

PERCEPCIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON LA INTENCIÓN DE RENUNCIAR

GENDER EQUITY PERCEPTIONS AND ITS RELATIONSHIP WITH THE INTENTION OF RESIGNING

Recibido: 28 de julio de 2022 | Aceptado: 23 de julio de 2023

DOI: <https://doi.org/10.55611/rep.3403.07>

Deliz **Rodríguez-Carrasquillo** ¹

¹ Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, San Juan, Puerto Rico

RESUMEN

La equidad de género en el empleo tiene un papel importante en las decisiones que toma una persona en su trabajo. El objetivo del estudio fue examinar las percepciones de equidad de género y su relación con la intención de renunciar en una muestra de personas que laboran en la docencia universitaria. Para llevar a cabo esta investigación, administré una escala de percepción de equidad de género junto con preguntas relacionadas a la intención de renunciar. La muestra final estuvo compuesta de 146 personas empleadas en la docencia de una universidad en Puerto Rico. Mediante la prueba de Mann-Whitney encontré que las personas con puntuaciones menores relacionadas a las percepciones sobre equidad de género tenían una mayor intención de renunciar a su trabajo. Este resultado concuerda con la literatura donde documenta que las percepciones de inequidad resultan en intención de abandonar el empleo. Este estudio aporta evidencia de la importancia de la equidad de género en los escenarios laborales y de las posibles repercusiones que podría tener si no se fomenta.

PALABRAS CLAVE: Género, equidad de género, intención de renunciar, docencia universitaria.

ABSTRACT

Gender equity in employment plays an important role in the decision-making process of an employee in the work setting. The objective of the study was to examine the perceptions of gender equity and its relation with turnover intention in a sample of Puerto Rican university teachers. To carry out this research, I administered a gender equity perception scale together with questions related to intention to resign. The sample comprised of 146 professors from a university in Puerto Rico. Using the Mann-Whitney test, I found that participants with lower scores related to perceptions of gender equity had a greater intention to quit their job. This result is consistent with the literature where it has been found that perceptions of inequality result in the intention to leave employment. This study provides evidence of the importance of gender equity in work settings and of the possible repercussions that it could have if it is not promoted.

KEYWORDS: Gender, gender equity, turnover intention, university professors.

La equidad de género en el empleo continúa siendo un tema de vital importancia debido a las brechas que aún existen en el ámbito laboral. A pesar de que las disparidades se han reducido de forma significativa, las mujeres siguen experimentando segregación y continúan siendo diferenciadas por género. Las inequidades por género persisten en la cantidad de mujeres que participan del mercado laboral, horas trabajadas, condiciones de empleo, ocupaciones y sectores laborales a los que se encuentran adscritas e incluso en los salarios que tienen (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2022; Organización Internacional del Trabajo, 2018). De hecho, las mujeres tienden a aceptar una mayor cantidad de trabajo sin paga que los hombres, lo cual disminuye sus oportunidades para tener trabajos remunerados (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2022) y así acceder a recursos que les permitan una mejor calidad de vida.

Equidad de Género en el Empleo

En el contexto sociohistórico latinoamericano y caribeño es de gran importancia estudiar la equidad de género en el trabajo. El objetivo de este estudio fue examinar las percepciones de equidad de género y su relación con la intención de renunciar en una muestra de personas que laboran en la docencia universitaria. Para propósitos de este trabajo, el género se refiere a aquellos roles, conductas, actividades y atributos socialmente construidos y que cada sociedad considera apropiados para todas las personas (American Psychological Association, 2023). El sexo, por su parte, hace referencia al estado biológico de una persona, asignado al nacer y se encuentra asociado a atributos físicos (American Psychological Association, 2023). Así, en este artículo defino la equidad de género como un tratamiento justo a todas las personas sin distinción por su género. Por eso, la equidad, a diferencia de la igualdad, integra un elemento de justicia entre los hombres y mujeres. La equidad de género supone integrar medidas que ayuden a compensar todas las desventajas históricas y

sociales que han experimentado las mujeres. Para contextualizar y entender la equidad de género en Puerto Rico, es necesario revisar algunas estadísticas laborales y compararlas con América Latina.

La equidad de género y la ausencia de ella se pueden ver reflejadas en estadísticas como la tasa de participación laboral, el tipo de ocupaciones y el salario que ganan mujeres y hombres. Por eso, a continuación, estaré detallando estas estadísticas en América Latina y en Puerto Rico. En cuanto a la tasa de participación laboral de la mujer en América Latina y el Caribe, en el 2017 fue de 50.2% en comparación de un 74.4% para los hombres (Vaca-Trigo, 2019). La participación de las mujeres en el mercado laboral tiene que ser contextualizada; por ejemplo, qué tipo de ocupaciones realizan, el salario devengado y el tiempo que pueden dedicar de acuerdo con sus otras obligaciones no remuneradas. A pesar del progreso en lo que se conoce como techo de cristal, que no permite a las mujeres ascender a posiciones de liderazgo, las mujeres continúan estando subrepresentadas en dichas posiciones. Por ejemplo, en el sector público en el año 2020, las mujeres representaban solo el 37% de las posiciones gerenciales en América Latina (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2022). De hecho, aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo a través de los años, en promedio, las mujeres aún ganan menos que los hombres. Según un informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), por cada hora trabajada de las mujeres, estas reciben un 17% menos de salario que los hombres; incluso teniendo la misma edad, educación, presencia de niños y/o niñas en el hogar y tipo de ocupación (CEPAL/OIT, 2019).

En Puerto Rico, la situación de las mujeres en el empleo no es muy diferente a la de América Latina. De acuerdo con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2021), en el 2020 la tasa de participación laboral para

las mujeres fue más baja (33.3%) cuando es comparada con la de los hombres (48.2%). En cuanto al grupo ocupacional, el 55.4% de las mujeres empleadas se encuentran en ocupaciones profesionales y de oficina. Sin embargo, al revisar las ocupaciones profesionales en que se encuentran empleadas, el 30% se ubica dentro de la ocupación de maestra, carrera tradicionalmente desempeñada por mujeres. Además de ocupar carreras tradicionalmente asignada a roles, también hay inequidades salariales. En Puerto Rico, de acuerdo con el United States Census Bureau (2022), la mediana salarial de los hombres con trabajo a tiempo completo fue de \$24,088, mientras que para las mujeres fue de \$24,385. Esta mediana corresponde a un estimado de cinco años (2015-2020) de la Encuesta de la Comunidad realizada por el Negociado del Censo de Estados Unidos. A pesar de que la mediana de las mujeres fue mayor a la de los hombres, si se hace el análisis por nivel de educación, cuando los hombres tienen un grado profesional o estudios graduados, su mediana salarial es de \$44,156, mientras que para las mujeres con un nivel de escolaridad similar la mediana salarial es de \$32,203 (United States Census Bureau, 2022). Por eso, estas estadísticas justifican que continuemos investigando la equidad de género en el empleo.

Es importante destacar que, en Puerto Rico, en el 2005 se firmó la Orden Ejecutiva Núm. 2005-18 la cual establece como política pública el desglose de estadísticas por género para monitorear que las estrategias estuvieran promoviendo la equidad entre hombres y mujeres. La Ley Núm. 190 del 2007 establece como política pública el desglose por género en la tabulación y divulgación de los datos estadísticos que recogen las agencias gubernamentales (Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, 2012). No obstante, de acuerdo con el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, solo el 51.7% de las publicaciones adoptaron la política pública de desglosar los datos. Por eso, en Puerto Rico, las estadísticas desagregadas son limitadas. Esa falta de estadísticas desagregadas por género contradice la recomenda-

ción de la Organisation for Economic Cooperation and Development (2022) que señala la importancia de incorporar una perspectiva de género en la gobernanza que utilice datos desglosados por género y que permita evaluar y tomar decisiones para atajar la inequidad.

En resumen, la tasa de participación laboral es menor para la mujer en Puerto Rico y América Latina. También, continúan existiendo diferencias en el tipo de ocupaciones a las que se dedican las mujeres y el salario que ganan. Estas estadísticas, y muchas veces la falta de ellas, reafirman la necesidad de estudiar el clima organizacional con relación a la equidad de género en el empleo.

Contexto laboral de la docencia universitaria en Puerto Rico

Además de las estadísticas relacionadas al trabajo, es necesario comprender el contexto laboral de la docencia universitaria en Puerto Rico. Las universidades públicas y privadas en Puerto Rico están siendo impactadas por las políticas neoliberales. Estas políticas están ocasionando que las universidades se conviertan en empresas centrándose en mantener bajos costos (Chomsky, 2017).

La universidad pública en Puerto Rico en particular, ha sufrido una reducción de un poco más de la mitad de su presupuesto (Universidad de Puerto Rico, 2023); medida que fue impuesta por el gobierno y la Junta de Control Fiscal (Brusi & Fuentes-Ramírez, 2022). Estos recortes presupuestarios han tenido el efecto de reducir los recursos a los que tiene acceso la docencia universitaria para cumplir con las metas académicas y la producción intelectual. Los recortes al presupuesto en las universidades públicas en América Latina han tenido como consecuencia un desfinanciamiento de las instituciones y la precariedad laboral de la docencia (Castelao-Huerta, 2021). De acuerdo con Chomsky (2017), la contratación de la docencia de forma temporal ha aumentado exponencialmente.

Según Cordero Mercado (2022), en el 2010 el total de profesores por contrato en la universidad pública de Puerto Rico era de 29%. Sin embargo, para mayo del 2022 esta cifra ya alcanzaba el 44% (Cordero Mercado, 2022). Según se destaca en el artículo antes mencionado, este tipo de nombramiento recibe un salario de \$2,043 por un curso de tres créditos al semestre. Asimismo, no cuenta con los derechos y beneficios marginales que tiene la docencia en puestos regulares como plan médico, licencia de vacaciones, licencia por enfermedad, estabilidad laboral, entre otros. Este contexto laboral de precariedad y de inseguridad puede incidir en el clima organizacional.

Clima Organizacional de Equidad de Género

El clima organizacional se refiere a las percepciones que la empleomanía tiene de su lugar de trabajo (Conte & Landy, 2019). De forma similar, Gómez Rada (2004) lo define como los valores, actitudes y creencias de las personas que pertenecen a una unidad de trabajo. En esta investigación, el clima organizacional de equidad de género lo defino como las percepciones que tiene la empleomanía de una organización acerca de si las prácticas y los procedimientos formales e informales son equitativos por género. El clima organizacional es importante debido a que le permite a la empleomanía hacer sentido de su realidad, lo que a la misma vez tiene un impacto en su comportamiento (Arriola et al., 2011).

La literatura sugiere que un clima organizacional donde exista inequidad por género puede tener implicaciones económicas, organizacionales y en el bienestar de las personas que trabajan en la organización. En términos económicos, por ejemplo, una mayor autonomía e incorporación de las mujeres en el mercado laboral tendría un impacto significativo en el crecimiento económico y sostenible y propiciaría una mejor distribución de los ingresos. También, ayudaría a reducir los niveles de desigualdad y aumentaría los niveles de productividad del

país (CEPAL, 2018). Entre las implicaciones organizacionales se ha encontrado que la percepción de discriminación por género está asociada negativamente a actitudes relacionadas al trabajo (p.ej. compromiso, satisfacción e intención de permanecer) y a la productividad de las personas empleadas (Triana et al., 2019). Con relación a las implicaciones en el bienestar de las personas, Triana et al. (2019) encontraron que el percibir discriminación por género está asociado negativamente a la salud física y psicológica. Esto significa que a medida que una persona perciba que fue discriminada por género, aumenta su probabilidad de padecer una condición física o de salud mental. Se ha encontrado también que la justicia organizacional relacionada a la equidad de género puede ser una herramienta que ayude a disminuir el síndrome de quemarse por el trabajo en mujeres docentes universitarias (Taka et al., 2016). Según este estudio, existe una relación negativa entre el síndrome de quemarse por el trabajo y el promover iniciativas a favor de la equidad de género desde la alta jerarquía (Taka et al., 2016). Esto podría llevar a una persona a tener la intención de renunciar a su trabajo.

Intención de Renunciar

De forma específica, es imprescindible conocer y abundar sobre algunas posibles consecuencias de percibir que no existe equidad de género en el trabajo. La intención de renunciar podría ser una de esas consecuencias negativas. La intención de renunciar definida por Lyons y Bandura (2020) como ese momento en que una persona empleada está pensando irse de la organización o que inclusive ya ha comenzado a buscar un nuevo trabajo. La rotación constituye el acto voluntario en que una persona renuncia a su trabajo. A pesar de que la intención de renunciar no implica que la persona va a renunciar, se ha encontrado una alta correlación entre la intención de renunciar y el acto de renunciar (Lyons & Bandura, 2020; Sun & Wang, 2017). De hecho, las organizaciones pierden eficiencia cuando enfrentan altas tasas de

rotación pues continuamente deben iniciar procesos de reclutamiento, selección y adiestramiento. Por eso, la intención de renunciar es un serio problema que se debe disminuir para evitar perder a las personas empleadas más valiosas y con mayor experiencia en la organización (Lyons & Bandura, 2020).

Podríamos pensar que la intención de renunciar se debe primordialmente a una insatisfacción que tiene la empleomanía con su salario. Sin embargo, el salario y la satisfacción con el salario predicen de una forma muy débil la decisión de una persona empleada de renunciar (Hom et al., 2020). En cambio, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el compromiso con la carrera u ocupación resultaron tener un gran impacto en la rotación y la intención de renunciar (Hom et al., 2020; Ozkan et al., 2020). De hecho, se ha encontrado también que a medida que aumenta la justicia organizacional, disminuye la intención de renunciar (Kim et al., 2017).

Según Cascio y Boudreau (2008), el costo de la rotación en la empleomanía puede estar entre el 90% y el 200% de su paga anual. Esto es debido a los recursos que invierte la organización en los procesos de reclutamiento, selección y adiestramiento de la persona que renuncia y que la sustituye. Además de estos costos directos que puede tener la rotación, este fenómeno complejo tiene otros costos indirectos como lo son la pérdida de la memoria organizacional, pérdida de clientes, disminución de la calidad y productividad en lo que se contrata a otra persona, entre otros (Allen et al., 2010).

MÉTODO

Esta investigación tuvo el objetivo de examinar las percepciones de equidad de género y su relación con la intención de renunciar en una muestra de personas empleadas en la docencia universitaria en Puerto Rico. Para cumplir con este objetivo, utilicé un diseño cuantitativo no experimental. La investigación cuantitativa no experimental

es el proceso estructurado en el que se prueban empíricamente ciertas suposiciones, pero no se manipulan variables (Babbie & Roberts, 2018; Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Opté por un estudio de corte transversal ya que los datos se recogen en un solo momento. Una de las ventajas de llevar a cabo una investigación cuantitativa es que provee una descripción numérica de tendencias, actitudes y opiniones (Creswell & Creswell, 2018). Por otra parte, una de las limitaciones de un estudio cuantitativo es que no se puede profundizar sobre las contestaciones de las personas que participan (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Participantes

Esta investigación estuvo compuesta por una muestra de 146 personas empleadas en la docencia en una universidad en Puerto Rico durante el 2018. Todas las personas eran mayores de 21 años y la muestra fue por conveniencia. El 59.6% de las personas de la muestra indicaron ser mujeres y un 40.4% señaló ser hombre. En cuanto al rango académico (Instructor, Catedrático o Investigador Auxiliar, Catedrático o Investigador Asociado y Catedrático o Investigador), el 52.7% indicó que se encontraba en el tercer nivel o más alto (Catedrático o Investigador Asociado o Catedrático). El 39.0% de la muestra indicó que tenía el rango máximo. El 40.4% de la muestra dijo que tenía 20 años o más trabajando en la universidad; el 23.3% indicó que llevaba entre 10 y 19 años, mientras que el 36.3% indicó que llevaba 9 años o menos. El 80.8% de la muestra indicó que ocupaba un puesto a tiempo completo en la universidad. Los datos de la muestra son detallados en la Tabla 1.

TABLA 1.
Características sociodemográficas de las personas participantes.

Variabes	Frecuencia (%)
Sexo	
Hombres	59 (40.4%)
Mujeres	87 (59.6%)
Tiempo completo o tiempo parcial	
Completo	118 (80.8%)
Parcial	28 (19.2%)
Rango	
Rango de ingreso	33 (22.6%)
Segundo nivel de rango	36 (24.7%)
Tercer nivel de rango	20 (13.7%)
Rango máximo	57 (39.0%)
Años trabajando para la universidad	
0-9 años	53 (36.3%)
10-19 años	34 (23.3%)
20 años o más	59 (40.4%)
Intención de renunciar	
Si	33 (22.9%)
No	111 (77.1%)

Instrumento

Los datos fueron recogidos a través de un cuestionario de preguntas cerradas. El mismo consistió de una sección de preguntas sociodemográficas y una escala de clima organizacional de equidad de género. En la sección de preguntas sociodemográficas, incluí cuatro (4) preguntas: género de la persona, rango académico, cantidad de años que llevaba trabajando en la universidad como docente y si ocupaba un puesto a tiempo parcial o completo. En esa sección y para obtener información sobre la intención de renunciar de las personas participantes incluí dos (2) preguntas: “¿Ha tenido intención de renunciar a su trabajo?” y “¿Planifica renunciar a su trabajo en los próximos 12 meses?”.

Además de la sección de preguntas sociodemográficas, para evaluar las percepciones de equidad de género, utilicé una escala de clima organizacional de equidad de género construida por esta autora para este estudio. La escala fue construida a partir del modelo de clima organizacional diseñado por Gómez Rada (2004). Sin embargo, ese modelo evalúa clima organizacional sin integrar el tema de equidad de género, por lo que le añadí este aspecto. Este modelo tiene seis (6) dimensiones: claridad organizacional, sistema de recompensas e

incentivos, toma de decisiones/autonomía, liderazgo, interacción social y apertura organizacional. La dimensión de claridad organizacional la defino como el grado en que la empleomanía percibe que la organización establece reglas y procedimientos que son precisos y confiables y que están orientados a la equidad de género. La reciprocidad por su parte corresponde a la relación entre la organización y el trabajador de dar y recibir mutuamente en términos equitativos por género. La dimensión de toma de decisiones mide el grado en que la organización involucra a su empleomanía en las decisiones de forma equitativa. Por otro lado, el liderazgo analiza en qué medida las personas empleadas reciben apoyo y orientación efectiva para desarrollar sus tareas de forma equitativa por género. La dimensión de interacción social describe las relaciones entre la empleomanía para analizar si las mismas son equitativas para los géneros. Por último, la dimensión de participación organizacional se refiere al grado en que las personas son involucradas y la apertura que tiene la organización para escuchar y favorecer espacios en los que se sugieran ideas de forma equitativa para los géneros.

Antes de administrar la escala de clima organizacional de equidad de género, esta fue validada por cinco (5) jueces con peritaje en

el tema. De forma específica, utilicé la estadística de Lawshe (1975) para evaluar la validez de contenido. Para el análisis, tabulé las puntuaciones y seleccioné todos los ítems que obtuvieron una puntuación mayor o igual a 0.6. Sin embargo, también incluí cuatro (4) ítems que entendí pertinentes y que obtuvieron una puntuación de 0.2. Esto lo decidí a partir de la revisión de literatura, las sugerencias gramaticales del proceso de jueces y el análisis estadístico. La escala final estuvo compuesta por 35 ítems validados por jueces con peritajes. Además, el instrumento tuvo una escala Likert de cinco (5) niveles: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Para medir la consistencia interna de los ítems, utilicé la estadística de alfa de Cronbach. La consistencia interna se refiere al grado en el cual una serie de ítems en un instrumento se comportan de la misma forma (Creswell & Creswell, 2018). Para los 35 ítems de la escala de clima organizacional de equidad de género, la consistencia interna fue de .96. Según Creswell y Creswell (2018) los valores óptimos se ubican entre .7 y .9. Por lo tanto, el alfa de Cronbach de la escala de percepciones de clima organizacional de equidad de género indica que la confiabilidad es alta.

Procedimiento

El instrumento y el procedimiento de la investigación fue aprobado por el Comité de Ética Institucional con el número de protocolo CIPSHI 1718-088. También, solicité la autorización de la institución académica para llevar a cabo esta investigación con su empleomanía. Una vez obtuve la autorización, invité a toda la población docente universitaria a participar en la investigación a través de correos electrónicos y promociones impresas enviadas a las oficinas de la docencia universitaria. Tanto en los correos electrónicos como en las promociones, se encontraba el enlace para contestar el instrumento. Además, solicité la ayuda de personal administrativo para que enviaran

invitaciones del estudio a la docencia universitaria de su departamento.

Si la persona decidía colaborar con la investigación, entraba al enlace en donde primero se le presentaba la hoja de consentimiento informado. Esta hoja presentaba el propósito, procedimiento, riesgos y posibles beneficios de la investigación. De modo que todas las personas participaron de forma voluntaria una vez aceptaron los términos del consentimiento. Sin embargo, debido a que el tema relacionado a equidad de género puede ser uno sensible, tanto para la persona participante como para la institución, y para proteger la identidad del participante, no se requirió que escribiera su nombre. La plataforma Google Forms permitió que no se almacenaran los correos electrónicos de las personas participantes, lo que hizo que las respuestas fueran anónimas. Sin embargo, el correo electrónico para invitar a las personas a participar solo se le envió a personal docente de la institución para asegurarnos que solo este personal tendría acceso al enlace. Luego de aceptar, a cada participante se le presentaron todas las preguntas de los instrumentos. De la totalidad de la docencia universitaria en la institución académica para el momento en que se realizó la investigación (1,315), un 11.1% (146 participantes) respondió los instrumentos. A continuación, detallo sobre cómo se realizó el análisis de los datos en este estudio.

Análisis de Datos

Para el análisis de los datos, utilicé el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25. Los datos fueron analizados mediante estadísticas descriptivas e inferenciales. Las estadísticas descriptivas fueron utilizadas para las variables sociodemográficas. Además, utilicé la prueba no paramétrica de Mann-Whitney para examinar si existían diferencias estadísticamente significativas entre las variables de género e intención de renunciar. Para utilizar esta estadística, primero verifiqué que los datos cumplieran con el supuesto de normalidad. Los datos se distribuyeron normalmente para

el grupo que tenía intención de renunciar ($W(32) = 0.98, p = .865$) pero no para el grupo que no tenía intención de renunciar ($W(110) = 0.96, p = .000$). Por eso, realicé la prueba de Mann-Whitney para examinar si existían diferencias estadísticamente significativas entre las variables.

RESULTADOS

A continuación, se describen los resultados para las variables de clima organizacional de equidad de género e intención de renunciar. Además, explico los resultados que permiten evaluar si existían diferencias en las puntuaciones de clima organizacional de equidad de género entre los que indicaron que tenían intención de renunciar y los que no.

Escala de Clima Organizacional de Equidad de Género

Para la escala de clima organizacional de equidad de género la puntuación promedio de toda la muestra a partir de la escala Likert, fue

de 3.7, con una desviación estándar de 0.7. Esta puntuación representa “de acuerdo” en la escala Likert. Esto significa que, al promediar las puntuaciones de todos los ítems, la mayoría de la muestra estuvo de acuerdo con las premisas que estipulan la existencia de un clima organizacional de equidad de género. La Tabla 2 presenta estos resultados, en donde más del 60% de la muestra (93 participantes) se ubicó entre las contestaciones de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” a que existe un clima organizacional de equidad de género. Sin embargo, también es importante destacar que un 31.5% se ubicó en la neutralidad, “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y lo que podría implicar una percepción de riesgo en cuanto al clima organizacional de equidad de género. Es importante también mencionar que la opción de “en desacuerdo” solo obtuvo una frecuencia de cuatro participantes (2.7%) y la opción de “totalmente en desacuerdo” obtuvo una frecuencia de tres participantes (2.1%).

TABLA 2.

Frecuencias y porcentajes a partir del promedio para la Escala de Clima Organizacional de Equidad de Género.

Escala de Clima Organizacional de Equidad de Género	Frecuencia (%)
Totalmente de acuerdo (5)	21 (14.4%)
De acuerdo (4)	72 (49.3%)
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	46 (31.5%)
En desacuerdo (2)	4 (2.7%)
Totalmente en desacuerdo (1)	3 (2.1%)
Total	146 (100%)

Para analizar si las percepciones de clima organizacional de equidad de género se diferencian entre hombres y mujeres, realicé una prueba t. De acuerdo con los resultados de dicha prueba, existen diferencias del clima organizacional de equidad de género entre hombres y mujeres. De forma específica, los hombres tuvieron la tendencia a puntuar más alto, $t(142) = 4.1, p = .001$. Además, según los resultados, la media de la puntuación sobre el clima organizacional de equidad de género para los hombres fue de 4.0 en comparación con la media de las mujeres que fue de 3.5.

La puntuación de 4.0 representa la contestación “de acuerdo” en la escala Likert, mientras que la puntuación de 3.5 representa “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”.

Intención de Renunciar

Además del clima organizacional de equidad de género, analicé la intención de renunciar. El 22.9% (33 participantes) expresó la intención de renunciar a su trabajo docente. De estos, el 54.5% (18 participantes) se identificaron como mujeres. Por su parte, el

4.9% (7 participantes) indicó que tenía planificado el proceso de renuncia.

Escala de Clima Organizacional de Equidad de Género e Intención de Renunciar

Para comparar si existían diferencias en la puntuación del clima organizacional de equidad de género entre las personas participantes que indicaron que tenían intención de renunciar y las que no la tenían, verifiqué que los datos cumplieran con el supuesto de normalidad. Realicé la prueba de Mann-Whitney para examinar si existían diferencias entre las variables. Encontré que existen diferencias en las puntuaciones de las personas participantes que tenían intención de renunciar en comparación con las que no, $U=1,080.5$, $z=-3.6$, $p=.001$. Por su parte, para la escala de clima organizacional de equidad de género, las puntuaciones de las personas participantes que tenían intención de renunciar ($Mdn=3.41$) fueron menores a quienes no tenían intención de renunciar ($Mdn=3.84$). En resumen, en esta muestra las personas que tenían intención de renunciar a su trabajo presentaron puntuaciones medianas menores de clima organizacional de equidad de género en comparación de los que no tenían intención de renunciar.

DISCUSIÓN

La percepción que las personas tengan sobre el clima de equidad de género que existe en sus espacios de trabajo necesita ser estudiada a profundidad. En esta investigación, encontramos que la mayoría de la muestra estuvo de acuerdo con las premisas que estipulan la existencia de un clima organizacional de equidad de género. Es decir, consideraron que las prácticas y los procedimientos formales e informales de la organización son equitativos por género. Sin embargo, las mujeres tendieron a tener puntuaciones más bajas que los hombres, y por lo tanto a tener una percepción de equidad de género más baja.

Esto concuerda con la revisión de literatura donde se ha encontrado que las

mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las escalas salariales más bajas y subrepresentadas en los grados salariales más altos en universidades (Blithe & Elliott, 2020; Robertson, 2019; Webber & Rogers, 2018), lo que puede fomentar una baja percepción de equidad. Además, se ha encontrado que las mujeres son más propensas a trabajar a tiempo parcial en las universidades (Robertson, 2019), lo que produce un menor salario. En Puerto Rico, el que las mujeres reciban una retribución menor, agrava su situación de pobreza. Por ejemplo, en el 2021 el 54% de los hogares de familias puertorriqueñas cuyas jefas eran mujeres estaban bajo el índice de pobreza (United States Census Bureau, 2021). En la medida en que las mujeres reciban una retribución menor, esto puede disminuir sus oportunidades de tener una vida digna y por lo tanto tiene unas implicaciones sociales alarmantes.

En el contexto universitario las diferencias en percepción de equidad de género podrían agravarse al considerar la especialidad que enseñan, como es el caso de las concentraciones en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). De acuerdo con Casad et al. (2021) y con Webber y Rogers (2018) las disparidades de las mujeres incrementan si pertenecen a departamentos STEM. Además de la especialidad, si pertenecen a un grupo minoritario, como lo es la raza negra, ser hispano o asiático dentro de un grupo mayoritariamente blanco, también pueden presentar problemas de percepción de invisibilidad, lo que alude a tener una apreciación de que no se está siendo considerado ni reconocido por los demás (Settles et al., 2019).

Además de estudiar las percepciones de equidad de género, el propósito de esta investigación fue examinar su relación con la intención de renunciar en la muestra de participantes. Al analizar las personas que tenían intención de renunciar a su trabajo, encontré que sus puntuaciones relacionadas a la percepción de equidad de género eran más bajas en comparación con las personas

que no tenían intención de renunciar. Esto concuerda con la revisión de literatura donde se ha encontrado que las percepciones de inequidad resultan en intención de abandonar el empleo (Geurts et al., 1998). Se ha encontrado también que la percepción de justicia distributiva relacionada a la equidad con que se distribuyen los resultados en el trabajo (p.ej. salario y ascensos) puede predecir la intención de renunciar de una persona empleada (Mengstie, 2020). Por eso, la equidad en la compensación y el acceso a los beneficios es un requisito para reducir la rotación en el empleo (Bilan et al., 2020).

La discriminación por género, que supone un panorama opuesto a la equidad de género, también tiene una relación con la rotación en el trabajo. Si no existen protecciones suficientes que fomenten la igualdad de derechos, esto aumenta los motivos de las personas para renunciar (Bilan et al., 2020). Por eso, en el estudio de Bilan et al. (2020) las organizaciones que tenían un ambiente de discriminación de género aumentaron el doble su potencial de rotación en comparación de aquellas organizaciones que tenían igualdad de derechos.

Los costos de la rotación y de la intención de renunciar pueden ser muy elevados. Según discutí, el costo de la rotación puede estar entre el 90% y el 200% de la paga anual de una persona empleada. Esto se debe a que tienen que dedicar más tiempo a reclutar, seleccionar y adiestrar, lo cual fomenta la ineficiencia. Las personas que renuncian se llevan todo el conocimiento que habían adquirido, haciendo que la organización asuma ese costo. Además del costo económico, puede tener un saldo que no se recupera como el de pérdida de la memoria organizacional, pérdida de clientes, disminución de la calidad y productividad en lo que se contrata a otra persona, entre otros. También, se ha encontrado que la intención de renunciar está relacionada al estrés en el trabajo, falta de compromiso con la organización e insatisfacción con el trabajo (Firth et al., 2004; Hom et al., 2020). Por eso, las organizaciones

tienen que estudiar las percepciones de clima organizacional de equidad de género para conocer en qué medida su empleomanía entiende que existen inequidades y así establecer planes de acción a favor de la equidad. Esto también ayudaría a fomentar la retención en su organización. A su vez, los costos de no mantener un clima laboral a favor de la equidad de género también pueden tener unas implicaciones económicas, organizacionales y en el bienestar de las personas empleadas. Por eso, las organizaciones deben prestarle mayor atención a la diversidad, inclusión y equidad.

Conclusiones, Limitaciones y Recomendaciones

En conclusión, conocer las percepciones de equidad de género es esencial para hacer un diagnóstico que permita disminuir las probabilidades de que ocurran inequidades y de que la empleomanía tenga la intención de renunciar debido a esto. Este estudio tuvo el propósito de analizar las percepciones hacia la equidad de género y su relación con la intención de renunciar en una muestra de personas empleadas en la docencia universitaria. Uno de los hallazgos más importantes de esta investigación fue que las personas que tenían intención de renunciar a su trabajo presentaron puntuaciones menores de clima organizacional de equidad de género en comparación de las que no tenían intención de renunciar. Es necesario contextualizar los resultados de esta investigación a partir de sus limitaciones.

Una de las limitaciones de este estudio lo fue el utilizar un muestreo por conveniencia. Esto implica que los resultados no podrán generalizarse más allá de las personas que componen la muestra. También, al escoger un diseño cuantitativo no fue posible examinar la profundidad de las contestaciones de las personas que participaron. Por eso, una recomendación para futuros estudios es que se realice una investigación cualitativa donde se profundice a través de grupos focales y entrevistas. En otras palabras, recomiendo explorar de forma cualitativa las percepciones

de la docencia concernientes a lo que es la equidad de género en el trabajo. Los hallazgos de esta investigación presentan una serie de implicaciones que me permitirán a su vez hacer recomendaciones para que cualquier organización pueda atender el asunto de equidad de género y también sugerencias para la política pública de Puerto Rico. Como recomendación a partir de los hallazgos de esta investigación, incluyo el fomentar la diversidad, inclusión y equidad en los espacios laborales. El promover la diversidad, inclusión y equidad es esencial para las organizaciones y en especial para los ambientes universitarios. De acuerdo con Nishii (2013) si las organizaciones quieren mejorar su clima organizacional relacionado a la inclusión, deben monitorear las prácticas y resultados relacionados a Recursos Humanos y deben medir las percepciones relacionadas a justicia de las prácticas en el empleo. Esto con el objetivo de revelar posibles sesgos que estén ocurriendo en el espacio de trabajo y que obstaculicen la agenda a favor de la equidad. Además, según Le et al. (2021) para crear un ambiente justo y equitativo todas las personas empleadas deben ser capaces de participar activamente en el proceso de toma de decisiones y deben tener la oportunidad de compartir sugerencias de prácticas justas en el empleo.

Las políticas públicas asimismo desempeñan un papel importante para cerrar la brecha entre los géneros. Las políticas públicas de asistencia familiar que ayudan a mejorar el balance entre vida y trabajo, el derecho a una licencia remunerada y a reincorporarse a un empleo equivalente, han logrado el aumento de las tasas de participación de las mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Por eso, una recomendación es que se formulen y adopten más políticas públicas que faciliten el cerrar las brechas. A pesar de que ya existe una ley en Puerto Rico para establecer como política pública el desglose por género en la tabulación y divulgación de los datos estadísticos que recogen las agencias gubernamentales (Ley Núm. 190 del 2007), la

misma no aparenta estarse aplicando. El desglose de estadísticas por género es fundamental para tener una idea de la situación actual y así conocer cuáles son las posibles brechas que deben comenzar a cerrarse.

Estándares Éticos de Investigación

Financiamiento: El trabajo no fue financiado.

Conflicto de intereses: La autora expresa que no hubo conflictos de intereses al redactar el manuscrito.

Aprobación de la Junta Institucional Para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: Se gestionó la aprobación y autorización del Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI) de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (# protocolo: CIPSHI #1718-088).

Consentimiento informado: Las personas participantes completaron el consentimiento informado de forma electrónica.

REFERENCIAS

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives, 24*(2), 48–64. <https://www.jstor.org/stable/25682398>
- American Psychological Association. (2023). *Understanding transgender people, gender identity and gender expression*. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/transgender-people-gender-identity-gender-expression>
- Arriola, M., Salas, E., & Bernabé, T. (2011). El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Estratégicas, 19*(25), 109–127.
- Babbie, E., & Roberts, L. (2018). *Fundamentals of social research (4th ed.)*. Nelson Education.

- Bilan, Y., Mishchuk, H., Samoliuk, N., & Mishchuk, V. (2020). Gender discrimination and its links with compensations and benefits practices in enterprises. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(3), 189–204. <https://doi.org/10.15678/EBER.2020.080311>
- Blithe, S. J., & Elliott, M. (2020). Gender inequality in the academy: Micro-aggressions, work-life conflict, and academic rank. *Journal of Gender Studies*, 29(7), 751–764. <https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1657004>
- Brusi, R., & Fuentes-Ramírez, R. R. (2022, April 20). *With the University of Puerto Rico gutted, private equity is poised to profit*. The Century Foundation. <https://tcf.org/content/commentary/with-the-university-of-puerto-rico-gutted-private-equity-is-poised-to-profit/>
- Casad, B. J., Franks, J. E., Garasky, C. E., Kittleman, M. M., Roesler, A. C., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W. (2021). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 99(1), 13–23. <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>
- Cascio, W., & Boudreau, J. W. (2008). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives*. Pearson Education.
- Castelao-Huerta, I. (2021). Investigaciones sobre los efectos de la neoliberalización de la educación superior pública en América Latina. *Educação e Pesquisa*, 47, 1–24. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202147232882>
- CEPAL. (2018, 7-11 mayo). *La ineficiencia de la desigualdad*. Trigésimo séptimo periodo de sesiones de la CEPAL, La Habana, Cuba. <https://doi.org/10.18356/ff8b886e-es>
- CEPAL/OIT. (2019). Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 21. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf
- Chomsky, N. (2017). *El asalto neoliberal a las universidades y cómo debería ser la educación*.
- Conte, J. M., & Landy, F. J. (2019). *Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology* (6th ed.). Wiley.
- Cordero Mercado, D. (2022, 11 octubre). Sentencia de pobreza: Alto número de profesores de la UPR sin plazas fijas resalta la inequidad salarial. *El Nuevo Día*. <https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/el-alto-numero-de-profesores-de-la-universidad-de-puerto-rico-sin-plazas-fijas-resalta-la-falta-de-equidad-salarial/>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (2021). *Empleo y desempleo en Puerto Rico*. [https://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo Trabajador/EMPLEO Y DESEMPLEO EN PUERTO RICO PROMEDIO AÑO NATURAL 2020.pdf](https://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/EMPLEO%20Y%20DESEMPLEO%20EN%20PUERTO%20RICO%20PROMEDIO%20AÑO%20NATURAL%202020.pdf)
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940410526127>
- Geurts, S., Schaufeli, W., & Jonge, J. D. (1998). Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: A social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3), 341–362.
- Gómez Rada, C. A. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(47), 97–113.

- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79801108>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hom, P. W., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2020). *Employee retention and turnover: Why employees stay or leave* (1st Ed.). Routledge.
- Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2012). *Informe a la Junta de directores sobre la implantación de la política pública sobre el desglose por género de las estadísticas, en cumplimiento con la ley núm. 190 de 13 de diciembre de 2007*.
<http://www.estadisticas.gobierno.pr/iepr/LinkClick.aspx?fileticket=zs0g0bxFdwE%3D&tabid=165>
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications*, 22(3), 308–328. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2016-0074>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to context validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Le, H., Palmer Johnson, C., & Fujimoto, Y. (2021). Organizational justice and climate for inclusion. *Personnel Review*, 50(1), 1–20. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2019-0546>
- Lyons, P., & Bandura, R. (2020). Turnover intention: Management behaviors to help retain talented employees. *Development and Learning in Organizations*, 35(5), 7–10. <https://doi.org/10.1108/DLO-10-2020-0204>
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC Psychology*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0387-8>
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Report on the implementation of the OECD gender recommendations*. <https://www.oecd.org/mcm/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf
- Ozkan, A. H., Elci, M., Karabay, M. E., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of turnover intention: A meta-analysis study in the United States. *Business Administration and Management*, 23(1), 93–110. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2020-1-007>
- Robertson, J. (2019). Gender in higher education: The current landscape in the UK. *EqualBITE*, 9–15. https://doi.org/10.1163/9789463511438_002
- Settles, I. H., Buchanan, N. C. T., & Dotson, K. (2019). Scrutinized but not recognized: (In)visibility and hypervisibility experiences of faculty of color. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 62–74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.003>
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124–1141. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1257063>

- Taka, F., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takeuchi, M., Takenoshita, S., Murakami, A., Hiraie, H., Okinaga, H., & Smith, D. R. (2016). Organizational climate with gender equity and burnout among university academics in Japan. *Industrial Health, 54*(6), 480–487. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0126>
- Triana, M. del C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R., Delgado, D. M., & Li, M. (2019). Perceived workplace gender discrimination and employee consequences: A meta-analysis and complementary studies considering country context. *Journal of Management, 45*(6), 2419–2447. <https://doi.org/10.1177/0149206318776772>
- United States Census Bureau. (2021). *Poverty status in the past 12 months by household type by age of householder*. American Community Survey. <https://data.census.gov/table?t=Age+and+Sex:Household+Size+and+Type:Poverty&g=0400000US72&tid=ACS1Y2021.B17017>
- United States Census Bureau. (2022). *Earnings in the past 12 months (in 2020 inflation-adjusted dollars)*. American Community Survey.
- Universidad de Puerto Rico. (2023). *Borrador plan estratégico 2023-2028 de la Universidad de Puerto Rico: Una cartografía de acciones creativas e innovadoras*.
- Vaca-Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://oig.cepal.org/es/documentos/opportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>
- Webber, K. L., & Rogers, S. M. (2018). Gender differences in faculty member job satisfaction: Equity forestalled? *Research in Higher Education, 59*(8), 1–28. <https://doi.org/10.1007/s11162-018-9494-2>