investigaciones aplicadas, que se desarrollan específicamente en el sector femenino, debido a la percepción y expectativas sociales, que influyen en su experiencia laboral, es trascendental su visión ante un estudio debido a su asignación de roles de cuidado y conciliación familiar, lo que las coloca en desventaja en términos de oportunidades de promoción y desarrollo profesional (Eagly y Karau, 2024).

2.2.3 Marco teórico de la variable independiente X3: Falta de conciliación de vida familiar-laboral.

a) Teorías

- **Teoría del intercambio social**

Es desarrollada en el ámbito de la sociología y la psicología social, se centra en las relaciones sociales y cómo las personas evalúan y responden a las interacciones interpersonales basadas en el principio de reciprocidad, además aborda la importancia de la calidad de las relaciones laborales en la retención de empleados (Blau, 1964).

De esta forma esta teoría ofrece una perspectiva útil para comprender cómo las percepciones de equidad, la calidad de las relaciones laborales y la evaluación de costos y beneficios influyen en la decisión de los empleados de permanecer en una organización o renunciar (Mitchell, 2005).

- **Teoría de la privación relativa**

Además, la teoría de la privación relativa (Crosby, 1976), se refiere a los sentimientos negativos causados por resultados relacionados con el trabajo que son desiguales o peores en comparación con un grupo de referencia o un estándar, sugiere que la insatisfacción ocurre en presencia de tal discrepancia. Este proceso consiste en juicios subjetivos del empleado, más que en circunstancias objetivas (Ren et al., 2013).

Como parte de las propuestas la teoría del intercambio social es relevante para comprender como la falta de conciliación de vida laboral y familiar dependerá de los recursos que el empleado recibe en sus actividades laborales, las decisiones vinculadas con este equilibrio se consideran constantemente en los beneficios organizacionales, de tal media que si la organización no fomenta un intercambio equitativo entre estos dominios aumenta la rotación (Frone, 1997).

b) Definiciones

La primera definición formal de falta de conciliación de vida familiar-laboral proviene de Greenhaus y Beutell (1985), quienes lo establecen como el grado en que la presión derivada de los roles familiares y laborales interfieren con el desempeño del otro. Es relevante reconocer que el conflicto entre el trabajo y la familia surge de la carga excesiva de responsabilidades laborales y familiares lo que limita la capacidad del individuo de gestionar ambos rubros (Li, et al, 2022).

Para Ardiansyah y Nawangsih (2023), se trata de un tipo de conflicto entre roles que surge entre la discrepancia y las demandas opuestas de las actividades laborales -familiares. Ante ello se presentar una disminución en el desempeño laboral de los empleados incidiendo negativamente en su bienestar, al igual que en la eficiencia de la empresa.

En contraste a ello Kakar et al. (2024), indican que el mantener un desequilibrio entre la vida personal y laboral conlleva una mayor insatisfacción ante las demandas del individuo, generando un entorno dinámico en la interconexión de la vida del empleado. De esta forma un empleado que sabe gestionar su éxito en ambos apartados muestra un poco el interés por abandonar su trabajo.

Lo conceptualizado por Kakar et al. (2024), es una definición que enfatiza cuales son las acciones que dan paso al no poder lograr un equilibrio entre sus responsabilidades laborales, y actividades personales, además de marcar las consecuencias sobre todo al mencionar el bienestar del empleado, factor importante por lo que puede considerarse para rotar.

c) Investigaciones aplicadas

Dentro del sector salud, Wen et al. (2023), analizaron la relación existente entre la rotación del personal médico y la conciliación trabajo familia de 2259 doctores de China, los resultados se trabajaron por medio de regresión múltiple, que se explicó en una varianza total del 31.3% (p= 0.01), lo que evidencia una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

En este mismo sector, Evelin y Rosana (2024), determinaron el efecto entre ambas variables con 86 médicos de la ciudad de Bandung, Indonesia, la estimación de datos a través de la regresión múltiple demostró que la conciliación mantuvo un efecto significativo en la rotación con un porcentaje del 30.3% (p= 0.00), lo que sugiere que las condiciones que favorecen el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares influyen de manera importante en la decisión de los profesionales de la salud de permanecer o abandonar su organización.

Con el propósito de examinar el efecto entre la falta de conciliación vida familiar-laboral y la rotación de personal, Sabella y Fazlurrahman (2024), realizaron un estudio con 135 empleados del área de negocios en Indonesia. Para su evaluación de los datos se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales, a partir del cual se obtuvo un coeficiente de relación de 0.163, lo que indica una asociación positiva entre la falta de conciliación y la rotación de personal, sugiriendo que las dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares pueden incidir en la decisión de los empleados de abandonar la organización.

Estudiar la conciliación de vida laboral familiar, conlleva la percepción de inequidad en el trato o en las oportunidades sobre todo en el contexto mexicano, llevando a muchas mujeres a abandonar sus empleos en busca de un entorno más inclusivo. Por tanto, abordar los estereotipos de género en los roles es fundamental para reducir la rotación de personal y promover una fuerza laboral más equitativa y diversa.

2.2.4 Marco teórico de la variable independiente X4: La inflexibilidad laboral

a) Teorías

- **Teoría de la justicia organizacional**

Esta teoría sugiere que las percepciones de justicia en el lugar de trabajo, incluida la asignación de recursos, como la inflexibilidad laboral, pueden influir en el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados. Cuando los empleados perciben que su organización ofrece inflexibilidad laboral de manera justa y equitativa, es más probable que estén satisfechos y menos probable que abandonen la organización (Greenberg, 1987).

De tal forma es trascendental para esta variable de inflexibilidad laboral, debido a que examina cómo las percepciones de desigualdad en las relaciones sociales afectan el comportamiento y la actitud de las personas, incluida la consideración de los superiores y compañeros (Thibaut y Walker, 2017).

- **Teoría de los límites**

Hace referencia a un concepto psicológico que explora cómo las personas carecen de oportunidades para establecer límites personales para proteger su bienestar emocional, mental y físico. En el contexto laboral, esta teoría puede aplicarse para comprender cómo los empleados establecen límites con respecto a su carga de trabajo, nivel de estrés y equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Clark, 2000). Cuando estos límites son constantemente violados en el trabajo, los empleados pueden experimentar una mayor rotación y buscar nuevas oportunidades laborales que les permitan establecer límites más saludables y satisfactorios (Kossek y Lautsch, 2018).

Considerando lo anterior la teoría de los límites, es la que cuenta con una explicación mayormente relacionada a la flexibilidad laboral, fomenta la negociación activa del cómo se debe de gestionar los roles dentro del hogar, así como el trabajo, de tal manera que la autonomía permite balancear las necesidades de cada persona, que se observa dentro de los ajustes de horarios, y diversos lugares de trabajo como lo es vía remota (Allen et al., 2013).

b) Definiciones

Uno de los primeros enfoques teóricos para comprender la inflexibilidad laboral, lo atribuye Handy (1984), quien lo establece como una demanda laboral, que busca la falta de adaptación hacia nuevas demandas en el entorno laboral, y a su vez está relacionada con las modalidades del trabajo para mejorar el bienestar y productividad, de esta forma se crea una vinculación dinámica ante lo que la empresa requiere, y los derechos del empleado.

Dentro de la inflexibilidad se describen estructuras organizacionales en las que las políticas de trabajo restringen la autonomía del empleado para ajustar su jornada, tareas o lugar de trabajo, generando conflictos entre responsabilidades laborales y familiares (Zieldelis et al., 2023). Se conceptualiza como condiciones de trabajo rígidas en términos de tiempo, lugar o intensidad laboral, que limitan la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales (Anton et al., 2023).

Además, puede entenderse como la ausencia de políticas de flexibilidad organizacional que permitan adaptar el trabajo a las necesidades individuales, lo que repercute en la satisfacción laboral y la salud psicológica (Romo et al. (2024) et al., 2024). Para Wang et al. (2025), la inflexibilidad laboral se refiere a la limitada capacidad de los trabajadores para modificar horarios, condiciones o ubicación del trabajo, lo que dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal y puede afectar el bienestar del empleado.

Después de hacer una revisión de literatura y analizar las dimensiones de las definiciones de los distintos autores se elaboró la siguiente definición para la elaboración de ítems: La inflexibilidad laboral consiste en la capacidad de modificar las condiciones y horarios laborales para satisfacer las necesidades del empleado. Esto implica la posibilidad de adaptar el tiempo, el lugar y la modalidad de trabajo, lo que brinda mayor autonomía y facilita la armonización entre la vida laboral y personal, tomando como referencia lo escrito por (Wang et al., 2025).

c) Estudios aplicados

Aziz et al. (2023), analizan el efecto de los acuerdos inflexibles sobre la rotación con 100 empleados de la generación millenial en Yakarta, Indonesia, donde el valor beta se presenta a partir de la ecuación (β =0.255, p = 0,027), lo que marca que mayores niveles de inflexibilidad en los acuerdos laborales se asocian con una mayor tendencia de los empleados a abandonar la organización.

En un rubro hospitalario Bravo et al. (2023), trabajaron la rotación de personal y la inflexibilidad en 150 sucursales de autoservicios en la Ciudad de México, a partir de la correlación por el software SPSS V.26, se mostró la relación positiva en un 26.8%, p= 0.03, lo que sugiere que los niveles de inflexibilidad laboral se encuentran asociados con la dinámica de rotación del personal dentro de las organizaciones estudiadas.

Dentro del sector de servicios, Berber y Gásic (2024), estudiaron la relación entre ambas variables, para ello se trabajó con una muestra de 514 empleados en la República de Serbia, las relaciones propuestas se aprobaron en el software SmartPLS lo que demostró la relación inversa a partir de la ecuación (β = –0,197 p=0,000), donde se observa que mayores niveles de inflexibilidad laboral se asocian con una menor intención de rotación en los empleados.

En su investigación George y Vihari (2025), estudiaron la relación entre ambas variables, con participación de 250 empleados en una empresa de energía en los Emiratos Árabes Unidos, a partir de la regresión lineal se demostró que la inflexibilidad es clave en la rotación de personal con una relación en 30% (p=0.02) lo que confirma la relevancia de las condiciones laborales flexibles para favorecer la permanencia de los empleados dentro de las organizaciones.

A partir de los estudios aplicados, se demuestra que es importante considerar la inflexibilidad en la investigación, se ha convertido en un desafío derivado de las jornadas laborales, lo que conlleva a un desarrollar políticas que permitan a las mujeres disponer de su tiempo para diversos asuntos (Milman y Dicksonm 2024).

2.2.5 Marco teórico de la variable independiente X5: hostigamiento sexual (HS)

a) Teorías

- **Teoría de la autoeficacia**

Esta teoría postula que el comportamiento de hostigamiento sexual puede ser aprendido a través de la observación y la imitación de modelos, y reforzado por las reacciones de los demás en el entorno laboral. Desde la teoría de la autoeficacia el hostigamiento puede afectar la autoeficacia de las víctimas, es decir, su creencia en su capacidad para enfrentar y manejar situaciones difíciles. Si las víctimas perciben que no tienen control sobre la situación o que no recibirán apoyo adecuado, pueden tener una mayor rotación, ya que pueden sentir que no pueden cambiar su situación y buscar un entorno laboral donde se sientan más empoderadas (Bandura, 1976).

De esta manera la autoeficiencia se refiere a la creencia de una persona en su capacidad para lograr metas y enfrentar desafíos. En el contexto del hostigamiento sexual, la autoeficacia puede influir en cómo las personas perciben y responden a las situaciones de importunación, cuando las personas tienen una alta autoeficacia, es más probable que perciban el hostigamiento sexual como algo que pueden manejar y enfrentar de manera efectiva (Riger, et al. 1998).

- **Teoría del estatus y la jerarquía**

Esta teoría sugiere que el hostigamiento sexual puede ser una forma de mantener la jerarquía de género en el lugar de trabajo, donde las mujeres son objetivadas y degradadas para reafirmar la posición de los hombres en la organización (Gutek y Koss, 1993). Lo anterior sugiere que las normas y la cultura organizacional pueden contribuir a la tolerancia o incluso al fomento del hostigamiento sexual en entornos donde existen desigualdades de poder y estatus, afectando la percepción de estatus y poder de las víctimas, disminuyendo su autoestima y autoeficacia, y reforzando su posición de menor estatus en la jerarquía organizacional (Willness, et al., 2007).

La teoría del estatus y la jerarquía es clave para comprender como funcional las estructuras de poder dentro de un grupo o institución, ante el enfoque de hostigamiento se centra en las diferencias en estatus afectan la interacción y el comportamiento organizacional, además explica cómo los individuos son clasificados dentro de un sistema social a partir de su prestigio poder y recursos, es decir hace distinciones lo que crea un orden social.

b) Definiciones

El hostigamiento sexual, según MacKinnon (1979), se define como cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual que crea un ambiente intimidante, hostil o humillante, afectando negativamente las condiciones laborales o sociales de la víctima. Además, el hostigamiento sexual se considera una forma de discriminación basada en el sexo, dado que involucra el abuso de poder y el establecimiento de una dinámica desigual entre los géneros.

Para Vara et al. (2023), el hostigamiento es considerado un fenómeno, que trae consigo un ambiente hostil donde predomina la intimidación y ofensas, lo que interfiere con el desempeño laboral, por consecuente las mujeres que presentan una situación de hostigamiento pocas veces lo denuncian, pero tienden a abandonar su trabajo con una mayor frecuencia.

El hostigamiento sexual se describe como interacciones sexuales no deseadas dentro del entorno laboral que derivan de relaciones de poder o desigualdad de género (Duan, 2023). Además, incluye comportamientos de naturaleza sexual no solicitados que afecten negativamente la salud, el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores (Mesah et al. 2023).

Asimismo, este fenómeno puede entenderse como una forma de violencia de género en el trabajo que se manifiesta mediante conductas sexuales no deseadas que generan daño psicológico o profesional en las víctimas (Perales et al. 2025). De tal forma que constituye una forma de violencia de género en el entorno laboral caracterizada por comportamientos sexuales no deseados que generan daño psicológico o profesional en las víctimas (Fitzgerald y Cortina, 2025).

c)Investigaciones aplicadas

En el sector de salud, Subbiah et al. (2023), indagaron el impacto del hostigamiento sexual como razón de abandonar el lugar de trabajo en 271 oncólogos pertenecientes a la *American Society of Clinical Oncology*, para ello se trabajó con el estadístico SPSS a partir de la regresión lineal múltiple la cual mostró que la rotación se asocia significativamente con el hostigamiento ($\beta = 0{,}93$ $P < 0{,}01$), lo que sugiere que la presencia de este tipo de conductas en el entorno laboral puede influir de forma importante en la decisión de los profesionales de abandonar la organización.

El hostigamiento sexual tiene un impacto significativo en la rotación, a esta conclusión llegaron Molero et al. (2024), debido a que trabajaron con una muestra de 416 mujeres que laboran en el sector bancario en Lahore, Pakistán, sus resultados mostraron significancia a partir del modelo de ecuaciones estructurales que demostró el impacto positivo ante la rotación ($\beta = 0{,}215$, $p= 0{,}000$), lo que pone de manifiesto que la presencia de conductas de hostigamiento en el entorno laboral puede convertirse en un factor determinante en la decisión de las trabajadoras de abandonar su empleo.

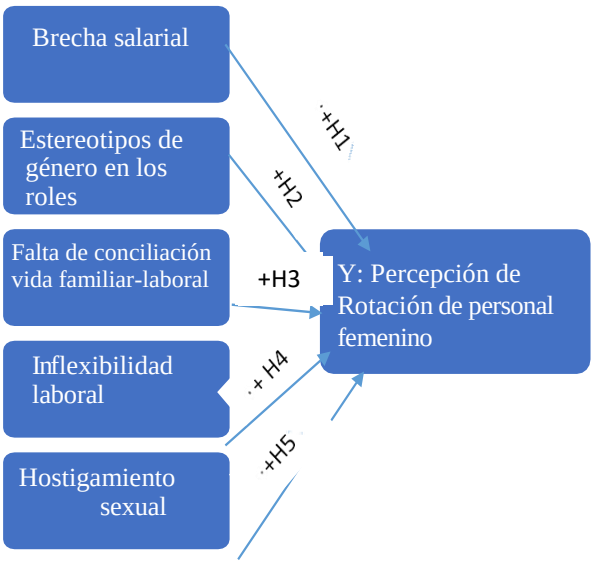
En el sector restaurantero Meira et al. (2024), estudiaron la relación de ambas variables con 500 empleadas de restaurantes de tiempo completo en Estados Unidos, donde se encontró la incidencia del hostigamiento sexual en un 35.5% (P=0.01), donde se determina como un es un factor organizacional que incrementa la rotación de personal, ya que deteriora el bienestar emocional de las trabajadoras.

Es necesario estudiar la relación entre el hostigamiento sexual y la rotación de personal porque permite comprender las experiencias de las víctimas y desarrollar estrategias efectivas para su prevención, al entender el problema a fondo, se pueden crear políticas públicas y protocolos de conducta que protejan la dignidad e integridad de las personas y erradiquen esta forma de violencia (Reyna, 2022).

2.3 Gráfica de Hipótesis

En la figura 3 se presentan las variables que han sido definidas y fundamentadas teóricamente en el presente capítulo, cada una de las cuales constituye un constructo relevante para el análisis del fenómeno en estudio.

Figura 3. Gráfico de hipótesis



Fuente: elaboración propia.

2.3.1 Hipótesis Operativas

H1=La brecha salarial es una brecha de género que incide en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.

H2=Los estereotipos de género en los roles son una brecha de género que incide en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.

H3= La falta de conciliación vida familiar- laboral es una brecha de género que incide en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.

H4=La inflexibilidad laboral es una brecha de género que incide en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.

H5=El hostigamiento sexual es una brecha de género que incide en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.

2.3.3 Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis

La tabla 3 presenta de manera gráfica la relación entre la literatura científica revisada y la variable dependiente del estudio, con el propósito de identificar a los principales autores que han abordado dicha variable, así como los años en los que se han desarrollado dichas investigaciones. Esta representación permite visualizar la evolución temporal del conocimiento.

Tabla 3. Tabla de Relación Estructural Hipótesis - Marco Teórico.

Referencia	X1	X2	X3	X4	X5	Y
Vroom (1964)		*				*
(Mitchell y Lee, 2001).			*			*
(Zhu et al.,2023).						*
Hobfoll et al. (2018)	*					*
Hall (1978)						*
Márquez et al. (2021)		*				*
(Hernández y Duran, 2022).			*			*
Sinha et al. (2024)						*
Yan et al. (2024),		*				*
Charles et al., (2024),		*				*
Wu et al., (2024).					*	*
Saeed et al., (2023),	*					*
Meshal et al. (2023),	*					*
Hadush y Katheroyar (2023)	*					*
Sandner y Yükselen (2024)	*					*
Brunt et al. (2025)	*					*
Dwivedi et al. (2023),		*				*
Agatha et al., (2023),		*				*
Imam y Manimekalai (2026),		*				*
Wen et al. (2023),			*			*
Evelin y Rosana (2024),			*			*
Sabella y Fazlurrahman (2024),			*			*
Aziz et al., (2023)				*		*
Bravo et al. (2023),				*		*
Berber y Gásic (2024),				*		*
George y Vihari (2025)				*		*
Subbiah et al. (2023)					*	*
Meira et al. (2024),					*	*
Molero et al. (2024),					*	*

Fuente: elaboración propia

Como conclusión del capítulo es fundamental el desarrollar bibliográficamente cada brecha de género debido a que permite identificar, como se conforman a partir de una serie de cualidades, que se transforman en acciones, y además comprender desde diversas perspectivas como las brechas siguen siendo un factor de obstrucción hacia el crecimiento personal y profesional de las mujeres especiales. Además, es esencial analizar las diversas cualidades y factores que contribuyen a la formación de las brechas de género. Cada uno de estos factores se examinaron a través de estudios aplicados, estadísticas y teorías, lo que permite entender cómo se interrelacionan y refuerzan las variables independientes entre sí.

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Dentro de este capítulo se puntualizan el tipo y diseño del estudio realizado, así como la elaboración del instrumento de medición con la validación de contenido de cada ítem de las variables. Se describe el universo de estudio, la unidad de análisis y el cálculo para la obtención de la muestra y finalmente se presentan los métodos estadísticos a utilizar

3.1 Tipo y diseño de la investigación

A continuación, se detalla el enfoque, tipo y diseño de la investigación, considerados a partir de los objetivos e hipótesis del estudio.

3.1.1 Tipos de investigación

El tipo de una investigación implica la definición de la estrategia general que guiará todo el proceso de estudio, determinando cómo se recogerán, analizarán e interpretarán los datos necesarios para responder a las preguntas de investigación (Gough et al., 2012).

La presente investigación se clasifica como cuantitativa, debido a que el investigador utiliza una encuesta para obtener información y medir la incidencia de la variable dependiente (rotación de personal femenino), con las variables independientes (brecha salarial, estereotipos de género en los roles, falta de conciliación de vida familiar- laboral, inflexibilidad laboral y hostigamiento sexual). Este enfoque permite utiliza datos numéricos y herramientas estadísticas para medir la realidad con el propósito de probar hipótesis y generalizar resultados (Gaur et al., 2020).

El estudio es de tipo exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. Es exploratorio se justifica a partir de la existencia de vacíos en la literatura académica sobre cómo las brechas de género se relacionan con la rotación de personal femenino en el ámbito universitario especialmente a nivel posgrado. Lo anterior con el propósito de generar conocimiento inicial que sirva como base para futuras investigaciones orientadas a desarrollar marcos teóricos o modelos explicativos más sólidos (Díaz y Calzadillo, 2016).

El estudio es descriptivo, ya que su propósito consiste en describir las propiedades fundamentales del fenómeno a estudiar a través de procedimientos sistemáticos que faciliten su análisis, este enfoque genera información organizada, consistente y susceptible de estudiarse (Martínez, 2018).

El estudio tiene un alcance correlacional, porque midió la relación entre las variables independientes (brecha salarial, estereotipos de género en los roles, la falta de conciliación de la vida familiar – laboral, inflexibilidad laboral y hostigamiento sexual) y la variable dependiente (percepción de rotación de personal femenino). Determinado en qué medida las variables independientes inciden en la percepción de rotación de personal femenino de las empleadas en su entorno laboral (Díaz y Calzadillo, 2016).

Es de tipo explicativo ya que busca responder el por qué las brechas de género inciden en la percepción de la rotación de personal femenino, a partir de las razones y condiciones que a través de la prueba de hipótesis así con la comprobación de relaciones (Díaz y Calzadillo, 2016). Estas hipótesis fueron probadas con estimación de regresión lineal, pruebas de correlación, con el fin de confirmar las relaciones causa-efecto y su significancia

3.1.2 Diseño de la Investigación

El estudio se clasifica en diseño no experimental, ya que no existe una manipulación deliberada de las variables independientes; en lugar de intervenir en los fenómenos, se observa su comportamiento tal y como ocurre en su entorno natural (Hamaker et al., 2020). Este enfoque permite describir relaciones entre variables sin alterar la realidad estudiada.

Se trata de una investigación transaccional, debido a que los datos se recolectan en un solo momento temporal, se considera a las empleadas en la situación de interés en un periodo en específico. Además, esta metodología facilita hacer inferencias o pronósticos a partir de lo observado, sin realizar un seguimiento longitudinal (Shmueli, 2010).

Para llevar a cabo esta investigación, se recurrió al uso de técnicas documentales, bibliográficas y de campo, buscando así complementar y fortalecer la validez de los datos obtenidos. En cuanto a las técnicas documental y bibliográfica, la estrategia se centró en la recopilación, e interpretación de información existente en diversas bases de datos, tales como libros, artículos científicos, tesis y reportes de investigación, siguiendo las recomendaciones metodológicas de Arias (2016). Esta etapa fue fundamental para construir el marco teórico y contextualizar el fenómeno estudiado.

3.2 Métodos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de investigación de campo para la obtención de datos primarios directamente de los sujetos de estudio. Esto se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, compuesto por afirmaciones relacionadas con las variables de interés definidas en el marco conceptual. Los instrumentos diseñados permitieron medir de forma sistemática la percepción, actitudes o comportamientos de los participantes, siguiendo los lineamientos metodológicos propuestos por López y Sandoval (2016), de esta manera, la combinación de fuentes secundarias y primarias aseguró una visión más integral del fenómeno investigado.

La elaboración del instrumento de recolección de datos inicia con el diseño de la encuesta, a partir de la construcción de los ítems correspondientes a cada una de las variables contempladas en el estudio. Para ello, se parte del proceso de operacionalización de las variables, mediante el cual se establecen sus dimensiones e indicadores, así como la identificación de los estudios aplicados que sustentan la formulación de cada ítem. En los casos en que los indicadores no se encuentran previamente establecidos en la literatura revisada, se procede a su elaboración propia, tomando como fundamento los referentes teóricos y conceptuales que sustentan la investigación.

Una vez definidos y estructurados los ítems, se lleva a cabo la validación de contenido mediante el juicio de expertos, con el propósito de determinar la pertinencia, claridad, congruencia y relevancia de los reactivos respecto de las variables que se pretenden medir. Para este estudio, los expertos seleccionados pertenecen al área de las ciencias sociales y cuentan con experiencia en investigación y en el sector de consultoría, características que permiten aportar una valoración especializada sobre la correspondencia entre los elementos que integran el instrumento y los objetivos de la investigación. Este proceso contribuye a fortalecer la validez de contenido del instrumento antes de su aplicación a la población objeto de estudio.

Los datos se recopilaron a partir de la aplicación de un cuestionario digital, por medio de la plataforma Google forms, se acude de manera presencial al área de posgrado de cada facultad a adquirir la información y solicitar el apoyo, para iniciar a contestar la encuesta, identificando aquellas estudiantes que actualmente se encuentren inscritas en cualquier programa de posgrado de dichas facultades, esto para evitar que el instrumento se responda por alumnas de nivel de licenciatura.

3.2.1 Elaboración de la encuesta o entrevista estructurada

Para elaborar el instrumento se hizo una revisión exhaustiva del marco teórico que permitió definir cada una de las variables y sus dimensiones. Con base en estos estudios se diseñó un instrumento integrado por 3 secciones y 46 ítems, la cantidad de ítems obedeció a la operacionalización de las dimensiones propuestas en la literatura distribuidos en seis variables.

- En la primera sección se conformó el perfil de la participante a través de 6 preguntas demográficas: escolaridad, estado civil, número de hijos, posición en la empresa, esta pregunta maneja como pregunta abierta, y años trabajando en la empresa.
- La segunda sección describe el perfil de la empresa, consiste en 5 preguntas que permiten identificar, el año de creación de la organización, número de empleados de la empresa, total de personas a su cargo, años de experiencia laboral y el producto o servicio que la empresa vende al mercado.

- La tercera sección son los ítems que conforman cada variable, constando de 35 ítems, la cual se dividió en 6 apartados correspondientes a cada una de las variables propuestas como se indica en la tabla 4 (para una mayor comprensión el instrumento se encuentra en el anexo 1).

Tabla 4. Distribución de ítems

Tipo de variable	*Variable*	*# de ítems*
Perfil de la participante		6 preguntas (1-6)
Perfil de la empresa		5 preguntas (7-11)
Percepción de Rotación de personal	Dependiente	6 preguntas (12-17)
Brecha salarial	Independiente	6 preguntas (18-23)
Estereotipos de género en los roles	Independiente	6 preguntas (24-29)
Falta de conciliación de vida familiar- laboral	Independiente	5 preguntas (30-34)
Inflexibilidad laboral	Independiente	6 preguntas (35-40)
Hostigamiento sexual	Independiente	6 preguntas (41-46)

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con los estudios realizados por Lam et al. (2022), para la tercera sección se seleccionó como opción de respuesta la frecuencia a partir de los valores de Likert, en una escala de 5 puntos, lo rangos de respuesta son 1- totalmente en desacuerdo, 2- poco en desacuerdo, 3- neutral, 4 poco de acuerdo, 5- totalmente de acuerdo.

3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis

De acuerdo con Moran y Alvarado (2010), la operacionalización de las variables se basa en un conjunto de métodos y técnicas, las cuales permiten medir las variables a partir del proceso de separación y estimación de estas, en sus componentes que permitan su medición, además de asignar categorías en sus cualidades de estudio.

Como se observa en la tabla 5, se presentan las definiciones conceptuales correspondientes a cada una de las variables consideradas en la investigación. Estas definiciones fueron retomadas y sistematizadas a partir de los principales planteamientos teóricos desarrollados en el marco teórico, con el propósito de establecer una base conceptual clara que permitiera delimitar el significado y alcance de cada variable dentro del estudio. La definición conceptual constituye un elemento fundamental en el proceso de operacionalización, debido a que permite establecer con precisión qué se entiende por cada constructo y cuáles son los aspectos que serán considerados para su posterior medición.

A partir de estas definiciones se establecieron las dimensiones e indicadores asociados a cada variable, los cuales permitieron traducir los conceptos teóricos en elementos susceptibles de ser observados y medidos mediante el instrumento de recolección de datos. En este sentido, la construcción del instrumento siguió una lógica de correspondencia entre el sustento teórico y los elementos empíricos que se pretendían identificar en las participantes. Esta articulación permitió evitar que los ítems fueran formulados de manera aislada, procurando que cada uno respondiera directamente a los aspectos conceptuales previamente definidos.

Una parte importante de los reactivos que integran el instrumento fue identificada en estudios empíricos previamente desarrollados y aplicados, cuyos instrumentos o escalas abordaron variables relacionadas con el objeto de estudio. Por esta razón, en la tabla se incorporan los autores, el año y las investigaciones de procedencia de los reactivos utilizados, con el propósito de reconocer su origen y proporcionar el sustento académico correspondiente. La recuperación de ítems provenientes de investigaciones anteriores permite aprovechar instrumentos que ya han sido utilizados en contextos empíricos y que, de acuerdo con las investigaciones de procedencia, fueron diseñados para aproximarse a los constructos analizados.

Tabla 5. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Autores	Unidad
X1 Brecha Salarial	Se relaciona con la variación en la información económica, especialmente en lo que respecta a los ingresos, debido a decisiones inclinadas, siendo los hombres quienes suelen recibir mayores beneficios. (Criado, 2020).	Los ítems 17,18 y 19 fueron probados por Davey, et al., (1999). El ítem 20 se desarrolló por Tekleab, et al., (2005). El ítem 21 se desarrolló por Judge (1993). El ítem 22 los autores Lam et al. (2022).	Los ítems 17,18 se validaron con 300 estudiantes universitarios de Estados Unidos con una escala tipo Likert enumerada del 1 al 5. Alpha de 0.85, 0.77 y 0.92 respectivamente. En la validación participaron 400 empleados del sector industrial en Francia, escala tipo Likert enumerada del 1 al 7. Alpha de 0.80 Con una escala tipo Likert enumerada del 1 al 7 el instrumento se validó con 250 estudiantes de la Facultad de Derecho en Michigan, Alpha de 0.900Se trabajó con 500 empleados del sector salud en Jordiana, con una escala tipo Likert, del 1 al 5 este ítem marcó un Alpha de 0.89
X2 Estereotipos de género en los roles	Representan el principal impedimento para el desarrollo profesional de las mujeres, (Kezar yAcuña,2020). Estas percepciones habitualmente desvalorizan las capacidades del sexo femenino en sus funciones laborales, además de implicar un significado que busca restringir el avance (Elci et al., 2021).	Para todos los ítems de esta variable, se tomó como referencia la investigación realizada por De Gioannis et al (2024).	Todos los ítems de esta variable se validaron con 325 estudiantes en las universidades en Italia, especialmente en el área de humanidades escala tipo Likert enumerada del 1 al 5 con un Alpha de 0.81, 0.88, 0.85, 0.77 y 0.85 respectivamente.
X3 Falta de conciliación vida familiar-laboral	Para Ardiansyah y Nawangsih (2023), se refiere a un conflicto de funciones que emerge de la diferencia y las exigencias contrarias de las tareas laborales y familiares. Como resultado, se observa una reducción en la productividad de los trabajadores, afectando de manera desfavorable su bienestar y, a su vez, la efectividad de la organización.	Los ítems 29 y 30, se trabajaron por los autores (Alves et al., 2024). Para los ítems 31 y 32 los investigadores Xiaoyu et al. (2022). El ítem 33 se desarrolló por Carlson et al., (2000).	Para esta variable se encuestaron a 301 auditores del sector tecnológico en Inglaterra, con escala tipo Likert enumerada del 1 al 7, con un Alpha de 0.93.
X4 Inflexibilidad laboral	La inflexibilidad laboral consiste en la capacidad de no modificar las condiciones y horarios laborales para satisfacer las necesidades del empleado. Esto implica la posibilidad de adaptar el tiempo, el lugar y la modalidad de trabajo, lo que brinda mayor desinterés, tomando como referencia lo escrito por (Berber et al. 2022).	El ítem 34 y 35, se desarrollaron a partir de Jiaqui, et., al (2023). Por su parte los ítems 36,37,38 y 39 se trabajaron por los autores Hartner et al., (2023).	Con una escala enumerada del 1 al 7, se aplicó 600 docentes de educación primaria en Japón, a partir de un alpha de 0. 842.Participaron 200 estudiantes universitarios en India, escala tipo Likert enumeradas del 1 al 5, con un Alpha de .818
X5 Hostigamiento Sexual	Desde su perspectiva Osterman y Boström (2022), indican que el hostigamiento sexual surge debido a la intimidación en el entorno laboral, originándose de acciones, procesos y continuas desfavorablemente a una persona afectada. Esto se manifiesta a través de comportamientos tales como la persecución, el acoso, los insultos o la exclusión sistemática de un individuo, donde hay una superioridad de poder evidente entre las partes, evidenciado por el hecho de que un empleado sea hostigado por un jefe.	El ítem 40 se trabajó por Moleiro et al., (2023). Los ítems 41 y 42 se desarrollaron por Fitzgerald et al., (2009). Los ítems 43,44 y 45 fue diseñado por Hardies (2023)	Se contó con la participación de 300 empleadas del sector industrial manufacturero, en Colombia, escala del 1 al 5, con Alpha de 0.955 Los ítems se validaron con 448 mujeres del ejercito militar, de Estados Unidos, los Alpha se mostraron en un .781 y .851 respectivamente, escala enumerada del 1 al 7. Se recopilaron datos de 321 empleados belgas del área de contabilidad, con escala tipo Likert del 1 al 7, Alpha de 0.79 y 0.82
Y Rotación de personal	Se conceptualiza a partir de las labores propias, donde el empleado manifiesta su necesidad de culminar su relación con la organización, sin embargo, la particularidad de estos es autores es que dentro de su decisión de abandonar el empleado aún se encuentra inmerso en la empresa, además de que para ellos (Nguyen et al., 2023).	Los ítems 11 y 12 se desarrollaron por Omar et al., (2024), Los ítems 13 y 14 fueron probados por Li et al., (2022). El ítem 15 fue probado por Mittal et al., (2022). El ítem 16 fue elaboración propia.	Participaron 200 empleadas del sector de salud en Bangladesh, con una escala tipo Likert enumerada del 1 al 5, Alpha de Cronbach de 0.94.Se recopilaron 505 de docentes de primaria y secundaria en Chima, con una escala Likert del 1 al 5, Alpha de 0.78y 0.87. Se encuestó a 350 empleados del sector manufacturero en España, escala tipo Likert enumerada del 1 al 7, Alpha de Cronbach de 0.80

Fuente: elaboración propia

3.2.3 Métodos de evaluación de expertos.

Para el estudio, la validez de contenido fue evaluada mediante el método de juicio de expertos. Para ello, se contó con la participación de cuatro especialistas, quienes valoraron en qué medida los ítems propuestos lograban medir de forma adecuada conforme a las variables definidas en la investigación. Para Balderas et al. (2022), este proceso permitió emitir juicios críticos orientados a mejorar el instrumento de medición, proponiendo ajustes necesarios conformes a criterios de pertinencia, claridad, coherencia, así como considerar la posible eliminación de ítems no relevantes (anexo 2).

Para la validación cada ítem fue calificado según su nivel de relevancia utilizando una escala de cuatro puntos, 1 corresponde a irrelevante, 2 poco relevante, 3 relevante, 4 muy relevante, se adoptó como criterio de aceptación una puntuación superior a 2, lo que implicaba conservar únicamente los ítems considerados relevantes o muy relevantes.

El panel de expertos estuvo conformado por cuatro investigadores especializados en tendencias de capital humano, dos de ellos son catedráticos de nivel licenciatura en FACPYA, uno de ellos es consultor independiente con experiencia en auditoria en recursos humanos y diseño organizacional, otro de ellos es experto en psicología laboral con trayectoria en relaciones laborales, y bienestar laboral, participaron 2 mujeres expertas una de ellas con amplia experiencia en formación de empresas y la cuarta experta en diversidad generacional en las organizaciones, para mayor detalle sobre el perfil de los expertos, se puede consultar el anexo 3, que muestra el resultado de la evaluación, a partir del desglose y ponderación en relevancia de cada ítem.

Los principales hallazgos y recomendaciones derivadas de la evaluación experta fueron los siguientes: Se sugirió redactar todos los ítems en primera persona, con el fin de facilitar que el encuestado se identifique con las afirmaciones y las perciba como propias, y no como suposiciones sobre otros.

En el caso de la variable rotación de personal, se recomendó adecuar la redacción al contexto local y usar expresiones como: “Consideras que hay empleadas en la organización que…” o “Hay empleadas en mi empresa que…”, con un lenguaje más natural y cercano. Decisión tomada a partir de las tutorías llevadas a cabo con la directora de tesis, estas modificaciones permitieron que los reactivos fueran consistentes con la unidad de estimación definida para la investigación, centrada en la percepción de las participantes sobre la rotación observada dentro de sus organizaciones.

Para la variable inflexibilidad laboral, se propuso no limitarse a la modalidad en línea, sino incluir otros elementos como el salario emocional, reajustes de horarios y otras formas de conciliación laboral a partir de lo descrito por Berber et al. 2022. Respecto a las variables independientes X1 brecha salarial, X3 falta de conciliación de vida familiar- laboral, X5 hostigamiento sexual, se planteó revisar y modificar ciertos verbos que podrían resultar sensibles o causar incomodidad a los participantes, donde solo para esta variable se eliminó 1 ítem de cada variable.

3.3 Población, marco muestral y muestra

En este apartado se determina la población de empleadas a quienes se les aplicará el instrumento de medición y que están al mismo tiempo estudiando una maestría, dentro de la UANL. Por lo que ~~la población~~ son las estudiantes de una maestría en Ciudad Universitaria en las 4 facultades seleccionadas según la tabla 6. El total de la población en este nivel de estudios es de 534 mujeres a partir de los registros oficiales proporcionados por las facultades. La población objeto de estudio se define bajo un criterio finito, porque el marco muestral está delimitado por un registro institucional de (N = 534) estudiantes de maestría pertenecientes a las cuatro facultades seleccionadas de la UANL (Cochran, 1977; Rositas Martínez, 2014). Al conocerse con exactitud el tamaño del universo para la estratificación, se justifica la aplicación de la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, garantizando el control del error de estimación y la representatividad estadística de la muestra real obtenida.

Tabla 6. Distribución de la población por cada dependencia

Facultad	Estudiantes de una maestría que están trabajando en Nuevo León
Fac. De Ciencias Químicas	72
Fac De Contaduría Pública y Administración	195
Fac. De Derecho y Criminología	247
Fac. De Trabajo Social y Desarrollo Humano	20
Total	**534**

Fuente: Elaboración propia

3.3.1 Tamaño de la muestra

La población de estudio, está conformada por mujeres que están laborando en diversas empresas localizadas en el área metropolitana de Monterrey, en el estado de Nuevo León. De acuerdo al contexto, se observó dificultad para contactar a las mujeres que han rotado en las empresas, por lo anterior se decidió dirigirse con mujeres, que ejecuten el doble rol: como trabajadoras y estudiantes para responder la encuesta en base a su percepción y medir las brechas de género que inciden en el aumento de la rotación y así tener una perspectiva más clara del fenómeno de estudio.

Debido a la alta movilidad y las barreras de accesibilidad el diseño de esta investigación se fundamenta en un muestreo intencional basado en la selección de informantes clave bajo el rol de participantes-observadoras (Spradley, 1980). Se recurre a sujetos que están inmersos de forma directa en el entorno objeto de estudio (Jorgensen, 1989). Esta estrategia metodológica permite recolectar datos fiables y contextualizados sobre las brechas de género en el entorno laboral, toda vez que las empleadas poseen un acceso vivencial y de primera mano a las dinámicas organizacionales que inciden en la rotación del talento femenino debido a experiencias presenciadas por sus compañeras, que tomaron la decisión de rotar.

De acuerdo al perfil de la muestra se consideraron estudiantes a nivel de posgrado, debido a que tienen una mayor trayectoria laboral que las alumnas de licenciatura. Se seleccionaron cuatro facultades (FACDYC, FACPYA, FTSYDH, FCQ), que representan distintas áreas de conocimiento, manteniendo la diversidad académica necesaria para la estimación comparativa, sin comprometer la viabilidad operativa del estudio. En términos de muestreo, esta delimitación constituye un muestreo de conveniencia proporcional, lo cual es aceptado como técnica válida en estudios sociales (ONU Mujeres, 2023).

La selección de las participantes se fundamentó en criterios metodológicos y contextuales Se eligieron a empleadas que cursan estudios de maestría en distintas facultades de la Universidad Autónoma de Nuevo León debido a que combinan su experiencia como trabajadoras con una formación académica que favorece la reflexión crítica y el análisis de las dinámicas organizacionales, lo que enriquece su percepción sobre las brechas de género en el ámbito laboral (Moros, 2018). Asimismo, las facultades seleccionadas concentran un alta matricula femenina y representan diversas áreas de conocimiento, lo que permite contar con una población heterogénea, pero proporcionalmente estratificada, incorporando perspectivas de diferentes contextos disciplinarios (Gibson et al., 2011).

La selección de la muestra respondió a criterios de accesibilidad y representatividad, garantizando la posibilidad de realizar la estratificación, se consideraron mujeres con experiencia laboral, debido a que su permanencia en organizaciones les proporciona elementos suficientes para describir y analizar desde su percepción, las experiencias vinculadas con la rotación de personal observadas en su entorno de trabajo.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas con variables categóricas, fundamentado en los teoremas de muestreo probabilístico de Cochran (1977). Asimismo, la aplicación y pertinencia de esta ecuación en el contexto de las investigaciones organizacionales y de encuestas sociales se encuentran sustentada y descrita por Rositas (2014) en los criterios metodológicos institucionales, tomando como referencia que dentro de las 4 facultades la población de mujeres asciende a 534 estudiantes, de esta forma la fórmula desglosa a continuación.

Ecuación 1. Fórmula para el tamaño de muestra

$$n = \frac{\mathrm{Nz2(pq)}}{(\mathrm{N}-1)\ e2 + z2\ pq}$$

N= 534 alumnas

Z= 1.96 con un 5% de confiabilidad p= 0.50

q=0.50 e= 0.1

Donde

n= Tamaño muestral

N: Tamaño de la población

p: Probabilidad de ocurrencia del evento (50%)

q: Probabilidad de no ocurrencia del evento (50%)

z: Nivel de confianza (1.96 con un 5% de confiabilidad)

e: Nivel del error

De tal forma que la sustitución de los datos corresponde a

$$n = \frac{534\ 1.96(2)\ (0.50)(0.50)}{(534)\ 0.1(2) + (1.96)2(0.50)(0.50)} = 81$$

Se desarrolla el procedimiento de la estratificación, dado a que asegura que todas las subpoblaciones importantes estén representadas adecuadamente, incluso aquellas difíciles de observar y garantiza la representación de subgrupos que podrían ser pequeños o difíciles de captar en un muestreo aleatorio simple (Lohr et al., 2010).

La tabla 7 determinó la proporción de cada estrato dividiendo el número de mujeres en cada facultad, entre el total de mujeres consideradas en el universo (N=534). posteriormente, cada proporción se multiplicó por el tamaño de la muestra total (n=81) para obtener el número de encuestas que correspondía aplicar en cada facultad. Sin embargo, se obtuvieron un total de 111 encuestas, lo que contribuye a incrementar la confiabilidad del estudio y a reducir el margen de error, lo que favorece la generalización de los hallazgos.

En este sentido, el contar con un número mayor de encuestas permitirá disponer de un panorama más representativo de la población de interés (Hernández et al., 2024). Las 111 encuestadas se distribuyeron de la siguiente forma, 50 pertenecientes a FACPYA (45.05%), 40 correspondientes a FACDYC (36.04%), 15 correspondientes a FCQ (13.51%) y 6 a FTSYDH (5.41%).

Tabla 7. Estratificado

Facultad de	**No. De estudiantes mujeres***	**Calculo del estratificado** (No. Estudiantes mujeres por facultad/total de la población * 100)	**No. De estudiantes a encuestar** (estratificado * n)
Derecho y Criminología	247	(247/534)*100 = **0.4627** (46%)	0.4627 * 81 = **37**
Contaduría Pública y Administración	195	(195/534)*100 = **0.3652** (37%)	0.3652 * 81 = **30**
Ciencias Químicas	72	(72/534)*100 = **0.1348** (13%)	0.1348 * 81 = **11**
Trabajo Social y Desarrollo Humano	20	(20/534)*100 = **0.0375** (4%)	0.0375 * 81 = **3**
Total	**534**	**100%**	**81**

Fuente: elaboración propia

3.3.2 Sujetos de Estudio

El objeto de estudio son las diferentes empresas en Nuevo León en donde hay empleadas estudiantes de una maestría de la UANL y que se espera hayan tenido un contacto con mujeres que han sufrido posibles rotaciones por brechas de género. Al no poder contactar personalmente a las mujeres que ya rotaron, se les pregunta a las otras empleadas que conocen la situación de manera general sobre esta problemática. Por lo tanto, el sujeto de estudio, son las empleadas mujeres que se desempeñan en puestos administrativos de empresas en Nuevo León y que, al mismo tiempo, estudian un posgrado en la UANL.

Cabe señalar que el estudio se realiza con empleadas que estudian en cuatro facultades de la UANL: como FACDYC, FACPYA, FTSDH y FCQ. La presente estrategia metodológica no pretende generalizar los resultados al total de estudiantes de maestría, sino comprender los fenómenos observados en un grupo representativo de mujeres que trabajan en empresas localizadas en Nuevo León.

La experiencia laboral les permite percibir las brechas persistentes en el entorno organizacional de las que enfrentan estas mujeres, en un contexto organizacional como brechas que podrían influir en renunciar.

Para la recolección de datos, se llevará a cabo un proceso de contacto directo en las facultades mencionadas. Acudiendo de forma presencial para obtener las respuestas al cuestionario permite obtener un contacto directo sobre la población de mujeres en posgrado, asegurando que la muestra seleccionada esté alineada con los criterios de estudio establecidos.

3.4 Métodos de análisis

Con el propósito de facilitar la visualización de las principales características de la muestra (Hernández et al., 2021), se utilizó la estadística descriptiva. Esta técnica permitió obtener información precisa sobre el perfil sociodemográfico de las empleadas encuestadas y de la empresa, tales como edad, municipio de residencia, total de personas a su cargo, antigüedad laboral, entre otros. Los resultados se presentan mediante gráficas de barras, pastel y tablas de frecuencias, que facilitan la interpretación de los promedios, porcentajes y distribuciones de los datos recopilados.

Adicionalmente, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad del instrumento de medición, con el objetivo de verificar la consistencia interna de los ítems que conforman cada una de las variables del estudio (Roco et al., 2024) .Los resultados se trabajarán, a partir de la estadística inferencial por medio de la regresión lineal múltiple, con el software estadístico SPSS V.21, se optó por este software ya que simplifica los cálculos complejos, además de automatizar la verificación de supuestos estadísticos y genera resultados detallados en tablas, lo que facilita la interpretación y el diagnóstico del modelo (Véla, 2016). Donde se presentará la ecuación de regresión lineal múltiple, al ser un modelo estadístico que busca explicar o predecir el comportamiento de una variable dependiente a partir de dos o más variables independientes (Carrasquilla et al., 2016).

Finalmente, dentro de este capítulo se desarrolló la estrategia metodológica a partir del tipo y diseño de investigación, donde también se presenta la elaboración del instrumento y la validación de expertos, asimismo se muestra la población haciendo énfasis en la muestra a partir de la aplicación de una fórmula para obtener el dato total de participantes, además se precisa el método de análisis que se define con precisión a continuación.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados estadísticos descriptivos y los obtenidos mediante la aplicación del modelo de regresión lineal múltiple, basado en las 111 encuestas realizadas a las empleadas que estudian un posgrado en la UANL y que pueden percibir las brechas de género que inciden en la rotación del personal femenino en las empresas de Nuevo León. Inicialmente, se exponen los estadísticos descriptivos correspondientes al perfil demográfico del entrevistado y de la empresa. Posteriormente, se muestran los supuestos estadísticos para utilizar el método de regresión múltiple, y se introduce el modelo de regresión dentro de la estadística inferencial. Finalmente, se presenta la comprobación de las hipótesis planteadas en esta investigación.

4.1 Prueba piloto

Se aplicó la prueba piloto a 30 empleadas que estudian un posgrado en FACPYA con la finalidad de validar el cuestionario con la prueba de Alpha de Cronbach, la cual es considerada un procedimiento que mide la consistencia interna de los constructos de una escala con una fiabilidad que es óptima si se encuentran puntuaciones entre un rango de 0.70 a 0.90 (Gómez, 2021).

Como se muestra en la tabla 8, las 6 variables están dentro del rango de confiabilidad del instrumento. Es importante señalar que se eliminaron 3 ítems del instrumento original (35 ítems), correspondientes a las variables de hostigamiento sexual (1), brecha salarial (1), conciliación de vida laboral (1), conformando el instrumento final 32 ítems para considerar aplicar a la muestra del estudio. Dado lo anterior se confirma la confiabilidad para la aplicación del instrumento a la muestra.

Tabla 8. Alpha de Cronbach de la prueba piloto

Variable	Ítems Originales	Alfa inicial	Ítems eliminados	Alfa final
Y: Rotación de Personal	6	**.781**	0	**.781**
X1: Brecha Salarial	6	**.866**	1	**.875**
X2: Estereotipos de género en los roles	5	**.830**	0	**.830**
X3: falta de Conciliación de Vida Familiar- laboral	6	**.780**	1	**.800**
X4: Inflexibilidad Laboral	6	**.909**	0	**.909**
X5: Hostigamiento Sexual	6	**.928**	1	**.915**
Total de ítems	**35**		**3**	

Fuente: Elaboración propia

La eliminación de estos ítems responde a los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación del instrumento, en el cual se determinó que dichos elementos no cumplían con los criterios establecidos para su aplicación.

4.2 Resultados finales

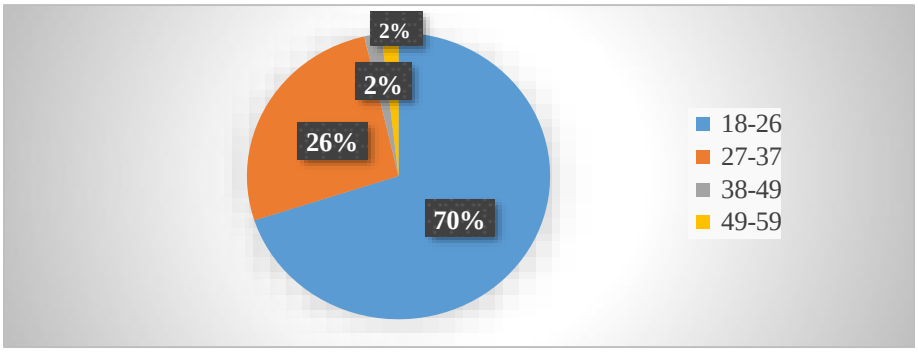
La estadística descriptiva constituye un aspecto relevante para la interpretación de los resultados, debido a que cuantifica características propias del sujeto de estudio, además de su etapa laboral.

4.2.1 Estadística descriptiva del perfil del encuestado

El análisis estadístico descriptivo se emplea para revisar los datos recolectados de las encuestadas y obtener una visión clara de las características fundamentales de estas. A continuación, se muestran los datos sociodemográficos, así como los datos laborales de la muestra de estudio. En total se obtuvieron 111 encuestas

En el gráfico 1, se analiza que la distribución por edad refleja una concentración en el rango de 18 a 26 años, que representa el 70% del total de la muestra. Este dato sugiere que la mayoría de las participantes que contestaron pertenecen a un grupo etario joven, caracterizado por estar en una etapa inicial de su desarrollo profesional y académico.

Gráfico 1. Rangos de edad

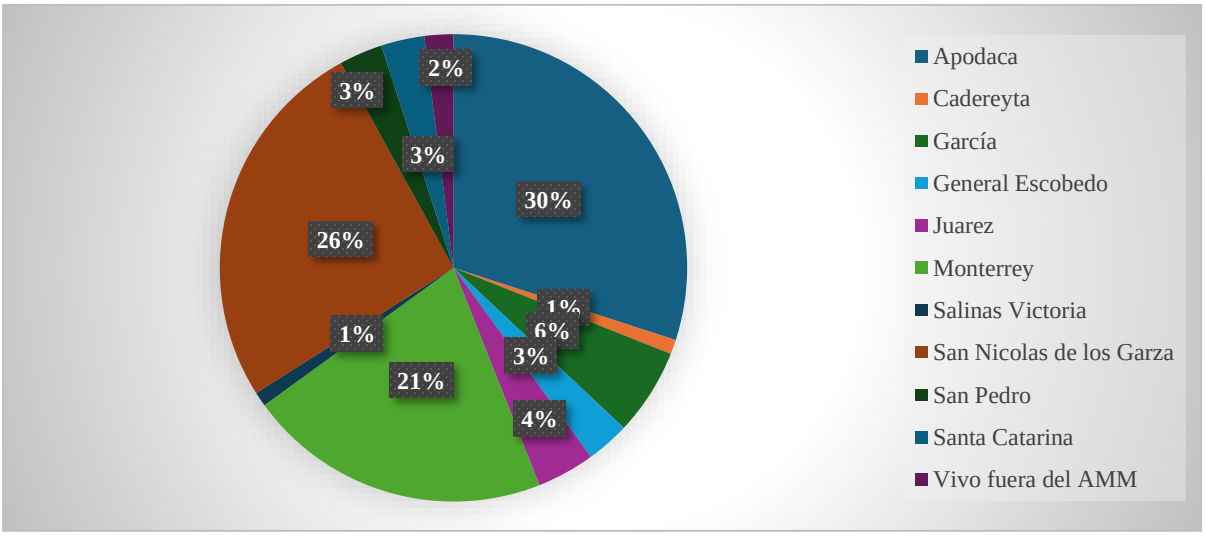


Fuente: Elaboración propia

Considerando las edades se observó que el 96% de las encuestadas están en un rango de 18 a 37 años. Este resultado indica que la muestra está conformada predominantemente por mujeres jóvenes y adultas jóvenes, lo que permite identificar una mayor representación dentro de la población estudiada.

En cuanto al lugar donde habitan las encuestadas, el gráfico 2, muestra la distribución por municipios, en donde más de 77% habitan en los 3 principales Municipios del AMM (Apodaca 30%, San Nicolás de los Garza 26% y Monterrey 21%).

Gráfico 2. Municipio

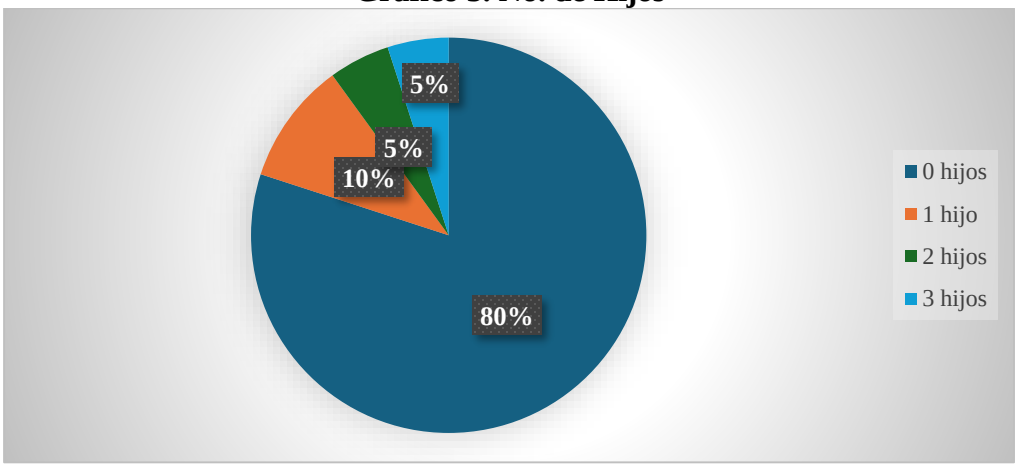


Fuente: Elaboración propia

La incorporación de la distribución de las encuestadas por municipio permite contextualizar territorialmente la información obtenida en el estudio, permitiendo reconocer el contexto geográfico en el que se presentan las percepciones y experiencias relacionadas con las variables de estudio.

Respecto al número de hijos de las encuestadas en el gráfico 3, el 80% indicó no tener hijos, ya que muchas de ellas tienen entre 18 y 26 años de edad y sobre todo están estudiando un posgrado, por lo que muchas veces a esa edad su prioridad es la preparación.

Gráfico 3. No. de Hijos

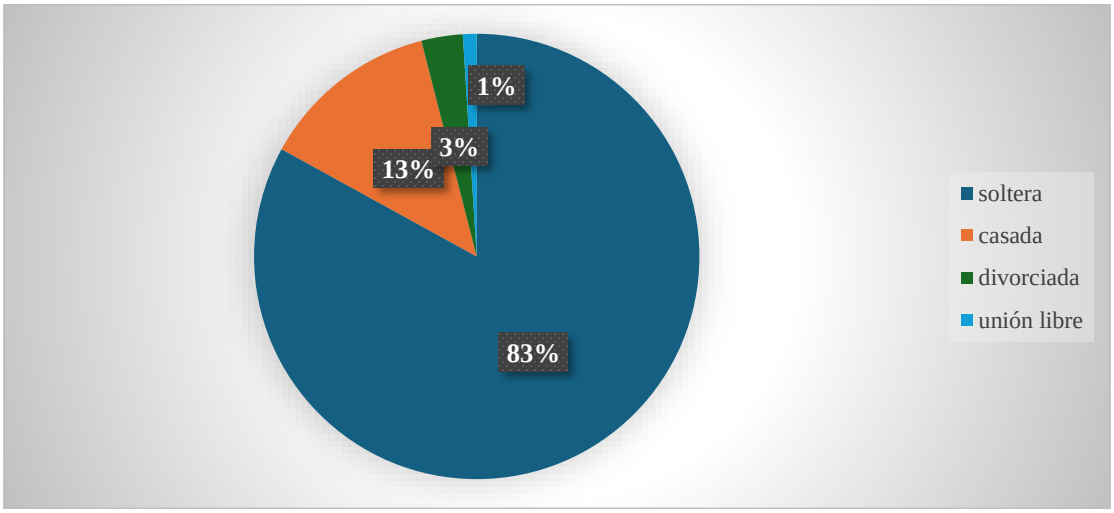


Fuente: Elaboración propia

La consideración del número de hijos de las participantes resulta relevante para el estudio, debido a su relación con la variable X3 falta de conciliación vida laboral-familiar.

El 83% de las empleadas manifestó que su estado civil es soltera, como se identifica en el gráfico 4, lo que podría incidir en una nueva dinámica familiar en la sociedad, aunque un 13% de las colaboradoras indicaron estar casadas.

Gráfico 4. Estado civil



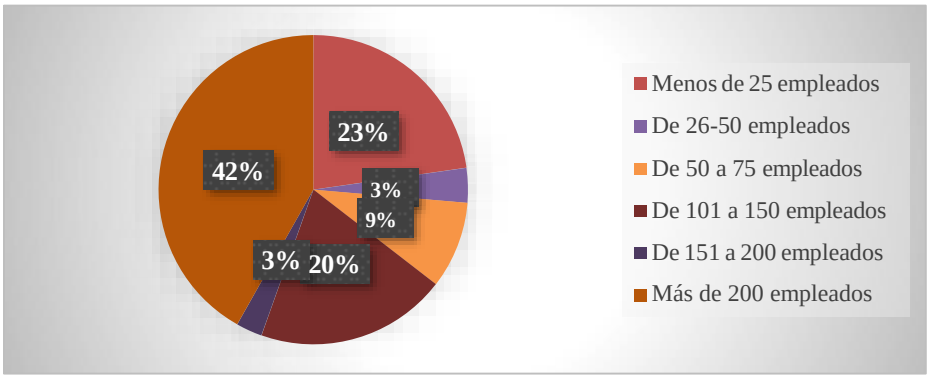
Fuente: Elaboración propia

El estado civil constituye una característica sociodemográfica relevante para la caracterización de las participantes, debido a que permite identificar las diferentes condiciones familiares presentes en la población estudiada.

4.2.2 Estadística descriptiva del perfil de la empresa

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos correspondientes a la empresa en donde trabajan las empleadas que estudian en la UANL. En el grafico 5, se observa el tamaño de las organizaciones donde trabajan, obteniendo los siguientes datos: 42% son empresas grandes con más de 200 empleados, 32% corresponden a pequeñas y medianas empresas.

Gráfico 5. No. de empleados en la empresa

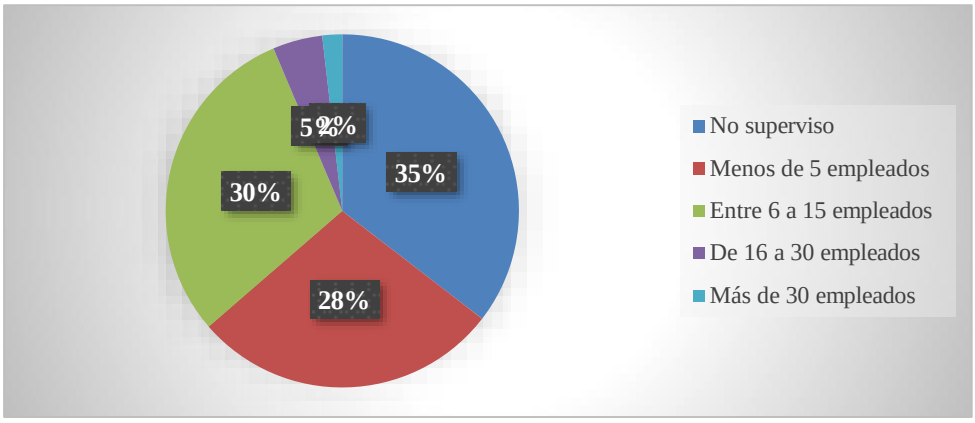


Fuente: Elaboración propia

El número de empleados en la empresa constituye una característica relevante para contextualizar el entorno laboral de las participantes. Esta variable permite identificar el tamaño de las organizaciones en las que se desempeñan y proporciona información sobre las características de los espacios de trabajo.

Respecto al total de personas que trabajan a cargo de las encuestadas, en el gráfico 6, se muestra que el 35% no tienen a nadie a su cargo, mientras que más de la mitad 58% tienen hasta 15 empleados y 7% más de 16 empleados. Lo que refleja una responsabilidad considerable de la gestión y dirección de equipos de trabajo.

Gráfico 6. Total, de personas a su cargo



Fuente: Elaboración propia

El total de personas a cargo permite identificar el nivel de responsabilidad y supervisión que desempeñan las participantes dentro de sus organizaciones.

En la tabla 9 se presentan los estadísticos descriptivos correspondientes a las variables de estudio, considerando un total de 111 observaciones válidas. El análisis descriptivo, realizado con 111 observaciones válidas, muestra un comportamiento diferenciado entre las variables estudiadas. Las medias oscilaron entre 2.3865 y 2.9809, siendo X1 brecha salarial como la variable con mayor media (M = 2.9809) y X5 hostigamiento sexual la de menor valor (M = 2.3865), mientras que la variable dependiente, percepción de rotación de personal, presentó una media de 2.8789.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

		Y	X1	X2	X3	X4	X5
N	**Válidos**	111	111	111	111	111	111
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		2.8789	2.9809	2.5200	2.7575	2.6306	2.3865
Mediana		2.8300	3.0800	2.4200	2.8000	2.6700	2.1950
Moda		1.50[a]	1.00[a]	1.00	1.00	1.00	1.00
Varianza		1.022	1.632	1.093	1.404	1.440	1.505

Fuente: SPSS V.21

En cuanto a la dispersión, la brecha salarial registró la mayor varianza (1.632), lo que evidencia mayor heterogeneidad en las respuestas, mientras que Y presentó la menor (1.022), indicando una mayor concentración de las observaciones alrededor de su media. En conjunto, los resultados sugieren que las dimensiones analizadas presentan distintos niveles de percepción dentro de la muestra; sin embargo, estas diferencias son únicamente descriptivas y no permiten establecer relaciones de asociación o efectos entre las variables, por lo que deberán complementarse con análisis inferenciales, particularmente correlaciones y regresión, para determinar la capacidad explicativa de las variables independientes sobre la rotación de personal.

4.3. Estadística Inferencial

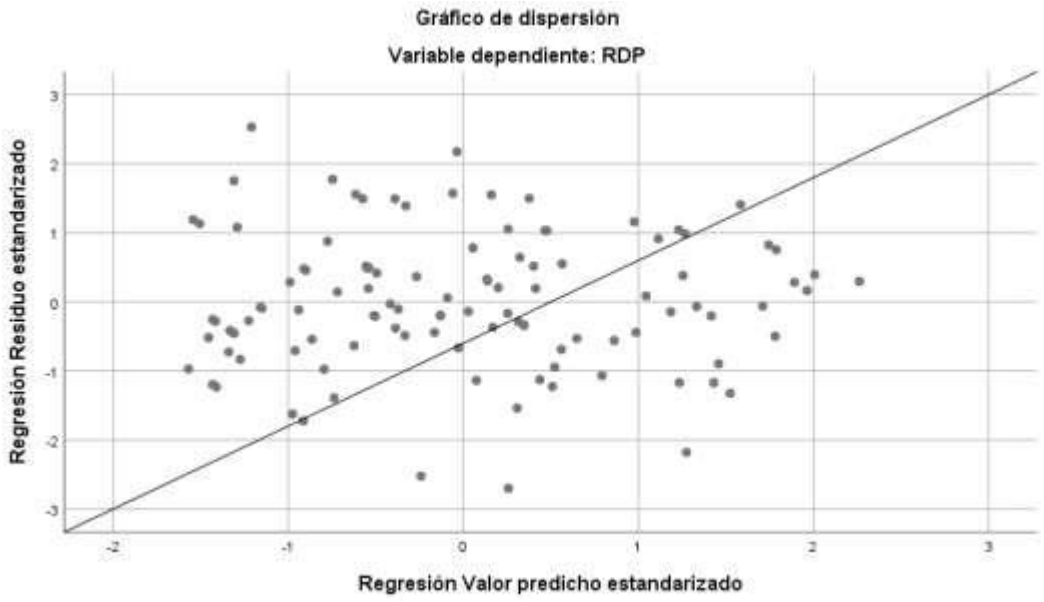
La estadística inferencial permite determinar si los resultados observados pueden considerarse estadísticamente significativos y si existe relación entre las variables analizadas, tal como se describen a continuación.

4.3.1 Supuestos estadísticos

1. Supuesto de linealidad.

La linealidad implica que la relación entre las variables sea lineal, de esta forma el cambio en la variable dependiente se debe a un cambio lineal en las variables independientes (Vilá y Torrado, 2019), el supuesto de linealidad puede evaluarse con un gráfico de dispersión entre los valores predichos y los residuos estandarizados a partir de una tendencia recta sin curvas (Kunter et al., 2005). Para el caso de este estudio, este supuesto se identifica en la figura 4.

Figura 4. Supuesto de linealidad



Fuente: SPSS V.21

Como se observa en la figura 4 los valores predichos estandarizados se distribuyen de manera aleatoria alrededor de la línea diagonal, sin mostrar patrones de curvatura o tendencias sistemáticas. Lo cual indica que se cumple el supuesto de linealidad para el modelo de regresión múltiple.

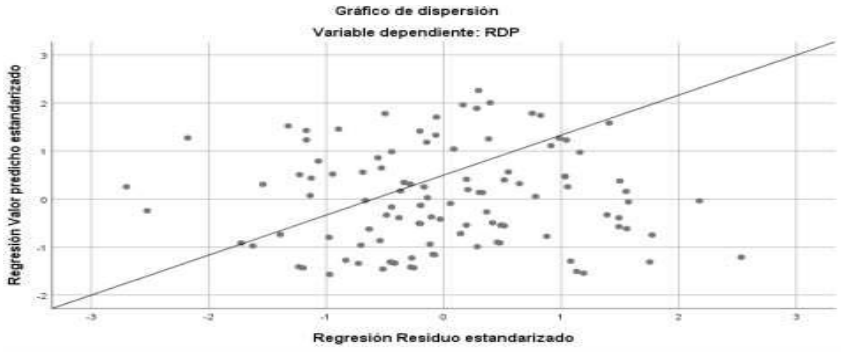
2. Supuesto de independencia de los errores

La independencia conlleva que los errores en la medición de las variables explicativas tiendan a ser independientes entre sí, esto significa que no deben de influir, este supuesto se verifica por medio del estadístico Durbin Watson, donde el valor debe de ser cercano a 1.5 a 2.5 (Mur et al., 2017). Para esta investigación el resultado fue de 1.729, lo que indica que no hay evidencia fuerte de autocorrelación positiva en los datos tal como se observa en la tabla 9 que se encuentra en la página 83.

3. Supuesto de homocedasticidad

El supuesto de homocedasticidad establece que la varianza de los errores o residuos del modelo deben mantenerse constantes en todos los niveles de las variables independientes, de tal forma que garantiza la eficiencia de los estimadores, y evita los errores en las pruebas de hipótesis, como se identifica en la figura 5.

Figura 5. Supuesto de homocedasticidad



Fuente: SPSS V.21

Los resultados de este estudio muestran un gráfico de dispersión, con una distribución aleatoria de los puntos, sin patrones de curvatura en la varianza, lo que permite concluir que el supuesto de homocedasticidad se cumple adecuadamente (Gujarati, 2010). A continuación, se muestra la tabla 10 que permite explicar los valores e identificar la existencia o no de este supuesto a partir de lo descrito por Hair et al. (2019).

Tabla 10. Valores de Homocedasticidad

Condición del p-valor (Sig.)	Decisión Estadística	¿Existe Homocedasticidad?
$p > 0.05$	No se rechaza la Hipótesis Nula	SÍ (Varianzas Iguales)
$p < 0.05$	Se rechaza la Hipótesis Nula	NO (Heterocedasticidad)

Fuente: elaboración propia

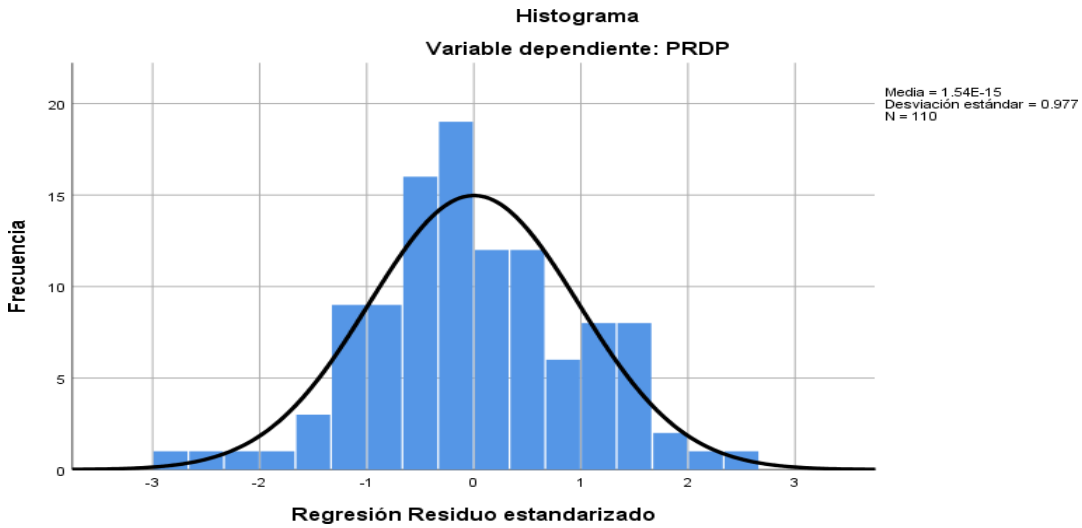
El cumplimiento de este supuesto exige que los puntos se distribuyan de manera aleatoria y homogénea, sin exhibir patrones sistemáticos en forma de embudo. Como se observa en la figura 5, los residuos se encuentran dispersos de forma aleatoria alrededor de la línea de origen, manteniendo una amplitud constante a lo largo de todo el recorrido de la variable.

4. Supuesto de normalidad

La normalidad es una propiedad fundamental de una distribución de datos en los modelos estadísticos, su propósito principal es garantizar la validez de inferencias y estimaciones, en la regresión lineal, es esencial para los residuos del modelo (Montgomery et al., 2012). Existen diferentes maneras de comprobar este supuesto, para este estudio se presenta el histograma en la figura 6 y la prueba de Kolmogorov-Smirnov en la tabla 11.

En la figura 6, el histograma identifica la normalidad de las variables del estudio a partir de la campana, lo que expone que el histograma muestra una distribución aproximadamente normal, especialmente en el rango medio de los datos, de tal forma que la variable dependiente sigue una distribución aproximadamente normal.

Figura 6. Histograma



Fuente: SPSS V.21

Correspondiente a la tabla 10, con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y de acuerdo con Alvarado (2024), el valor de significancia asintótica debe de ser igual o mayor a 0.200, de esta forma los datos no presentan desviaciones significativas respecto a la distribución normal. Para esta investigación el valor obtenido en el presente estudio fue de .200, lo que indica que no existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula de normalidad.

Tabla 11. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Unstandardized Residual
N		110
Parámetros normales[a,b]	Media	.0000000
	Desv. Desviación	.51787608
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.062
	Positivo	.062
	Negativo	-.047
Estadístico de prueba		.062
Sig. asintótica(bilateral)		.200[c,d]

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.
d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
Fuente: SPSS V.21

Por lo tanto, se puede afirmar que los datos analizados no se alejan significativamente de una distribución normal, lo cual permite considerar que el supuesto de normalidad se cumple adecuadamente. Con base en estos resultados, se puede concluir que el modelo cumple con el supuesto de normalidad, permitiendo continuar con el análisis de regresión lineal múltiple.

3- Supuesto de No Colinealidad

La colinealidad ocurre cuando las variables independientes están altamente correlacionadas, dificultando distinguir su efecto individual. Para detectarla se emplea el factor de inflación de la varianza (VIF), que debe mantenerse cercano a 1 para indicar ausencia de multicolinealidad significativa (Gujarati, 2010). La literatura establece que valores de VIF inferiores a 10 no representan multicolinealidad severa (Gujarati y Porter, 2009), tal como se demuestra en la tabla 12.

Tabla 12. Supuesto de No Colinealidad

		Tolerancia	VIF
	Brecha Salarial	**.388**	**2.580**
	Estereotipos de género en los roles	**.270**	**3.704**
	Falta de conciliación vida laboral-familiar	**.306**	**3.264**
	Inflexibilidad laboral	**.210**	**4.761**
	Hostigamiento sexual	**.406**	**2.460**

Fuente: SPSS V.21

En esta investigación, los VIF obtenidos entre 2.460 y 4.761 se encuentran por debajo de este umbral, lo que confirma que no existe evidencia sustantiva de multicolinealidad severa entre las variables explicativas (Alvarado, 2024). Confirmados los 5 supuestos, se puede continuar con el análisis estadístico inferencial y específicamente mediante la aplicación de técnicas paramétricas como la Regresión Lineal Múltiple.

4.3.2 Regresión lineal múltiple

Se presenta el análisis de regresión lineal múltiple a partir del método de pasos sucesivos, siendo este un procedimiento de selección de variables en el que los predictores se incorporan o eliminan del modelo en función de sus contribuciones parciales a la explicación de la variable respuesta (Kutner et al., 2004). El trabajar con la regresión conlleva el estudiar la relación entre las variables, con la finalidad de predecir diversos fenómenos (Vilá, 2019), donde el modelo es resultado al llevar a cabo el procedimiento para comprobar las hipótesis. Se trabajó con el software SPSS V.21 a partir de los promedios ponderados de cada una de las variables de estudio donde la variable dependiente es la percepción de la rotación de personal, incluyendo diversas pruebas estadísticas el ANOVA, además el coeficiente de determinación R^2 para medir la capacidad del modelo desarrollado.

La interpretación de los valores de R^2 en un modelo de regresión no se basa en umbrales universales, sino en criterios dependientes del contexto y del área de investigación. En el área de las ciencias sociales, Cohen (1988) propone criterios orientativos para interpretar la magnitud del efecto en regresión múltiple, a partir de los valores por debajo de 0.5 se interpreta con un ajuste a mejorar, si el valor esta alrededor de 0.5 a 0.7 es un valor con ajuste aceptable, pero con margen de mejora, valores superiores a .07 suelen indicar un ajuste adecuado, como se muestra en la tabla 13.

Tabla 13. Resumen del modelo

Modelo	R	R2	R2 cuadrado corregida	Error tip. De la estimación	Durbin Watson
1	.767[a]	0.588	0.584	0.65238	
2	.829[b]	0.688	0.682	0.57034	
3	**.853c**	**0.728**	**0.721**	**0.5344**	**1.729**
a. Variables predictoras: (Constante), Hostigamiento Sexual					
b. Variables predictoras: (Constante) Hostigamiento Sexual, Brecha Salarial, Falta de Conciliación Vida Familiar- Laboral					
c. Variables predictoras: (Constante) Hostigamiento Sexual, Brecha Salarial, Falta de Conciliación Vida Familiar -Laboral					
d. Variable dependiente: percepción de rotación de personal.					

Fuente: SPSS V.21

Dado lo anterior, para este estudio, se generaron 3 modelos, como se muestra en la tabla 12, tomándose el tercer modelo que representa una R^2 ajustada con un valor de .728, lo cual significa que el modelo se explica en un 72.8% con la incidencia der las variables: X1 Brecha salarial, X3 falta de conciliación de vida laboral familiar y X5 Hostigamiento sexual en la rotación del personal. En seguida se presentan los elementos estadísticos como el ANOVA y los coeficientes utilizados para evaluar e interpretar la egresión lineal.

a) ANOVA

El análisis ANOVA (Analysis of Variance) se emplea para comparar medias entre las variables y de esta manera identificar que existe independencia, esto por medio de la significancia del modelo. Por lo que Gujarati y Porter (2009) destacan que si es el valor $p < 0.05$, el modelo es significativo. Por lo que en la tabla 12 se observa que el valor de p valor de este trabajo se encuentra en el rango establecido, siendo de 0.000 cumpliendo con los criterios establecidos para considerar el modelo, reforzando la validez a partir de su representación adecuada de los datos, esto es importante dado que representa la independencia. Como se observa en la tabla 14.

Tabla 14. ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
3	Regresión	81.167	3	27.056	94.738	**.000**[d]
	Residuo	30.272	106	0.286		
	Total	111.439	109			

Fuente: SPSS V.21

El estadístico F representa la razón entre la varianza explicada por el modelo (debido al efecto de las brechas de género) y la varianza residual o no explicada. Para este análisis, se obtuvo un valor F = 94.738 asociado a un nivel de significancia p < 0.05 (Sig. = .000). Debido a que el p-valor es inferior se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes de regresión son iguales a cero.

b) Coeficientes

Respecto al análisis de los coeficientes de las cuatro variables generadas por medio de la regresión lineal múltiple, la beta β señala cuales son los mejores predictores, es decir, los que explican más varianza hacia la variable dependiente. Tomando como referencia a Rositas (2014), un coeficiente que está dentro de un rango de 0.20 a 0.29 su impacto es considerable, de 0.30 a 0.50 su impacto es moderado, y si el valor es mayor a 0.50 es un impacto fuerte, tal como se representan en la tabla 15.

Tabla 15. Coeficientes

Coeficientes no estandarizados				Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
3	(Constante)	0.722	0.142		5.083	0.000
	HS	0.328	0.059	**0.398**	5.571	**0.000**
	BS	0.248	0.059	**0.313**	4.231	**0.000**
	FCVLF	0.230	0.058	**0.270**	3.984	**0.000**

a. Variable dependiente: percepción de rotación de personal
Fuente: elaboración propia a partir del SPSS V.21

Los resultados mostrados en la tabla 15 muestran que la variable X1 brecha salarial ($\beta = 0.313$) y X3 Conciliación de vida laboral familiar ($\beta = 0.270$) con coeficiente considerable, y X5 Hostigamiento sexual ($\beta = 0.398$) presenta un coeficiente moderado, esto se sustenta con el nivel de significancia el cual es menor a 0.05.

$$Y = \beta 0 + \beta X1 + \beta X3 + \beta X5 + \varepsilon$$

la conversión de las betas seria: $Y = .728 + .313\,\text{X1} + .270\,X3 + .398\,X5 + \varepsilon$

4.3 Comprobación de hipótesis

Tomando como referencia los resultados de la ecuación del modelo de regresión lineal ajustado con el valor de betas estandarizados de los coeficientes, se presenta en la tabla 15 que dos de las cinco hipótesis de investigación son rechazadas ya que no fueron significativas de acuerdo a sus resultados.

Tabla 16. Resultados de las Hipótesis

HIPOTESIS	VALOR DE BETA	SIG	RESULTADOS
H1= La brecha salarial es una brecha de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.	0.313	0.000	**APROBADA**
H2=Los estereotipos de género en los roles son una brecha de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.	0.297	0.780	**RECHAZADA**
H3= La falta de conciliación vida familiar-laboral es una brecha de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.	0.270	0.000	**APROBADA**
H4= La inflexibilidad laboral es una brecha de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.	0.231	0.220	**RECHAZADA**
H5= El hostigamiento sexual es una brecha de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.	0.398	0.000	**APROBADA**

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos de forma estadística permiten identificar la aprobación de las hipótesis correspondientes a las variables X1 (brecha salarial), X3 (falta de conciliación de la vida familiar- laboral) y X5 (hostigamiento sexual), al presentar valores de significancia estadística menores a 0.005. Esta evidencia empírica respalda la existencia de una influencia directa y significativa de dichas variables en la rotación de personal.

Estos hallazgos comprueban la importancia de establecer, fortalecer y aplicar políticas institucionales orientadas a garantizar la equidad de género, no solo en el ámbito académico, sino en todos los niveles del entorno organizacional (Bangi y Mgeni, 2022). En contraste, las variables X2 (estereotipos de género en los roles) y X4 (inflexibilidad laboral) no alcanzaron niveles de significancia, lo que impide su validación dentro del presente modelo.

De esta forma, el presente capítulo demostró la aplicación de diversos métodos estadísticos orientados a respaldar la validez y confiabilidad de los datos obtenidos. En primer lugar, se recurrió al uso de estadística descriptiva para revelar aspectos fundamentales del perfil de las participantes del estudio, considerando variables sociodemográficas como la edad, el municipio de residencia, y el número de hijos. Se abordaron factores organizacionales relevantes como los años de experiencia laboral y el número de personas a su cargo, lo que permitió establecer un panorama integral de las condiciones personales y laborales de las estudiantes analizadas.

Posteriormente, se incorporó la estadística inferencial mediante la técnica de regresión lineal múltiple, aplicada bajo los supuestos clásicos del modelo lineal. Esta técnica permitió explorar y modelar la relación entre las variables independientes y la variable dependiente, aportando evidencia empírica sobre los factores que inciden en el fenómeno de estudio. En particular, los resultados del ANOVA evidenciaron la significancia global del modelo, mientras que el estadístico Durbin-Watson indicó la presencia de autocorrelación entre los residuos. Por su parte, los coeficientes estandarizados (beta) ofrecieron una perspectiva clara sobre el peso relativo de cada variable independiente en la explicación de la variable dependiente, fortaleciendo así la interpretación de los resultados y la identificación de patrones relevantes en los datos.

CONCLUSIONES

En este apartado se sintetizan los principales hallazgos de la investigación, se discuten sus implicaciones teóricas y prácticas, así como se exponen las limitaciones del estudio y se plantea líneas de investigación futuras.

a. Cumplimiento de objetivos

A partir de la aceptación del modelo donde figuran 3 de las 5 variables independiente, se cumplió con el objetivo general referente a determinar las brechas de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino del entorno laboral en Nuevo León, siendo las variables de la brecha salarial, los estereotipos de género en los roles y el hostigamiento sexual las aceptadas, mientras que la falta de conciliación de vida familiar- laboral y la inflexibilidad no fueron consideradas como brechas que inciden en la percepción del aumento de la rotación de personal, debido a su nivel de significancia superior de lo estipulado.

En base a estos resultados se inician estas conclusiones con la presentación y efectuación de cada uno de los objetivos metodológicos de la investigación a partir de lo establecido tal como se menciona a continuación.

En el objetivo metodológico que consistió en analizar los antecedentes de la percepción de rotación de personal femenino, se describió bibliográficamente los antecedentes de cada una de las variables así como el papel de la mujer líder, en un contexto mundial, nacional y local, presentando estadísticas de diversos estudios e informes organizacionales, que avalan la persistencia de las brechas de género, asimismo la revisión bibliográfica permitió argumentar en primera instancia el panorama de la literatura encontrada a partir de las teorías definiciones y estudios aplicados.

Conforme al segundo objetivo metodológico que consistió en revisar el marco teórico, se analizaron en conjunto diversas teorías e investigaciones aplicadas que permitieron dar sustento bibliográfico a las variables del presente estudio. En referencia al tercer objetivo metodológico, se elaboró un instrumento para la medición de las variables de estudio: rotación de personal femenino, brecha salarial, estereotipos de género en los roles, falta de conciliación de vida laboral/familiar, inflexibilidad laboral y hostigamiento sexual, este se construyó a partir de la operacionalización de las variables, tomando como referencia la aplicación de instrumentos de investigación aplicada con cada una de las variables, además de la validación por parte de expertos.

Con respecto al cuarto objetivo metodológico, se analizaron los resultados estadísticos que muestran la aceptación o rechazo de la hipótesis a partir del modelo de regresión lineal múltiple. Llevándose a cabo previamente la validez del instrumento y posteriormente su aplicación en la población seleccionada. Como parte del proceso de validación, se aplicó la prueba piloto a una muestra de 30 empleadas que al mismo tiempo estudian un posgrado, permitiendo adecuar los ítems tomando como referencia la percepción de las mismas en su contexto laboral, cumpliendo con el rigor científico. En el análisis de la muestra seleccionada se trabajó con la estadística descriptiva y la regresión lineal múltiple con el SPSS, de esta forma se aprobaron 3 de las 5 hipótesis inicialmente planteadas, lo anterior, se explica a detalle en el capítulo 4.

Finalmente, como parte del cierre se muestran las conclusiones, implicaciones y recomendaciones para investigaciones futuras. Respondiendo de esta forma a la pregunta de investigación ¿Cuáles son las brechas de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León?

Con lo anterior, la regresión lineal permitió comprobar que las brechas que si tienen incidencia en la rotación son: la brecha salarial (X1), la falta de conciliación vida familiar laboral (X3), y el hostigamiento sexual (X5).

b.

- **Síntesis y discusión de resultados e implicaciones teóricas**

A continuación, se muestra la comprobación de hipótesis de investigación, de las cuales tres de las cinco hipótesis que se propusieron inicialmente fueron aceptadas estadísticamente, donde se comprueba que el modelo cumple con el rigor científico debido a que es explicado en un 72.1%. A continuación, se analizan las aportaciones o implicaciones teóricas de las tres hipótesis aceptadas.

- En base a las 3 variables que fueron significativas

La hipótesis operativa H1: *La brecha salarial es una brecha de género que inciden en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León*. El resultado (β= .313, p= 0.000), demuestra que las empleadas perciben diferencias salariales vinculadas con el género, identificando una mayor tendencia a abandonar la organización, confirmando que, la brecha salarial es una brecha de género que contribuye a explicar la percepción de la rotación. De acuerdo con la comparación dentro de la literatura aplicada se destacan la investigación desarrollada por Hadush y Katheroyar (2023), con una población de 80 profesores en Etiopia, donde la correlación demostró la incidencia entre ambas variables (β=0.78; sig.=0.00) marcando un precedente en la investigación.

Lo anterior se sustenta en la teoría del desequilibrio esfuerzo- recompensa, la cual marca que las relaciones laborales se sustentan en un principio de reciprocidad, donde los esfuerzos se compensan adecuadamente a partir de las recompensas económicas (Siegrist et al., 2004), de tal forma que la percepción de las empleadas respecto a la salida de sus compañeras se vincula con un desajuste entre los sueldos y salarios (Guzmán, 2021).

Para la hipótesis operativa H3: *La falta de conciliación vida familiar laboral es una brecha de género que incide en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León.*, los valores arrojaron una incidencia significativa (β= 0.270 p= 0.00), en la percepción de rotación de personal femenino. Para corroborar lo anterior, se encontraron dos investigaciones aplicadas, como lo trabajado por Evelin y Rosana (2023), donde determinaron la incidencia de ambas variables a partir de la regresión lineal múltiple (B= 0.303 p=0.00), en personal médico de Indonesia. En este mismo país, Indonesia, los autores Sabella y Fazlurrahaman (2023), conformaron una muestra de 135 empleados en el área de negocios, donde la beta se mostró en un 0.163 con p= 0.000. Ambas investigaciones demuestran que es un obstáculo para las mujeres el poder equilibrar ambos roles.

Este hallazgo se interpreta desde la teoría de la privación relativa al explicar las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. La menor estabilidad en el empleo y la persistencia de la segregación ocupacional limitan su acceso a prestaciones, las mujeres presentan una mayor probabilidad de abandonar un empleo formal para asumir responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que contribuye a trayectorias laborales más discontinuas (Wahrendorf et al., 2017). La influencia significativa de la conciliación entre la vida laboral y familiar confirma que las actividades de hogar continúan representando un desafío para muchas mujeres trabajadoras, situación que puede favorecer la decisión de abandonar una organización cuando no existen condiciones laborales flexibles.

En el caso de la H5: *El hostigamiento sexual es una brecha de género que incide en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León*, presentó el mayor coeficiente de regresión entre las brechas analizadas, lo que evidencia que las experiencias relacionadas con este tipo de violencia constituye el factor con mayor influencia sobre la percepción de la rotación femenina. Esto se sustenta por lo estudiado por Subbiah et al. (2023), con 271 oncólogos de Estados Unidos a partir de la regresión lineal múltiple la cual mostró que la rotación se asocia significativamente con el hostigamiento ($\beta = 0{,}93$ $P < 0{,}0001$).

Además, Molero et al. (2024), con 416 empleadas en Pakistán donde dentro de la ecuación de regresión muestra una R2 del (β =0.215, P= 0.000). Los estudios respaldan lo encontrado en Nuevo León permitiendo contextualizar que esta variable afecta tanto en sectores de América y Asia.

Para esta variable, el sustento teórico que lo respalda es la teoría del estatus y jerarquía, la cual sostiene que las organizaciones encuentran mediante sistemas de diferenciación y asignación de distintos niveles de prestigio, poder y reconocimiento a sus empleados, a partir del acceso a oportunidades, recompensas o posiciones de autoridad, percibiendo limitadas posibilidades de desarrollo (Vera, 2020). El hecho de que el hostigamiento sexual haya presentado el mayor efecto dentro del modelo evidencia que la percepción de ambientes laborales inseguros constituye un elemento determinante para explicar la rotación femenina.

Para las variables que obtuvieron una significancia por encima del p valor como lo fueron los estereotipos de género (x2) en la percepción de la rotación de personal femenino (Y), se contribuye a la transformación social de las organizaciones al promover entornos laborales más inclusivos. Bajo este esquema, las empresas optan por incorporar practicas orientadas a la igualdad de oportunidades y la valoración del desempeño a base de criterios meritocraticos, reduciendo la influencia de los roles tradicionales de genero de los empleados. Una cultura organizacional caracterizada por el respeto por ambos géneros contribuye al desarrollo profesional aunado a mejores condiciones de trabajo en las decisiones de permanencia que los estereotipos de género (Song, 2022).

Para esta variable se cuenta con una investigación que demuestra la nula incidencia entre estas variables, a partir de lo estudiado por Agatha et al. (2023), con 76 profesores de educación superior en India, los hallazgos mostraron que no fue negativamente significativo (β= -0.152 $p<0.04$). Tomando como referencia la teoría de la autocategorización la cual subyace la importancia de que los estereotipos de género disminuyen en medida que las y los empleados como grupo social generan una conciencia colectiva sobre los roles de cada individuo.

De tal forma que se favorece a la adopción de comportamientos alineados con las normas, valores y objetivos compartidos por el grupo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y facilitando la influencia social entre los miembros sin estigmatizar o excluir (Levine y Hogg, 2010).

La hipótesis operativa X4, *la inflexibilidad laboral es una brecha de género que incide en el aumento de la rotación desde la percepción del personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León*, se rechaza siendo esta no significativa (β = .221 p=0.220). De esta forma dentro de los estudios aplicados Gásic y Berber (2023), demostraron que no existe relación entre ambas variables, para ello trabajaron con 514 empleados en la República de Serbia donde su modelo explicó la relación inversa a partir de la ecuación (β = –0,197 p=0,000).

Esta relación se sustenta con la teoría de los limites, al momento en que las empleadas carecen de dificultades para compatibilizar sus demandas laborales y responsabilidades a partir de la rigidez en sus horarios además de la promulgación de políticas que permitan nuevas modalidades dentro de sus lugares de trabajo (Tsen et al., 2021). La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha contribuido a que ciertos roles ocupacionales sean percibidos como socialmente aceptados para ambos géneros, disminuyendo el efecto de los estereotipos sobre las decisiones laborales. En un contexto donde la equidad de género constituye un valor ampliamente legitimado, las organizaciones pueden implementar mecanismos formales e informales que limitan la influencia de los estereotipos de género sobre las decisiones laborales de las trabajadoras (Griffet et al., 2000).

Aunque los estereotipos de género y la inflexibilidad laboral no mostraron una influencia estadísticamente significativa en esta muestra, ello no implica que carezcan de importancia dentro de las organizaciones, sino que, bajo las condiciones analizadas, no explicaron de manera significativa la percepción de la rotación femenina. Estos resultados abren la posibilidad de explorar dichas variables en otros contextos o mediante diferentes diseños metodológicos.

Desde la perspectiva teórica, los hallazgos respaldan la idea que la percepción de la rotación del personal femenino debe comprenderse como un fenómeno multidimensional, resultado de la interacción de factores organizacionales relacionados con la igualdad de género, más allá de variables tradicionales. Metodológicamente, el estudio aporta un instrumento estructurado que presento adecuados niveles de confiabilidad que puede ser utilizado en futuras investigaciones para medir las brechas de género en distintos sectores económicos.

La principal aportación científica de esta investigación consiste en integrar cinco brechas de género dentro de un modelo explicativo de la percepción del personal femenino en el contexto organizacional mexicano. Aunque investigaciones previas habían analizado estas variables de manera independiente, este estudio demuestra empíricamente cuales presentan mayor capacidad explicativa cuando son analizadas simultáneamente

c. Interpretaciones y recomendaciones

Es útil considerar, desarrollar y llevar a cabo estrategias que permitan hacer que estas brechas reduzcan, principalmente en materia de brecha salarial es considerable implementar políticas de igualdad salarial que aseguren remuneraciones equitativas entre hombres y mujeres, además de llevar a cabo auditorias salariales periódicas, para transparentar criterios de compensación y fortalecer oportunidades de crecimiento profesional.

En cuanto a los estereotipos de género en los roles, contribuir significativamente a partir de la formación en programas de sensibilización y capacitaciones en perspectiva de género dirigidos a directivos, mandos medios y colaboradores, con el objetivo de reducir sesgos inconscientes, además de que se considere como factor de evaluación ante encuestas de desempeño y de desenvolvimiento de los colaboradores.

Se recomienda gestionar e impulsar políticas de conciliación laboral y corresponsabilidad familiar que permitan disminuir la carga social tradicionalmente a las mujeres respecto al cuidado del hogar y la familia, favoreciendo a una distribución más equitativa de responsabilidades y reduciendo barreras para el crecimiento profesional femenino.

Garantizar esquemas laborales flexibles que favorezcan la conciliación, a partir de la gestión de modalidades hibridas, horarios flexibles, permisos y programas de bienestar que pueden contribuir a disminuir el desgaste laboral y fortalecer la permanencia del talento femenino dentro de las empresas.

Es fundamental fortalecer, y reafirmar la aplicación de protocolos de denuncia y sanción de hostigamiento sexual, al promover ambientes seguros no solo a partir de la capacitación sino la sensibilización sobre la violencia laboral, Además, resulta necesario fomentar culturas organizacionales basadas en el respeto, la inclusión y la tolerancia cero hacia conductas de acoso o discriminación.

Esta investigación resulta de gran utilidad ya que permite comprender con mayor profundidad cuales son las principales brechas que inciden en las mujeres al momento de decidir rotar. Al identificar las percepciones de las mujeres que continúan en la empresa sobre la salida de sus compañeras, se genera información valiosa para detectar áreas de oportunidad en el clima laboral, las condiciones y prácticas organizacionales.

Los hallazgos pueden contribuir al diseño de estrategias más eficientes enfocadas en atender necesidades reales de las mujeres, y fortalecer el compromiso organizacional, esto incide en la estabilidad del género femenino en las empresas, sino también en la productividad y en la construcción de entornos más equitativos e inclusivos. Además, este estudio beneficia directamente a las mujeres empleadas al visibilizar sus experiencias, percepciones y necesidades dentro del entorno laboral, especialmente en relación con la permanencia y la salida de sus demás compañeras, dar voz a estas vivencias, se contribuye a que sus realidades sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones organizacionales.

De tal forma que el identificar las brechas que inciden en la rotación permite ayudar a prevenir situaciones que afecten negativamente a las mujeres dentro de las organizaciones, promoviendo espacios igualitarios, justos y alineados con expectativas y aspiraciones profesionales. Finalmente, la investigación ofrece evidencia para la toma de decisiones basadas en datos, lo que permite a las organizaciones implementar políticas más sensibles en el contexto de sus colaboradoras, mejorar su retención y avanzar hacia una gestión del talento más sostenible.

- **d. Limitaciones**

Una de las limitaciones del estudio fue la imposibilidad de encuestar a las mujeres empleadas que han experimentado rotación laboral ya que no laboran en las empresas actualmente. Otra de las dificultades fue el permiso de ir a encuestar a mas estudiantes de otras facultades, por eso se decidió solo encuestar a las que están estudiando en 4 Facultades de la UANL.

- **e. Futuras líneas de investigación**

Una de las principales recomendaciones para dar continuidad a esta línea de estudio es ampliar el estudio en más empleadas de diferentes edades para medir la percepción que tiene la población estudiada que pertenece a la generación Z, Milleniales, Generación X, a fin de identificar similitudes y diferencias entre la percepción de brechas sobre la percepción de rotación de personal femenino. Este enfoque permitirá comprender cómo influyen las características generacionales en la relación con el trabajo y la capacidad para rotar. Se recomienda desarrollar investigaciones longitudinales que permitan evaluar la evolución de la percepción de la rotación femenina a través del tiempo.

Asimismo, se recomienda replicar el estudio en diversas empresas a nivel regional y nacional lo que permitirá ampliar el alcance de los hallazgos y contextualizar los resultados a nivel nacional. Esta ampliación facilitara la identificación de cómo se está trabajando para reducir las brechas de género en las regiones estudiadas contribuyendo a una comprensión más integral del fenómeno y a la generación de estrategias más contextualizadas.

Referencias bibliográficas

Abet, S., Morales, J., & Rivera, L. (2024). Employee turnover and organizational sustainability. *Journal of Organizational Studies, 18*(2), 45–61. https://doi.org/10.1016/j.jos.2024.02.004

ADP Research Institute. (2023). *Global workforce report*. https://www.adp.com

Aggarwal, A., Jaisinghani, D., & Nobi, K. (2022). Effect of organizational justice and support on organizational commitment and employee turnover intentions: the mediating role of employee engagement. *International Journal of Quality and Service Sciences*, *14*(4), 525-554. https://doi.org/10.1108/IJQSS-08-2021-0112

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: A meta-analysis of their effects on satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, *98*(6), 1134–1156. https://doi.org/10.1037/a0033800

Alvarado. E. (2023, 4 septiembre). *Supuestos del modelo de regresión en SPSS* [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Zobnw8yOjJo

Alves, I., Limão, M. and Lourenço, S.M. (2024), Work Overload, Work–Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4-28. https://doi.org/10.1111/auar.12417

Antón, I., Grande, R., & Muñoz de Bustillo, R. (2023). Gender gaps in working conditions. *Social Indicators Research*, *15*(166), 53–83. https://doi.org/10.1007/s11205-022-03035-z

Antunes, F., Pereira, L. F., & Dias, Á. L. (2023). Flexible labour policies as competitive advantage. *Global Journal of Flexible Systems Management*, *24*(4), 563–590. https://doi.org/10.1007/s40171-023-00352-1

Ardiansyah, M. W., & Nawangsih, E. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap work-family conflict pada perawat wanita di RSUD Kota Bandung. Bandung Conference Series: *Psychology Science*, *3*(2), 836–844. https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7393

Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación.* Introducción a la metodología científica, 7ª ed. Episteme.

Ayudhia, M., & Febrianti, A. (2023). The effect of job stress and work-family conflict on nurses' turnover intention. Fair Value: *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *5*(6), 2658–2665.https://scispace.com/pdf/the-effect-of-job-stress-and-work-family-conflict-on-nurses-27c7br3g.pdf

Aziz, R., Parwoto, P., & Iqbal, M. A. (2022). The influence of flexible working arrangements on turnover intention and productivity through job satisfaction on the millennial generation of private companies in Jakarta in 2022. *International Journal of Social Service and Research*, *2*(10), 863–880. https://doi.org/10.46799/ijssr.v2i10.169

Bai, Y., & Zhou, J. (2025). Coworker support, work–family conflict, job satisfaction, and turnover intention: female employees in post-organizational socialization. *Front. Psychol. 16* (1),1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2025.1472977

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., et al. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 28*(3), 204-210. https://doi.org/10.1037/ocp0000336

Balderas, V., Cruz, C., Zapata, N., y Salazar, J. (2022). La Validación Por Juicio De Expertos Como Estrategia Para Medir La Confiabilidad De Un Instrumento, *Tectzaíoc Revista de divulgación científica y tecnológica*, *8*(1), 9-19 https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9593530.pdf

Banco Mundial. (2025, 7 de marzo). *La fuerza laboral femenina: Un pilar para el desarrollo económico de la región*. https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2025/03/07/la-fuerza-laboral-femenina-un-pilar-para-el-desarrollo-econ-mico-de-la-region

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt. https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000

Bangi, Y. I., & Mgeni, P. L. (2022). Factors influencing labour turnover intentions in NGOs. *European Journal of Humanities and Social Sciences, 2*(1), 80–86. https://doi.org/10.24018/ejsocial.2022.2.1.193

Beccaria, L., & Maurizio, R. (2020). Rotación laboral en América Latina. *Revista Internacional del Trabajo, 139*(2), 171–204. https://doi.org/10.1111/ilrs.12160

Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.

Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *42*(2), 155–162. https://doi.org/10.1037/h0036215

Berber N, Gašić D. (2024), "The mediating role of employee commitment in the relationship between compensation system and turnover intentions". *Employee Relations: The International Journal*,*46* (4), 721–755. https://doi.org/10.1108/ER-05-2023-0270

Berber, N., Gašić, D., Katić, I., & Borocki, J. (2022). Flexible work arrangements and turnover intentions. *Sustainability, 14*(8), 1-14. https://doi.org/10.3390/su14084502

Blau, P. (1986). *Exchange and Power in Social Life* (2nd ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203792643

Boslaugh, S. (2019*). RESEARCH STARTER, Theory of planned behavior* EBESCO https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/theory-planned-behavior

Brandt, W. A., Bielitz, C. J., & Georgi, A. (2016). The impact of staff turnover and staff density on treatment quality in a psychiatric clinic. *Frontiers in psychology*, *7*(1), 1-7 https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00457

Bravo, J., Orellana, M. J., & Tapia, N. J. (2022) Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmacia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 46(*4), 3630-3648. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866

Briceño, A. (2023). *Satisfacción laboral y rotación de personal en una corporación de atención a la primera infancia en Medellín* [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional de La Universidad de Antioquia https://bibliotecadigital.udea.edu.co/

Brick, C., Schneider, D., & Harknett, K. (2023). The gender wage gap, between-firm inequality, and devaluation: Testing a new hypothesis in the service sector. *Work and Occupations*, *50*(4), 539–577. https://doi.org/10.1177/07308884221141072

Brunt, C., Bowblis, J. and R.Applebaum, (2025).“An Assessment of the Association Between Wages and Fringe Benefits on Nurse Aide Turnover in Nursing Homes,” *Health Services Research 61*(1), 1-9. https://doi.org/10.1111/1475-6773.70019.

Burkert, S.(2026). “Executive Pay Cuts and Executive Turnover.” *Human Resource Management 65* (1),169–192. https://doi.org/10.1002/hrm.70021

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, *67*(3), 294-311. 10.1006/obhd.1996.008 1

Campos, N. (2026, 25 de marzo). Las dos caras de la participación laboral de las mujeres en México. IMCO https://imco.org.mx/las-dos-caras-de-la-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico/

Canessa, V., Reby, D., Banerjee, R., Oakhill, J. & Garnham, A. (2023). The development of explicit occupational gender stereotypes in children: Comparing perceived gender ratios and competence beliefs, *Journal of Vocational Behavior*, *134* (1), 1-21. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879122000148

Cano, A. (2026, 27 de enero). *Maternidad y el desafío de la permanencia laboral.* FNSI https://inicio.fnsi.com.mx/2026/01/27/maternidad-y-el-desafio-de-la-permanencia-laboral

Carcello, J. V., & Copeland Jr, J. E. (1991). A Public Accounting Career: The Gap Between Student Expectations and Accounting Staff Experiences. *Accounting Horizons*, *5*(3), 1-11. https://doi.org/10.2308/AH-9604010134

Carrasquilla, A., Chacón, A., Núñez., K., Gómez, O., Valverde, J., & Guerrero., Maritza. A.(2016). Regresión lineal simple y múltiple: aplicación en la predicción de variables naturales relacionadas con el crecimiento microalgal. *Revista Tecnología en Marcha*, *29*(5), 33-45. https://dx.doi.org/10.18845/tm.v29i8.2983

Carrion, V., E. Uriguen A., y Vega, Y. (2021). Brecha salarial de género de los recién graduados universitarios que ingresan al mercado laboral, *Polo del conocimiento 6*(9), 350-370. DOI: 10.23857/pc. v6i9.3031

Castaño, C., Vázquez, S., & Martínez, J. (2019). Gendered management in Spanish universities: functional segregation among vice-rectors. *Gender and Education*, *31*(8), 966–985. https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1410109

Centeno, C., Armando, J., & González, K. (2020). Análisis de la rotación de personal: Estudio de caso. En *Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial* (pp. 1-47). UNAM. https://ru.iiec.unam.mx/id/eprint/5215

Charles, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International journal of environmental research and public health*, *20*(4), 35-65. https://doi.org/10.3390/ijerph20043565

Chen, C., Wang, J., Lee, Y., & Yang, S.-Y. (2023). Predictors of turnover behavior. *Safety and Health at Work, 14*(2), 185–192. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.04.003

Chen, C., Wang, J., Lee, Y., & Yang, S.-Y. (2025). Examining predictors of turnover behavior in newly employed certified nurse aides: A prospective cohort study. *Safety and Health at Work*, *16*(2), 185–192. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.04.003

Chung, H., & Van der Horst, M. (2020). Flexible working and unpaid overtime. Social Indicators Research, 151(1), 495-520. https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Cochran, W.(1977). *Sampling techniques* (3ª ed.). John Wiley & Sons.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203771587

Colin, N. (2021). Outsourcing: Factores que intervienen en la rotación de empleados operativos. *Revista Latinoamericana de Investigación Social, 4*(1), 18–30. https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2766

Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199280643.001.0001

COPARMEX Nuevo León. (2023). Nuevo León, tercer lugar en rotación. https://coparmexnl.org.mx/

Criado, C. (2020). *Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert*. btb Verlag.

Cropanzano, R., Mitchell, M. S., (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review, *Journal of Management, 31*(6), 874- 900. https://doi.org/10.1177/0149206305279602

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological review, 83*(2), 85-95. https://doi.org/10.1037/0033-295X.83.2.85

Cuc, L. D., Feher, A., Cuc, P. N., Szentesi, S. G., Rad, D., Rad, G., Pantea, M. F., & Joldes, C. S. R. (2022). A Parallel Mediation Analysis on the Effects of Pandemic Accentuated Occupational Stress on Hospitality Industry Staff Turnover Intentions in COVID-19 Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(19), 1-20. https://doi.org/10.3390/ijerph191912050

Dagnino, J. (2014). Análisis de Varianza, Bioestadística y Epidemiologia, *Revista Chilena de Anestesia, 4*(43), 306-310. https://revistachilenadeanestesia.cl/analisis-de-varianza/

Davey, L., Bobocel, D., Son L. *et al.* (1999). Preferencia por la Escala del Principio del Mérito: Una medida de diferencias individuales de las preferencias de justicia distributiva. *Social Justice Research 12*(3), 223–240. https://doi.org/10.1023/A:1022148418210

De Gioannis, E. (2025). Gender-essentialist beliefs and the gender gap in STEM: Evidence on the gender-essentialism theory. *Qual Quant*, 59 (2), 1229–1251. https://doi.org/10.1007/s11135-025-02057-2

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deloitte. (2022). Mujeres en los consejos de administración. https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/about-deloitte/articles/boletin-mujeres-en-los-consejos-de-administracion-2022.html

Deloitte. (2025). *Mujeres en el trabajo: Una perspectiva global*. https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone4/latam/es/docs/about/2026/Mujeres_en_el_trabajo_2025.pdf

Díaz, V. & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, *14*(1), 115-121. https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10

Duan, J. (2023). Workplace Sexual Harassment in China: A Comparative Inquiry into the Personality-Based Paradigm, *The Chinese Journal of Comparative Law*, *11* (2), 1-23. https://doi.org/10.1093/cjcl/cxad008

Dwivedi, P., Gee, I. H., Withers, M. C., & Boivie, S. (2023). No reason to leave: The effects of CEO diversity-valuing behavior on psychological safety and turnover for female executives. *Journal of Applied Psychology*, *108*(7), 1262–1276. https://doi.org/10.1037/apl0001071

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*(3), 573–598. https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573

Elçi, M., Sert-Özen, A., & Murat-Eminoğlu, G. (2021). Perceived Gender Discrimination And Turnover Intention: The Mediating Role Of Career Satisfaction. In M. Ozsahin (Ed.), New Strategic, Social and Economic Challenges in the Age of Society 5.0 Implications for Sustainability, *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences 121*(3), 64-76. European Publisher. https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.8

Ely, R., & Padavic, I. (2007). A feminist analysis of organizational research on sex differences. *The Academy of Management Review, 32*(4), 1121–1143. https://doi.org/10.2307/20159359

Evelin, R., & Rozana, A. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention pada Medical Representative. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *3*(2), 1011–1018. https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.9167

Excélsior. (2025). *Balance vida-trabajo en México*. https://www.excelsior.com.mx

Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. In C. B Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, & K. F. Wyche (Eds.), APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives (pp. 215–234). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/0000060-012

Fix, B. (2018). The problem with productivity. *Real-World Economics Review*, *85*(1), 10–30. http://www.paecon.net/PAEReview/issue85/Fix85.pdf

Forbes. (2024). Trabajo decente en México. https://www.forbes.com.mx/

Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577

Galit, Sh. (2010). "To Explain or to Predict?." *Statist. Sci*, *25* (3), 289-310. https://doi.org/10.1214/10-STS330

García, F., Melero, M. (2023). "Gender stereotypes in AI-generated images". *Profesional de la información, 32(*5), 1-13. https://doi.org/10.3145/epi.2023.sep.05

Garner, B., Hunter, B., Modisette, K., Ihnes, P., & Godley, M. (2012). Treatment staff turnover. *Journal of Substance Abuse Treatment*, *42*(2), 134–142. https://doi.org/10.1016/j.jsat.2011.10.015

Gašić, D., & Berber, N. (2023). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between Flexible Work Arrangements and Turnover Intentions among Highly Educated Employees in the Republic of Serbia. *Behavioral Sciences*, *13*(2), 1-17. https://doi.org/10.3390/bs13020131

Gaur, N., Ortega, F., Verkerk, A., Mengarelli, I., Krogh, T., Christini, D. J., Coronel, R., & Vigmond, E. J. (2020). Validation of quantitative measure of repolarization reserve as a

novel marker of drug induced proarrhythmia. *Journal of Molecular and Cellular Cardiology*, *145*, 122–132. https://doi.org/10.1016/j.yjmcc.2020.04.019

George, J., & Poluru, N. (2024). Exploring the Impact of Flexible Work Arrangements on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Perceived Supervisory Support. *Journal Of Accounting, Business And Management, 32*(1), 100-123. https://doi.org/10.31966/jabminternational.v32i1.1467

Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P., & Friberg, J. (2017). Exploring audit assistants' decision to leave the audit profession. *Managerial Auditing Journal*, *32*(9), 879-898. https://doi.org/10.1108/MAJ-05-2016-1381

Gibson, C. L., Ward, J. T., Wright, J. P., Beaver, K. M., & Delisi, M. (2010). Where Does Gender Fit in the Measurement of Self-Control? *Criminal Justice and Behavior, 37*(8), 883-903. https://doi.org/10.1177/0093854810369082

Giuzio, G. (2022). La influencia de los roles de género en el perfil de riesgos de las mujeres en el ámbito laboral. *Revista De La Facultad De Derecho, 2*(1), 1-23. https://doi.org/10.22187/rfd2022nesp1a16

Gobierno de México. (2024). *Participación laboral femenina en México*. https://www.gob.mx

Gobierno del Estado de Nuevo León. (2023). *Ítems laborales del estado*. http://www.nl.gob.mx

Gómez, H. (2021). Estadística. Recuperado de: https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81626

González, I., Seo, B., & Floro, M. S. (2022). Gender Wage Gap, Gender Norms, and Long-Term Care: A Theoretical Framework. *Feminist Economics*, *28*(3), 84–113. https://doi.org/10.1080/13545701.2022.2081353

González, M. "La movilidad funcional como medida de flexibilidad interna: clasificación profesional, polivalencia y cambios funcionales" (páginas 33-54), en VV.AA. (dirs. J.L. Monereo Pérez, J. Gorelli Hernández y M.A. Almendros González): Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo garantista: estudio de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales, Comares, Granada, 2022. ISBN 978-84-1369-392-7 https://digibug.ugr.es/handle/10481/86332

Gough, D., Thomas, J., & Oliver, S. (2012). Clarifying differences between review designs and methods. *Systematic reviews, 1*(28), 1-9 https://doi.org/10.1186/2046-4053-1-28

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, *12*(1), 9–22. https://doi.org/10.2307/257990

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. https://doi.org/10.2307/258214

Gujarati, D. (2010). *Econometría* (5.ª ed.). McGraw-Hill. https://www.mheducation.com

Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, *42*(1), 28–48. https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1003

Guzmán, D. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral: Una revisión sistemática de la literatura. *International Journal for 21st Century Education*, *8*(1), 47–67. https://doi.org/10.21071/ij21ce.v8i1.13650

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hadush, S., & Katheroyar, M. (2023). Determinants of employee turnover intention. *International Journal of Business Research*, *23*(1), 1-25. https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?params=/context/lkcsb_research/article/6298/&path_info=Determinants_of_employee_turnover_intention_2017_afv.pdf

Haixia, L., & Jingjing, Z. (2023). Gender inequality and employee outcomes. *Journal of Social Sciences*. 33(1), 1-25. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968

Hall, R. H. (1978). [Review of The Study of Turnover., by J. L. Price]. *Administrative Science Quarterly*, *23*(2), 351–353. https://doi.org/10.2307/2392571

Hamaker, E. L., Mulder, J. D., & van IJzendoorn, M. H. (2020). Description, prediction and causation: Methodological challenges of studying child and adolescent development. *Developmental Cognitive Neuroscience*, *46* 1-14. https://doi.org/10.1016/j.dcn.2020.100867

Handy, C. (1984). *The future of work: A guide to a changing society*. Oxford University Press.

Hardies, K. (2023) Prevalence and correlates of sexual harassment in professional service firms. *Front. Public Health 10*(1): 1-7 https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1082088

Hartner, M., Zedlacher, E. & Clarke, S. (2023). Flexible working arrangements as privilege or entitlement? Type of access to flexible working arrangements shapes reciprocal beliefs and

social exchange relationships in hybrid work teams. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft.* 77(1), 666–677. https://doi.org/10.1007/s41449-023-00388-0

Haslam, S. A., Oakes, P. J., Reynolds, K. J., & Turner, J. C. (1999). Social identity salience and the emergence of stereotype consensus. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(7), 809–818. https://doi.org/10.1177/0146167299025007004

Heider, F.[1958). La psicología de las relaciones interpersonales. España: McGraw Hill.

Heilman, M. E., Caleo, S., & Manzi, F. (2024). Women at Work: Pathways from Gender Stereotypes to Gender Bias and Discrimination. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (24)11, 165-192-.https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-034105

Hernández, R., & Durán, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, *14*(2), 1–22. https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work.*

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational behavior and human performance*, *34*(2), 141-174. https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90001-1

Hom, P.W., Rogers, K., Allen, D.G., Zhang, M., Lee, C. and Zhao, H.H. (2025), Feel the Pressure? Normative Pressures as a Unifying Mechanism for Relational Antecedents of Employee Turnover. *Hum Resour Manage, 64* (1), 77-98. https://doi.org/10.1002/hrm.22250

Hommelhoff, S., Keller, F., Stemmler, M. (2025). Turnover reasons are more complex than "people quit bosses": An approach-avoidance perspective, *Journal of Vocational Behavior*, *158* (1), 1-24. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104099

https://users.stat.ufl.edu/~winner/sta4211/ALSM_5Ed_Kutner.pd

Imam, M., & Manimekalai, N. (2026). Gender Dynamics and the Misuse of Personal Data: Understanding Vulnerabilities in the Digital Age. *Journal of Development Policy and Practice*, 11(1), 22-44. https://doi.org/10.1177/24551333251380000

Instituto Mexicano para la Competitividad. (2025). *Participación económica de las mujeres en México*. https://imco.org.mx

Instituto Mexicano para la Competitividad. (2025, 2 de diciembre). Mujeres en las empresas 2025. I https://imco.org.mx/mujeres-en-las-empresas-2025/

Instituto Mexicano para la Competitividad. (2026, 7 de julio). Estados #ConLupaDeGénero 2026 https://imco.org.mx/estados-conlupadegenero-2026/

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (2020). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer*. *INEGI*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_nal.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Estadísticas laborales en México*. https://www.inegi.org.mx

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Estadísticas laborales en México*. https://www.inegi.org.mx

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2026, 27 de agosto). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): Indicadores de ocupación y empleo. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/iooe/IOE2026_08.pdf

Kakar, A. S., Mansor, N. N. A., & Saufi, R. A. (2021). Does organizational reputation matter in Pakistan's higher education institutions? The mediating role of person-organization fit, and person-vocation fit between organizational reputation and turnover intention. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, *18*(1), 151-169. https://doi.org/10.1007/s12208-020-00266-z

Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLOS ONE*, *18*(2), 1-20. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books. https://books.google.com

Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization, 23*(3), 337–355. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12

Kezar, A., & Acuña, A. L. (2020). Chapter 6 Gender inequality and the new faculty majority. *In The Wiley handbook of gender equity in higher education*, 105-124. https://doi.org/10.1002/9781119257639.ch6

Kim, K. R., & Seo, E. H. (2015). The relationship between procrastination and academic performance: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 82*(1), 26–33. https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.02.038

Knight, D. K., Becan, J. E., & Flynn, P. M. (2013). The impact of staff turnover on workplace demands and coworker relationships. *Counselor (Deerfield Beach, Fla.), 14*(3), 20-23. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4986917/

Koenig, H. G., & Al Zaben, F. (2021). Moral Injury: An Increasingly Recognized and Widespread Syndrome. *Journal of religion and health*, *60*(5), 2989–3011. https://doi.org/10.1007/s10943-021-01328-0

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower-level jobs. *The Academy of Management Annals, 12*(1), 5–36. https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059

Kutner, M., Nachtsheimm Ch., y Neter. J. (2005). *Applied Linear Statistical Models.*

Kuuyelleh, E. N., Akanpaadgi, E., & Ansoglenang, G. (2025). Perceived organisational injustices and academic staff turnover intentions in Ghanaian technical universities. *Social Sciences & Humanities Open*, *11*(1), 1-9. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101278

La República. (2024). *Brecha salarial global por países*. https://www.larepublica.co

La República. (2025). *Participación laboral femenina en países OCDE*. https://www.larepublica.co

Lagarde, M. (1996). Género y feminismo: desarrollo humano y democracia. Horas y HORAS. https://tinyurl.com/3mzbkhsk

Lam, D., & Elsayed, A. (2022). Introduction and overview. En D. Lam & A. Elsayed (Eds.), *Labour Markets in Low-Income Countries: Challenges and Opportunities* (pp. 1–24). Oxford University Press. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/270656/1/1831804220.pdf

Langle, M. A., Méndez, O., & Sánchez, J. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: El caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis Económico*, 36(93), 119–140. https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle

Levine, R., & Campbell, D. (1972). *Ethnocentrism: Theories of conflict, ethnic attitudes and group behavior*. Wiley.

Lohr, L. (2010) Sampling: Design and Analysis. 2nd Edition, Arizona State University, Tempe, 567-572.

López, N., & Sandoval, I. (2016). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa.* Retrieved from UDG Virtual: http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/176/M%C3%A9todos%20y%20t%C3%A9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf?sequence=3&isAllowed=y

MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.

Makhdoom, T. R., & Jamali, S. (2025). Measuring perceived effects of employee turnover: Development and validation of instrument for manufacturing organizations. *Sustainable Futures (Amsterdam, Netherlands), 9*(10),1-8. https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100729

Malik, M. S., & Sattar, S. (2022). Unfolding the ramifications of workplace bullying: An empirical justification of conservation of resource theory in the telecommunication sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, *9*(1), 1-20. https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2038343

Manassero, Ma., Vázquez, A. (1998). VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO, *Psicothema 10*(2), 333-351. https://www.psicothema.com/pdf/169.pdf

ManpowerGroup. (2024). *Perspectivas del mundo del trabajo para las mujeres en 2024. https://www.manpowergroup.com.ar/wps/wcm/connect/manpowergroup/16e24583-93da-4b5e-80ee-b31a490a5905/Perspectivas+del+mundo+del+trabajo+para+las+mujeres+en+2024.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-16e24583-93da-4b5e-80ee-b31a490a5905-oWLD0vM#:~:text=60%25-,de%20las%20mujeres%20est%C3%A1n%20considerando%20dejar,actuales%20por%20m%C3%A1s%20flexibilidad%20laboral.&text=que%20las%20iniciativas%20DEIP%20avanzan%20poco%20o%20muy%20lentamente%20hacia%20sus%20objetivos.&text=que%20sus%20iniciativas%2*

Márquez, J., Villegas, E., Moreira, K., & Gaibor, J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado, 17*(80), 371–381. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371

Martínez, C. (24 de Enero de 2018). Investigación descriptiva: definición, tipos y características. Obtenido de https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva

Martínez, G., & Morones, A. (2021). Análisis y cuantificación de la discriminación salarial por género en el sector turístico de México. *Revista de Economía*, *38*(97), 88–113. https://doi.org/10.33937/reveco.2021.215

Meira, J. V. de S., Park, J.-Y., Kyle Hight, S., Bufquin, D., & Back, R. M. (2025). Sexual harassment, negative emotions, and turnover intention in the restaurant industry: The moderating effect of pay satisfaction. *Cornell Hospitality Quarterly*, *66*(3), 331–347. https://doi.org/10.1177/19389655241241472

Mencía, N., Alvarado, R. M., & Fernández, T. K. (2023). Marca empleadora y rotación de personal en empresas financieras de Arequipa. *SENDAS*, *3*(3), 23–45. https://doi.org/10.47192/rcs.v3i3.88

Meshal I. Aljohani & Abdelfatah S. Arman & Fahad Almaeeni, 2023. "Work Engagement as Mediator in the Relationship between Job Resources and Employees Turnover Intention among Nursing Practitioners in Saudia Arabia," *International Journal of Business and Management, Canadian Center of Science and Education*, *17*(4), 64- 79. https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n4p64

Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablynski, Ch., & Erez, M. (2017). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover, *Academy of Management Journal 44*,(6),1-35. https://doi.org/10.5465/3069391

Moleiro, C., & Pinto, N. (2015). Sexual orientation and gender identity: Review of concepts, controversies, and their relation to psychopathology classification systems. *Frontiers in Psychology*, *6*(1), 1-6. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01511

Molero, M., Fernandez, O., Mitjans, M. Peérez, M., & Hernández, M. (2024) Psychological intervention in women victims of childhood sexual abuse: a randomized controlled clinical trial comparing EMDR psychotherapy and trauma-focused cognitive behavioral therapy. *Front. Psychiatry 15*(1): 1-18 . https://doi.org/10.3389/fpsyt.2024.1360388

Montgomery, D., Peck, E. Vining G. (2012). *Introduction to Linear Regression Analysis*, Wiley https://www.kwcsangli.in/uploads/3--Introduction_to_Linear_Regression_Analysis__5th_ed._Douglas_C._Montgomery__Elizabeth_A._Peck__and_G._.pdf

Moran. G., Alvarado. Métodos de Investigación. Editorial Pearson https://mitrabajodegrado.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf

Moros, J. A. (2018). Evaluación de las competencias investigativas en los estudiantes de maestría de la Universidad Nacional Experimental del Táchira mediante el uso de modelos de regresión multinivel. *Eco Matemático, 9*(1), 51-64. https://doi.org/10.22463/17948231.1670.

Moy, V. (2026, 1 de marzo). Algunos avances entre un mar de rezagos. Nexos. https://www.nexos.com.mx/algunos-avances-entre-un-mar-de-rezagos/

Mussweiler, T., 'How Social Comparison Affects the Self: The Selective Accessibility Mechanism', in Jerry Suls, Rebecca L. Collins, and Ladd Wheeler (eds), Basic Social Comparison Processes, in Jerry Suls, Rebecca L. Collins, and Ladd Wheeler (eds), *Social Comparison, Judgment, and Behavior* (New York, 2020; online edn, Oxford Academic, 19 Dec. 2019), https://doi.org/10.1093/oso/9780190629113.003.0002, accessed 21 July 2026.

Neipp, M., Quiles M., León E., Tirado S, y Rodríguez J. (2015). Aplicando la Teoría de la Conducta Planeada: ¿qué factores influyen en la realización de ejercicio físico?. *Aten Primaria 47*(5), 287-93. https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-aplicando-teoria-conducta-planeada-que-S0212656714002650

Nguyen, C. N., Hoang, G., & Luu, T. T. (2023b). Frontline employees' turnover intentions in tourism and hospitality sectors: A systematic literature review and research agenda. *Tourism Management Perspectives*, *49*(1), 1-24. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101197

Oh J , Chhinzer N (2021), "¿Es contagiosa la rotación de personal? El impacto del liderazgo transformacional y la rotación colectiva en las decisiones de rotación de empleados". *Leadership & Organization Development Journal*, 7 (42), 1089-1103. https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0548

Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, *21*(2), 70-

78.https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99691202/IJBEL21_061-libre.pdf?1678500042=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAmong_Employees_of_an_Insurance_Company.pdf&Expires=1780628650&Signature=Bn6VYxaHxP-RdtPt8Zc14a1RZDNPpaeVrhn6s12D~ZtRdPMkmBgdgfh7XjdSUCnUT2Pdv9hhzZUhtYZAbm5GDZrxc18ZCCRQ0xUtexroEdhc3JSakn8x7g0ZqKEBiWPfpfIEUtRUChxYu~ggClIs4QE7tkzXWGNnvafHj5qfEjbqO4FJR~GWoM0bKmrDuO1hVRjcY7LspMYIUcxyNx~ceWb0cZxWljk0yLtTyf21yMqOKiElX2-ApXyW8AzMzr0ljq72IhGGVElKld3eI93~Qt8wgijcl7JhUhmMlZbvL3kLvHDtTVY7vPg4apzppqoZnzHooikUGYOZcxt39TO45A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

ONU Mujeres. (2023). *Informe sobre igualdad de género*. https://www.unwomen.org/es

ONU Mujeres. (s. f.). ***Hechos y cifras: Empoderamiento económico.*** https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras

Organización de las Naciones Unidas. (2020). https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Igualdad de género (ODS 5)*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

Organización de las Naciones Unidas. (2024). *Objetivos de desarrollo sostenible*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/

Osorio, A., (2025*). Día de las madres: Mujeres dejan sus empleos por falta de condiciones para maternar*. Dalia Empower. https://daliaempower.com/blog/dia-de-las-madres-mujeres-dejan-sus-empleos-por-falta-de-condiciones-para-maternar/

Österman, C., & Boström, M. (2022). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy*, *136*(1), 1-11. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104910

Otzen, T., & Manterola, C. (s/f). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling Techniques on a Population Study*. Conicyt.cl. de https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

Oyenubi, A., & Mosomi, J. (2024). Utility of inequality-sensitive measures of the gender wage gap: Evidence from South Africa. *Economic Analysis and Policy*, *81*(1), 576–590. https://doi.org/10.1016/j.eap.2023.12.017

Passaretta, G., & Triventi, M. (2023). Inequality at the top: The gender earnings gap among the Italian educational elite. *Research in Social Stratification and Mobility*, 85 (1), 1-11. https://doi.org/10.1016/j.rssm.2023.100796

Perales, F., Campbell, A., & Elkin, N. (2025). Workplace-Sexual-Harassment Victimization and Employee Wellbeing Among LGBTQ+ and Non-LGBTQ+ Employees. *Journal of Interpersonal Violence*, *40*(18), 4203-4225. https://doi.org/10.1177/08862605241285994

Pérez, O. (2022). Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, *12*(33),20–35. https://doi.org/10.36677/recai.v12i33.19614

Qu, Y., Jo, W., & Choi, H. C. (2020). Gender discrimination, injustice, and deviant behavior among hotel employees: Role of organizational attachment. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, *21*(1), 78–104. https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1619498

Quiceno, C. (2022). *Satisfacción personal y decisión de rotación voluntaria por parte de los empleados de un call center de Medellín* [Trabajo de grado, Tecnológico de Antioquia, Repositorio institucional de la Universidad de Antioquia].https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/3755/SATISFACCION

Rajat, P., & Abhilasha, P. (2023). A study of gender stereotypes in gender inequality. *Journal of Women Empowerment and Studies*, *3*(2), 17–22. https://doi.org/10.55529/jwes.32.17.22

Rathakrishnan[1], T., Imm, N. S., & Kok, T. K. (2016). Turnover intentions of lecturers in private universities in Malaysia. *Social Sciences & Humanities*, *24*(20), 129-146. http://www.pertanika.upm.edu.my/resources/files/Pertanika%20PAPERS/JSSH%20Vol.%2024%20(S)%20Nov.%202016/09%20JSSH(S)-0279-2016-4thProof.pdf

Razaki, A., & Rozana, A. (2022). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention pada karyawan manufacturing industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 99-106. https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.620

Ren, H., Bolino, M. C., Shaffer, M. A., & Kraimer, M. L. (2013). The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective. *Journal of World Business*, *48*(1), 149-159. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.06.015

Riger, S., Stokes, J. P., & Gordon, M. T. (1998). Measuring empowerment in the workplace: Development and validation of the Empowerment Scale. *Journal of Social Work Research and Evaluation,* 2(1), 3-16.

Rizal, M., Amin, M. S., Basalamah, M. R., & Wahono, B. (2025). Role Conflict, Role Ambiguity, and Turnover Intention: The Mediating Effect of Work Stress on Female Employees. *SHS Web Of Conferences*, *217*, 03004. https://doi.org/10.1051/shsconf/202521703004

Robles, D. J., & Ortiz Granja, D. N. (2024). Funciones ejecutivas en el aprendizaje de estudiantes universitarios. Sophia, *Colección de Filosofía de la Educación,8* (36),143-168. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441876638004

Roco, A., Flores, S., Vladimir, O., Mariela, & Maureira, N. (2024). Alpha de cronbach y su intervalo de confianza. *Nutrición Hospitalaria, 41*(1), 270-271. https://dx.doi.org/10.20960/nh.04961

Romo, F., Guzmán, P., LoCasale, J., Wyman, I., Varela, J., & Koomen, H. (2024). Assessing the Teacher Emotions Scale in Chile / Evaluación de la Escala de Emociones Docentes en Chile: Does it relate to teachers' well-being? / ¿Está relacionada con el bienestar docente? *Studies in Psychology45*(3), 269-296. https://doi.org/10.1177/02109395241272429

Rosas, R., & Hernández, E. (2023). El mobbing y su relación con la rotación de personal en organizacionesde la capital de Tlaxcala. *In Vestigium Ire, 16*(1),55- 69. http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/2645

Rositas, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento, *InnOvaciOnes de NegOciOs 11*(22): 235-268http://eprints.uanl.mx/12605/1/11.22%20Art4%20pp%20235%20-%20268.pdf

Sabella, S. A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect of Work Family Conflict on Turnover Intention Through Organizational Commitment as An Intervening Variable: Study on Employees of PT. Titipan Kilat Surabaya. *International Journal of Economics, Management, Business, And Social Science (IJEMBIS)*, *3*(3), 471–481. https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.160

Saeed, F., Mir, A., Haimd, M., Ayaz, F., & Iyyaz, U. (2023). Employee Salary and Employee Turnover Intention: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance as Mediators. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences, 13*(1), 01-23. https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i1.23

Sander, M., Yukselen. I. (2024). Unraveling the gender wage gap: Exploring early career patterns among university graduates, *Scottish Journal of Political Economy, 72*(2), 1-32 **https://doi.org/10.1111/sjpe.12405**

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(7), 893–917. https://doi.org/10.1002/job.595

Shah, B., & Shah, R. (2004). Psychological Contract and Perceived Organizational Performance: A Theoretical Model. *Indian Journal of Industrial Relations, 39*(4), 540-555. https://www.jstor.org/stable/4093703

Sharma, H., & Xu, L. (2022). Association between wages and nursing staff turnover in Iowa nursing homes. *Innovation in Aging, 6*(4), 1-10. https://doi.org/10.1093/geroni/igac004

Sheridan, A., & Newsome, L. (2021). Tempered disruption: Gender and agricultural professional services. *Gender, Work & Organization, 28*(3), 1040-1058. https://doi.org/10.1111/gwao.12623

Shrout, P. (1997). Should significance test be banned? Introduction to a special section exploring pros and cons. *Psychological Science, 8*(1), 1-2. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1997.tb00533.x

Shu, X., Zhu, B., Meagher, K. (2024). Classifying and mapping gender ideologies globally: Gender attitudes in 47 countries at the turn of the 21st century, *Journal of Marriage and Family,87*(2), 724-750. https://doi.org/10.1111/jomf.13052

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 27–4. https://doi.org/10.1037/1076-

Sinha, S., Mukamel, D., Saliba, D., Ladd, H., y Konetzka, T. (2023). New Dimensions of Staffing Patterns in Nursing Homes and Nursing Home Quality: Comparing Staffing Instability to Staffing Turnover, *Journal of the American Medical Directors Association 24*(8), 1099-1105. https://doi.org/10.1016/j.jamda.2023.04.009

Son, L. S., Sakr, N., Sorenson, J., Stamarski, C. S., Caniera, K., & Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review 33*(3), 1-25 https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968

Sperber, S., Täuber, S., Post, C., & Barzantny, C. (2023). Gender Data Gap and its impact on management science — Reflections from a European perspective. *European Management Journal, 41*(1), 2–8. https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.11.006

Stark, F., Bahnik, S., Mussweiler, T. (2016). Anchoring: accessibility as a cause of judgmental assim, *Current opinión in psychology* *12*(1), 67-70. http://dx.doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.06.005

Stojanović, A., Sofranova, N., Arsić, S., Milošević, I., & Mihajlović, I. (2022). The effects of CSR activities on business according to employee perception. *European Review*, *30*(5), 686-707. doi:10.1017/S1062798721000156

Subbiah, I. M., Markham, M. J., Graff, S. L., Matt-Amaral, L. B., Close, J. L., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2022). Incidence, nature, and consequences of oncologists' experiences with sexual harassment. *Journal of Clinical Oncology: Official Journal of the American Society of Clinical Oncology*, *40*(11), 1186–1195. https://doi.org/10.1200/jco.21.02574

Tabassum, N., & Nayak, B. S. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10(2), 192–208. https://doi.org/10.1177/2277975220975513

The Economist. (2025). *The glass-ceiling index 2025*. https://www.economist.com

Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis. Hillsdale,* NJ: Erlbaum https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2648&context=dlj

Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 1011–1017. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011

Tirado, G., Rodríguez, F., Llorente, M., Rubio, F., Topa, G., & López-González, M. A. (2022). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada en profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, *13*(2), 93–103. https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059

Treanor, L., Marlow, S., & Swail, J. (2021). Rationalizing the postfeminist paradox: The case of UK women veterinary professionals. *Gender, Work & Organization*, *28*(1), 337–360. https://doi.org/10.1111/gwao.12568

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). Rediscovering the social group: *A self-categorization theory*. Basil Blackwell. https://psycnet.apa.org/record/1987-98657-000

UNESCO. (2020). *Igualdad de género y desarrollo sostenible*. https://www.unesco.org

Urbano,. M. (2014). El concepto de igualdad en algunas teorías contemporáneas de la justicia, *Criterio Libre Jurídico 21*(1), 123-139. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/688/4607

Usanova, K., & Géraudel, M. (2024). Talent turnover and the contagion effect: the case of the aerospace industry. *Human Resource Development International, 27*(4), 458–480. https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2238247

Vara, A., Díaz, A., Asencios, Z., & Quipuzco, L. (2023). Direct and indirect effects of workplace sexual harassment on the productivity of victims and witnesses: The preventive role of equitable management, *Heliyon 9*(11), 1-17 https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21096

Vilà, R., Torrado, M., y Reguant, M. (2019). Análisis de regresión lineal múltiple con SPSS: un ejemplo práctico. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 12*(2), 1–10. http://doi.org/10.1344/reire2019.12.222704

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation.* Wiley. https://psycnet.apa.org/record/1964-35027-000

Wang, L., de Vetten, A., Admiraal, W., & van der Rijst, R. (2025). The Relationship Between Students' Pre-Class Learning Behaviors and Student Engagement in Tutorials. *Active Learning in Higher Education*, *1*(1): 1-14. https://doi.org/10.1177/14697874251367661

Weiner, B. (1986). Attribution, emotion, and action. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (pp. 281–312). Guilford Press.

Wellhub. (2026). *Rotación de colaboradores/as en México.* Wellhub. https://wellhub.com/es-mx/blog/comunicados-de-prensa/rotacion-de-colaboradores-as-en-mexico/

Wellhub. (2026, 17 de junio). Rotación de personal en México: El gran reto para Recursos Humanos. Wellhub https://wellhub.com/es-mx/blog/comunicados-de-prensa/rotacion-de-colaboradores-as-en-mexico/

Wen Z, Xu J, Yu J, Huang X and Ni Y (2023) Effects of work-family conflict on turnover intention among primary medical staff in Huaihai Economic Zone: a mediation model through burnout. *Front. Psychiatry 14*(1):1-10 https://doi.org/10.3389/fpsyt.2023.1238315

Wiesche, M., Pflügler, C., & Thatcher, J. B. (2024). The Impact of Social Comparison on Turnover Among Information Technology Professionals. *Journal of Management Information Systems, 41*(1), 297–324. https://doi.org/10.1080/07421222.2023.2301170

Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology, 60*(1), 127–162. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x

Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intentionA test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, *8*(1), 2-21. https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001

World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. https://www.weforum.org

World Economic Forum. (2024). *Global gender gap report 2024*. https://www.weforum.org

World Economic Forum. (2024). https://www.weforum.org

Wu, S. F., Ching, C. Y., Liao, H. C., & Wang, R. H. (2024). Pathways among the nursing practice environment, job burnout, and job satisfaction to intention to leave: a cross-sectional study conducted in Taiwan. *Revista da Escola de Enfermagem da U S P*, *58*, (1), 20-40. doi: 10.1590/1980-220X-REEUSP-2024-0025en

Xia, L. Simiao, S. (2023), Efecto de referencia de los contratos de compensación entre instituciones y altos ejecutivos, *Revista de la Universidad de Anhui (Edición de Filosofía y Ciencias Sociales), 47*(3): 145-156 https://ahdxzsb.ahu.edu.cn/oa/DArticle.aspx?type=view&id=16

Yan, E., Wan, D., To, L., Ng, H. K. L., Lai, D. W. L., Cheng, S.-T., Kwok, T., Leung, E. M. F., Lou, V. W. Q., Fong, D., Chaudhury, H., Pillemer, K., & Lachs, M. (2024). Staff turnover intention at long-term care facilities: Implications of resident aggression, burnout, and fatigue. *Journal of the American Medical Directors Association*, *25*(3), 396–402. https://doi.org/10.1016/j.jamda.2023.10.008

Zarezadeh, Z., & Rastegar, R. (2023). Gender-leisure nexus through a social justice lens: The voice of women from Iran. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 54(1), 472–480.* https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.02.003

Zhu, T., Park, S. K., Tu, R., & Ding, Y. (2023). Does emotional labor trigger turnover intention? The moderating effect of fear of COVID-19. *Sustainability*, 15 (1), 15-33. https://doi.org/10.3390/su152115336

Anexos

Anexo 1. Encuesta

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

La presente encuesta forma parte del proyecto de investigación doctoral titulado **"Brechas de género que inciden en la rotación de personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León"**. Agradecemos la participación de las empleadas administrativas de mandos medios para el llenado de esta encuesta. La información es de carácter estrictamente confidencial; su uso será única y exclusivamente con propósitos de investigación científica. Su participación es completamente anónima.

I. PERFIL DE LA ENCUESTADA

1.- Edad:
( ) 18-26
( ) 27-37
( ) 38-48
( ) 49-59
( ) Mas de 60

2.- Escolaridad:
( ) Preparatoria
( ) Técnico superior
( ) Licenciatura
( ) Maestría
( ) Doctorado

3. Estado Civil
( ) Soltera
( ) Casada
( ) Divorciada
( ) Viuda
( ) Unión Libre

4. No. de hijos
( ) 0 hijos
( ) 1 hijo
( ) 2 hijos
( ) 3 hijos
( ) Más de 3 hijos

5.- Posición en la empresa:

6- Años trabajando en la empresa:
( ) Menos de 5 años
( ) Entre 6 a 15 años
( ) De 16 a 30 años
( ) Más de 30 años

II PERFIL DE LA EMPRESA

7.- Año de creación: _____

8.- No. de empleados de a empresa:
( ) 50 a 75
( ) 101 a 150
( ) 150 a 200
( ) 101 a 200

9. Total de personas a su cargo
( ) Menos de 5 empleados

( ) Entre 6 a 15 empleados
( ) De 16 a 30 empleados
( ) Más de 30 empleados
( ) No superviso

10. Principal producto o servicio que venden_____

III. VARIABLES

Indicaciones: Por favor lea las siguientes afirmaciones y *a partir de su experiencia y opinión* **indique el grado de acuerdo o desacuerdo** que Usted tiene respecto a cada una. No hay respuestas buenas ni malas, sólo queremos saber su opinión. Marque con una **X** el número que representa su opinión o respuesta. Considere lo siguiente:

1=Totalmente en desacuerdo 2=Poco desacuerdo En 3= Neutral 4= Poco De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

Y. Rotación de Personal		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	11. Considero que hay empleadas en la organización que salen de la empresa por la falta de oportunidades para su desarrollo profesional.	( )	( )	( )	( )	( )
	12. Hay empleadas de mi empresa que perciben que las condiciones salariales no son equitativas para desempeñar sus funciones por lo que deciden cambiar de organización.	( )	( )	( )	( )	( )
	13.Hay empleadas que se siente abrumada por conciliar su vida laboral/familiar y se salen de esta empresa.	( )	( )	( )	( )	( )
	14.Considero que hay empleadas que se han sentido discriminadas por su género y han dejado esta empresa.	( )	( )	( )	( )	( )
	15. Considero que hay empleada que se han salido de esta empresa porque sienten que no han tenido una flexibilidad laboral.	( )	( )	( )	( )	( )
	16.Considero que hay empleadas que han sentido que existe discriminación de género lo que las obliga a cambiar de trabajo.	( )	( )	( )	( )	( )
X1. Brecha Salarial		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	17. Percibo que las empleadas salen de esta empresa debido a que el salario difiere de sus responsabilidades laborales.	( )	( )	( )	( )	( )
	18. Las empleadas cambian de trabajo debido a que son limitadas las oportunidades de acceder a un ascenso.	( )	( )	( )	( )	( )
	19. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a las limitadas gratificaciones económicas equitativas ante un rendimiento óptimo.	( )	( )	( )	( )	( )
	20. Las mujeres deciden renunciar a esta empresa debido a que la retribución económica que reciben es inferior a la de sus compañeros de la misma área.	( )	( )	( )	( )	( )
	21. Las mujeres renuncian a esta empresa debido a que el rendimiento laboral contrasta con la remuneración que reciben.	( )	( )	( )	( )	( )
	22. He presenciado casos en esta organización donde las mujeres renuncian debido a la remuneración es inferior en correspondencia con el trabajo que realizan.	( )	( )	( )	( )	( )
X2. Estereotipos de género en los roles		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	23. Considero que en mi empresa las mujeres renuncian debido a la poca participación que tenemos en diferentes puestos directivos.	( )	( )	( )	( )	( )
	24. Existe la posibilidad de que las empleadas no continúen en esta empresa debido a la falta de claridad entre los roles laborales que debemos asumir.	( )	( )	( )	( )	( )
	25. Las mujeres deciden cambiar de organización a causa de que la selección de personal se basa en el género del candidato y no en nuestros méritos.	( )	( )	( )	( )	( )
	26. Las empleadas salen de la empresa debido a que no tenemos permitido reducir nuestras horas de trabajo según sus circunstancias familiares y personales.	( )	( )	( )	( )	( )
	27. Considero que un factor de salida en esta organización es debido a que las mujeres requerimos desarrollar ciertas habilidades técnicas que dependen del género del emplead@.	( )	( )	( )	( )	( )
	28. Considero que en este tipo de sector todas las mujeres renuncian debido a la falta de capacidad de lidiar con cuestiones administrativas.	( )	( )	( )	( )	( )
X3. Conciliación de vida laboral/ familiar		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	29. Las mujeres de esta empresa deciden renunciar debido a que sus actividades laborales interfieren con nuestra rutina personal.	( )	( )	( )	( )	( )
	30. La empresa no me permite administrar mi tiempo por lo que decido cambiar de organización.	( )	( )	( )	( )	( )
	31. La empresa no permite a las mujeres ausentarse en caso de imprevistos relacionados con nuestras responsabilidades personales	( )	( )	( )	( )	( )

	32.Considero que una causa de renuncia en las mujeres es debido a que nuestro horario laboral no es óptimo para cumplir con nuestras actividades planeadas durante el día.	( )	( )	( )	( )	( )
	33.El horario de trabajo es inflexible y no me permite dedicar tiempo a mis actividades personales.	( )	( )	( )	( )	( )
X4. Inflexibilidad laboral		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	34. He pensado cambiar de empresa debido a que son limitadas las oportunidades que tengo para organizar mi horario laboral de manera flexible según mis necesidades.	( )	( )	( )	( )	( )
	35.Las empleadas de esta empresa renuncian debido a la falta de oportunidades de cambiar o cubrir turnos según situaciones particulares.	( )	( )	( )	( )	( )
	36. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que la empresa no nos proporciona la oportunidad de trabajar desde un lugar distinto a la oficina.	( )	( )	( )	( )	( )
	37. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que el horario de trabajo es inflexible de tal manera que no tenemos la oportunidad de planificar de manera adecuada nuestros descansos.	( )	( )	( )	( )	( )
	38. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que la empresa desconfía en la capacidad para realizar el trabajo en forma remota en lugar de la oficina.	( )	( )	( )	( )	( )
	39. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que son limitadas las oportunidades para manejar nuestro tiempo para atender diferentes actividades personales.	( )	( )	( )	( )	( )
X5. Hostigamiento sexual		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	40. Hay empleadas que se sienten intimidadas en su lugar de trabajo por eso deciden renunciar de esta organización.	( )	( )	( )	( )	( )
	41. Como empleada he sentido que la discriminación de género está presente en gran medida por lo que estoy considerando renunciar.	( )	( )	( )	( )	( )
	42. Hay empleadas que renuncian a la organización debido a que nos hemos sentido amenazadas por aceptar invitaciones o encuentros sexuales.	( )	( )	( )	( )	( )
	43.Las empleadas de esta organización renuncian debido a que no se reprenden a quienes hacen comentarios ofensivos sobre una empleada.	( )	( )	( )	( )	( )
	44. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a que constantemente se comentan chistes o historias de contenido sexual.	( )	( )	( )	( )	( )
	45. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a la constante presión en cuanto al género.	( )	( )	( )	( )	( )

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Validez de instrumentos por juicio de expertos
Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Contaduría Pública y Administración

Estimado experto, agradezco su valiosa participación, en la investigación "Brechas de género, que inciden en la rotación laboral femenino, en el entorno laboral de Nuevo León, a continuación, se presentan los ítems que conformaran el instrumento del estudio, favor de contestar a partir del nivel de relevancia de cada ítem donde:

- 1-Irrelevante
- 2- Poco Relevante
- 3- Relevante
- 4-Muy Relevante.

El cuestionario se conforma de 35 ítems y tarda aproximadamente 15 minutos en responder.

Y. Rotación de Personal	**Relevancia**	**Definición**
1. Considero que hay empleadas en mi organización que salen de la empresa por la falta de oportunidades para su desarrollo profesional (Omar et al. 2024).		Desde la perspectiva de (Nguyen et al. 2023) la rotación de personal se engloba como un conjunto de acciones individuales, donde el empleado proyecta su deseo de terminar su relación con la empresa, a pesar de seguir cumpliendo con las demandas laborales y manteniendo su pertenencia a la organización.
2. Hay empleadas de mi empresa que perciben que las condiciones salariales no son equitativas para desempeñar sus funciones por lo que deciden cambiar de organización (Omar et al. 2024).		
3.Hay empleadas que se siente abrumada por conciliar su vida laboral/familiar y se salen de esta empresa (Nguyen et al. 2023).		
4.Considero que hay empleadas que se han sentido discriminadas por su género y han dejado esta empresa (Xiaoyu et al. 2022).		
5. Considero que hay empleada que se han salido de esta empresa porque sienten que no han tenido una flexibilidad laboral (Xiaoyu et al. 2022).		
6.Considero que hay empleadas que han sentido que existe discriminación de género lo que las obliga a cambiar de trabajo (elaboración propia).		
X1. Brecha Salarial	**Relevancia**	**Definición**
7. Percibo que las empleadas salen de la empresa debido a que el salario difiere de las responsabilidades laborales (Davey, et al. 1999).		La brecha salarial, hace referencia a la circunstancia económica especialmente a la distribución de sueldos y salarios, que se consideran, a partir de decisiones organizacionales sesgadas, y estereotipadas, donde mayormente el género masculino es el más beneficiado (Criado, 2020).
8. Las empleadas cambian de trabajo debido a que son limitadas las oportunidades de acceder a un ascenso (Davey, et al. 1999).		
9. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a son limitadas las gratificaciones económicas ante el rendimiento óptimo (Davey, et al. 1999).		
10. Las mujeres deciden renunciar a esta empresa debido a que la retribución económica que reciben es inferior a la de sus compañeros de la misma área (Jugde 1993).		
11. Las mujeres renuncian a esta empresa debido a que el rendimiento laboral contrasta con la remuneración que reciben (Criado, 2020).		

12. He presenciado casos en esta organización donde las mujeres renuncian debido a la remuneración es inferior en correspondencia con el trabajo que realizan (Criado, 2020).		
X2. Estereotipos de género en los roles	**Relevancia**	**Definición**
13. Considero que en mi empresa las mujeres renuncian debido a la poca participación que tenemos en diferentes puestos directivos (Elci et al., 2021).		Estas actitudes según Elci, et al. (2021), tienden a subestimar las cualidades del género femenino dentro de sus roles laborales, además tienen una connotación que busca limitar el progreso, perpetuando la idea de que ciertas tareas son inapropiadas o están más allá de su capacidad, lo que lleva a muchas mujeres a considerar abandonar sus puestos debido a la presencia de una cultura de dominación masculina.
14. Existe la posibilidad de que las empleadas no continúen en esta empresa debido a la falta de claridad entre los roles laborales que debemos asumir (Elci et al., 2021).		
15. Las mujeres deciden cambiar de organización a causa de que la selección de personal se basa en el género del candidato y no en nuestros méritos (Elci et al., 2021).		
16. Las empleadas salen de la empresa debido a que no tenemos permitido reducir nuestras horas de trabajo según sus circunstancias familiares y personales (Elci et al., 2021).		
17. Considero que un factor de salida en esta organización es debido a que las mujeres requerimos desarrollar ciertas habilidades técnicas que dependen del género del emplead@ (Elci et al., 2021).		
X4. Inflexibilidad laboral	**Relevancia**	**Definición**
24. He pensado cambiar de empresa debido a que son limitadas las oportunidades que tengo para organizar mi horario laboral de manera flexible según mis necesidades (Tsen et al. 2021).		Según Tsen et al. (2021), la inflexibilidad laboral se desarrolla a partir de la falta de formas novedosas por parte de la gestión de recursos humanos que conllevan la reestructuración inaccesible ante los empleos y puestos de trabajo, con la falta de propósito de que las personas aumenten sus posibilidades de mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral.
25.Las empleadas de esta empresa renuncian debido a la falta de oportunidades de cambiar o cubrir turnos según situaciones particulares (Tsen et al. 2021).		
26. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que la empresa no nos proporciona la oportunidad de trabajar desde un lugar distinto a la oficina (Tsen et al. 2021).		
27. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que el horario de trabajo es inflexible de tal manera que no tenemos la oportunidad de planificar de manera adecuada nuestros descansos (Tsen et al. 2021).		
28. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que la empresa desconfía en la capacidad para realizar el trabajo en forma remota en lugar de la oficina (Tsen et al. 2021).		
X5. Hostigamiento sexual	**Relevancia**	**Definición**
30. Hay empleadas que se sienten intimidadas en su lugar de trabajo por eso deciden renunciar de esta organización.		Desde su perspectiva Osterman y Boström (2022), indican que el hostigamiento sexual es producto de la intimidación en el lugar de trabajo, a partir de actividades, procesos y comportamientos repetidos y regulados que afectan negativamente a una persona victimizada, esto a partir de acciones como hostigar, acosar, ofender o excluir a un individuo de forma constante, incluyendo una superioridad de poder formal entre las partes, viéndose reflejado en que un compañero de trabajo es intimidado por un superior.
31. Como empleada he sentido que la discriminación de género está presente en gran medida por lo que estoy considerando renunciar.		
32. Hay empleadas que renuncian a la organización debido a que nos hemos sentido amenazadas por aceptar invitaciones o encuentros sexuales.		
33.Las empleadas de esta organización renuncian debido a que no se reprenden a quienes hacen comentarios ofensivos sobre una empleada.		
34. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a que constantemente se comentan chistes o historias de contenido sexual.		
35. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a la constante presión en cuanto al género.		

Anexo 3: Promedio De Las Preguntas Con Validación De Expertos

Variable dependiente: Rotación de personal	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Total**	**Prom.**
1. Considero que hay empleadas en mi organización que salen de la empresa por la falta de oportunidades para su desarrollo profesional (Omar et al. 2024).	4	4	3	3	4	18	3.6
2. Hay empleadas de mi empresa que perciben que las condiciones salariales no son equitativas para desempeñar sus funciones por lo que deciden cambiar de organización (Omar et al. 2024).	4	3	3	4	4	18	3.6
3.Hay empleadas que se siente abrumada por conciliar su vida laboral/familiar y se salen de esta empresa (Nguyen et al., 2023).	4	4	4	4	4	20	4
4.Considero que hay empleadas que se han sentido discriminadas por su género y han dejado esta empresa (Xiaoyu et al., 2022).	3	4	3	4	3	17	3.4
5. Considero que hay empleada que se han salido de esta empresa porque sienten que no han tenido una flexibilidad laboral (Xiaoyu et al. 2022).	4	4	4	4	3	19	3.8
6.Considero que hay empleadas que han sentido que existe discriminación de género lo que las obliga a cambiar de trabajo (elaboración propia).	3	3	4	4	3	17	3.4
Variable independiente X1: Brecha salarial	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Total**	**Prom.**
7. Percibo que las empleadas salen de la empresa debido a que el salario difiere de las responsabilidades laborales (Davey, et al. 1999).	4	3	4	4	3	18	3.6
8. Las empleadas cambian de trabajo debido a que son limitadas las oportunidades de acceder a un ascenso (Davey, et al. 1999).	4	4	3	3	4	18	3.6
9. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a son limitadas las gratificaciones económicas ante el rendimiento óptimo (Davey, et al. 1999).	4	3	4	4	4	19	3.8
10. Las mujeres deciden renunciar a esta empresa debido a que la retribución económica que reciben es inferior a la de sus compañeros de la misma área (Jugde 1993).	3	3	4	4	3	17	3.4
11. Las mujeres renuncian a esta empresa debido a que el rendimiento laboral contrasta con la remuneración que reciben (Criado, 2020).	4	4	3	4	3	18	3.6
12. He presenciado casos en esta organización donde las mujeres renuncian debido a la remuneración es inferior en correspondencia con el trabajo que realizan (Criado, 2020).	4	3	4	4	4	19	3.8
Variable independiente X2: Estereotipos de género en los roles	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Total**	**Prom.**
13. Considero que en mi empresa las mujeres renuncian debido a la poca participación que tenemos en diferentes puestos directivos (Elci et al. 2021).	3	4	3	3	3	16	3.2
14. Existe la posibilidad de que las empleadas no continúen en esta empresa debido a la falta de claridad entre los roles laborales que debemos asumir (Elci et al. 2021).	4	4	3	3	4	18	3.6
15. Las mujeres deciden cambiar de organización a causa de que la selección de personal se basa en el género del candidato y no en nuestros méritos (Elci et al. 2021).	4	3	4	4	3	18	3.6
16. Las empleadas salen de la empresa debido a que no tenemos permitido reducir nuestras horas de trabajo según sus circunstancias familiares y personales (Elci et al. 2021).	4	4	3	4	4	19	3.8
17. Considero que un factor de salida en esta organización es debido a que las mujeres requerimos desarrollar ciertas habilidades técnicas que dependen del género del emplead@ (Elci et al. 2021).	4	4	4	4	4	20	4
18. Considero que en este tipo de sector todas las mujeres renuncian debido a la falta de capacidad de lidiar con cuestiones administrativas (Elci et al. 2021).	3	4	4	4	3	18	3.6
Variable independiente X3: Falta de conciliación de vida familiar-laboral	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Total**	**Prom.**
19. Las mujeres de esta empresa deciden renunciar debido a que sus actividades laborales interfieren con su rutina personal (Ardiansyah y Nawangsih, 2023).	3	4	4	4	3	18	3.6
20. La empresa no me permite administrar mi tiempo por lo que decido cambiar de organización (De Gioannis, et al. 2024).	4	4	4	4	4	20	4

21. La empresa no permite a las mujeres ausentarse en caso de imprevistos relacionados con nuestras responsabilidades personales (De Gioannis, et al. 2024).	4	4	3	4	3	18	3.6
22.Considero que una causa de renuncia en las mujeres es debido a que nuestro horario laboral no es óptimo para cumplir con nuestras actividades planeadas durante el día (De Gioannis et al. 2024).	4	4	4	4	4	20	4
23.El horario de trabajo es inflexible y no me permite dedicar tiempo a mis actividades personales (De Gioannis, et al. 2024).	4	4	3	4	3	18	3.6
Variable independiente X4 Inflexibilidad laboral	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Total**	**Prom.**
24. He pensado cambiar de empresa debido a que son limitadas las oportunidades que tengo para organizar mi horario laboral de manera flexible según mis necesidades (Tsen et al. 2021).	4	4	3	4	3	18	3.6
25.Las empleadas de esta empresa renuncian debido a la falta de oportunidades de cambiar o cubrir turnos según situaciones particulares (Tsen et al. 2021).	4	4	4	4	4	20	4
26. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que la empresa no nos proporciona la oportunidad de trabajar desde un lugar distinto a la oficina (Tsen et al. 2021).	4	4	3	4	3	18	3.6
27. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que el horario de trabajo es inflexible de tal manera que no tenemos la oportunidad de planificar de manera adecuada nuestros descansos (Tsen et al. 2021).	4	4	4	4	4	20	4
28. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que la empresa desconfía en la capacidad para realizar el trabajo en forma remota en lugar de la oficina (Tsen et al. 2021).	4	4	3	4	3	18	3.6
29. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que son limitadas las oportunidades para manejar nuestro tiempo para atender diferentes actividades personales (Tsen et al. 2021).	4	4	4	4	4	20	4
Variable independiente X5 hostigamiento sexual	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Total**	**Prom.**
30. Hay empleadas que se sienten intimidadas en su lugar de trabajo por eso deciden renunciar de esta organización.	4	3	3	4	3	17	3.4
31. Como empleada he sentido que la discriminación de género está presente en gran medida por lo que estoy considerando renunciar.	3	3	4	4	4	18	3.6
32. Hay empleadas que renuncian a la organización debido a que nos hemos sentido amenazadas por aceptar invitaciones o encuentros sexuales.	4	4	4	4	4	20	4
33.Las empleadas de esta organización renuncian debido a que no se reprenden a quienes hacen comentarios ofensivos sobre una empleada.	4	4	4	4	4	20	4
34. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a que constantemente se comentan chistes o historias de contenido sexual.	4	4	3	3	4	18	3.6
35. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a la constante presión en cuanto al género.	3	4	3	4	4	18	3.6

Anexo 4: Encuesta Final

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

La presente encuesta forma parte del proyecto de investigación doctoral titulado **"Brechas de género que inciden en la rotación de personal femenino en el entorno laboral en Nuevo León"**. Agradecemos la participación de las empleadas administrativas de mandos medios para el llenado de esta encuesta. La información es de carácter estrictamente confidencial; su uso será única y exclusivamente con propósitos de investigación científica. Su participación es completamente anónima.

I. PERFIL DE LA ENCUESTADA

1.- Edad:
( ) 18-26
( ) 27-37
( ) 38-48
( ) 49-59
( ) Mas de 60

2.- Escolaridad:
( ) Preparatoria
( ) Técnico superior
( ) Licenciatura
( ) Maestría
( ) Doctorado

3. Estado Civil
( ) Soltera
( ) Casada
( ) Divorciada
( ) Viuda
( ) Unión Libre

4. No. de hijos
( ) 0 hijos
( ) 1 hijo
( ) 2 hijos
( ) 3 hijos
( ) Más de 3 hijos

5.- Posición en la empresa:

6- Años trabajando en la empresa:
( ) Menos de 5 años
( ) Entre 6 a 15 años
( ) De 16 a 30 años
( ) Más de 30 años

II PERFIL DE LA EMPRESA

7.- Año de creación: _____

8.- No. de empleados de a empresa:
( ) 50 a 75
( ) 101 a 150
( ) 150 a 200
( ) 101 a 200

9. Total de personas a su cargo
( ) Menos de 5 empleados
( ) Entre 6 a 15 empleados
( ) De 16 a 30 empleados

( ) Más de 30 empleados
( ) No superviso

10. Principal producto o servicio que venden_____

III. VARIABLES

Indicaciones: Por favor lea las siguientes afirmaciones y *a partir de su experiencia y opinión* **indique el grado de acuerdo o desacuerdo** que Usted tiene respecto a cada una. No hay respuestas buenas ni malas, sólo queremos saber su opinión. Marque con una **X** el número que representa su opinión o respuesta. Considere lo siguiente:

1=Totalmente en desacuerdo 2=Poco desacuerdo En 3= Neutral 4= Poco De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

Y. Rotación de Personal En base a las empleadas que han salido de su empresa usted considera que?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11. Considero que hay empleadas en mi organización que salen de la empresa por la falta de oportunidades para su desarrollo profesional.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Hay empleadas de mi empresa que perciben que las condiciones salariales no son equitativas para desempeñar sus funciones por lo que deciden cambiar de organización.	( )	( )	( )	( )	( )
13.Hay empleadas que se siente abrumada por conciliar su vida laboral/familiar y se salen de esta empresa.	( )	( )	( )	( )	( )
14.Considero que hay empleadas que se han sentido discriminadas por su género y han dejado esta empresa.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Considero que hay empleada que se han salido de esta empresa porque sienten que no han tenido una flexibilidad laboral.	( )	( )	( )	( )	( )
16.Considero que hay empleadas que han sentido que existe discriminación de género lo que las obliga a cambiar de trabajo.	( )	( )	( )	( )	( )
X1. Brecha Salarial En base a las empleadas que han salido de su empresa usted considera que?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
17. Percibo que las empleadas salen de la empresa debido a que el salario difiere de las responsabilidades laborales.	( )	( )	( )	( )	( )
18. Las empleadas cambian de trabajo debido a que son limitadas las oportunidades de acceder a un ascenso.	( )	( )	( )	( )	( )
19. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a son limitadas las gratificaciones económicas ante el rendimiento óptimo.	( )	( )	( )	( )	( )
20. Las mujeres deciden renunciar a esta empresa debido a que la retribución económica que reciben es inferior a la de sus compañeros de la misma área.	( )	( )	( )	( )	( )
21. Las mujeres renuncian a esta empresa debido a que el rendimiento laboral contrasta con la remuneración que reciben.	( )	( )	( )	( )	( )
22. He presenciado casos en esta organización donde las mujeres renuncian debido a la remuneración es inferior en correspondencia con el trabajo que realizan.	( )	( )	( )	( )	( )
X2. Estereotipos de género en los roles En base a las empleadas de su empresa usted opina que?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
23. Considero que en mi empresa las mujeres renuncian debido a la poca participación que tenemos en diferentes puestos directivos.	( )	( )	( )	( )	( )
24. Existe la posibilidad de que las empleadas no continúen en esta empresa debido a la falta de claridad entre los roles laborales que debemos asumir.	( )	( )	( )	( )	( )
25. Las mujeres deciden cambiar de organización a causa de que la selección de personal se basa en el género del candidato y no en nuestros méritos.	( )	( )	( )	( )	( )
26. Las empleadas salen de la empresa debido a que no tenemos permitido reducir nuestras horas de trabajo según sus circunstancias familiares y personales.	( )	( )	( )	( )	( )
27. Considero que un factor de salida en esta organización es debido a que las mujeres requerimos desarrollar ciertas habilidades técnicas que dependen del género del emplead@.	( )	( )	( )	( )	( )
28. Considero que en este tipo de sector todas las mujeres renuncian debido a la falta de capacidad de lidiar con cuestiones administrativas.	( )	( )	( )	( )	( )

X3. Falta de Conciliación de vida laboral/ familiar En base a las empleadas que han salido de su empresa usted considera que?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
29. Las mujeres de esta empresa deciden renunciar debido a que sus actividades laborales interfieren con nuestra rutina personal.	( )	( )	( )	( )	( )
30. La empresa no me permite administrar mi tiempo por lo que decido cambiar de organización.	( )	( )	( )	( )	( )
31. La empresa no permite a las mujeres ausentarse en caso de imprevistos relacionados con nuestras responsabilidades personales	( )	( )	( )	( )	( )
32.Considero que una causa de renuncia en las mujeres es debido a que nuestro horario laboral no es óptimo para cumplir con nuestras actividades planeadas durante el día.	( )	( )	( )	( )	( )
33.El horario de trabajo es inflexible y no me permite dedicar tiempo a mis actividades personales.	( )	( )	( )	( )	( )
X4. Inflexibilidad laboral En base a las empleadas que han salido de su empresa usted considera que?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
34. He pensado cambiar de empresa debido a que son limitadas las oportunidades que tengo para organizar mi horario laboral de manera flexible según mis necesidades.	( )	( )	( )	( )	( )
35.Las empleadas de esta empresa renuncian debido a la falta de oportunidades de cambiar o cubrir turnos según situaciones particulares.	( )	( )	( )	( )	( )
36. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que la empresa no nos proporciona la oportunidad de trabajar desde un lugar distinto a la oficina.	( )	( )	( )	( )	( )
37. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que el horario de trabajo es inflexible de tal manera que no tenemos la oportunidad de planificar de manera adecuada nuestros descansos.	( )	( )	( )	( )	( )
38. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que la empresa desconfía en la capacidad para realizar el trabajo en forma remota en lugar de la oficina.	( )	( )	( )	( )	( )
39. Las empleadas de esta empresa renuncian debido a que son limitadas las oportunidades para manejar nuestro tiempo para atender diferentes actividades personales.	( )	( )	( )	( )	( )
X5. Hostigamiento sexual En base a las empleadas que han salido de su empresa usted considera que?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
40. Hay empleadas que se sienten intimidadas en su lugar de trabajo por eso deciden renunciar de esta organización.	( )	( )	( )	( )	( )
41. Como empleada he sentido que la discriminación de género está presente en gran medida por lo que estoy considerando renunciar.	( )	( )	( )	( )	( )
42. Hay empleadas que renuncian a la organización debido a que nos hemos sentido amenazadas por aceptar invitaciones o encuentros sexuales.	( )	( )	( )	( )	( )
43.Las empleadas de esta organización renuncian debido a que no se reprenden a quienes hacen comentarios ofensivos sobre una empleada.	( )	( )	( )	( )	( )
44. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a que constantemente se comentan chistes o historias de contenido sexual.	( )	( )	( )	( )	( )
45. Considero que un factor de salida en las mujeres de esta empresa es debido a la constante presión en cuanto al género.	( )	( )	( )	( )	( )

Fuente: Elaboración propia