

Revista de Ciencias Sociales

Alienación laboral, violencia de género y satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables en Ensenada-México

Galván Mendoza, Oscar*

Resumen

La trayectoria profesional de las mujeres que se dedican a la contaduría pública nunca ha sido sencilla, han tenido que lidiar con problemas de violencia y desigualdad de género. La investigación tiene como objetivo analizar el impacto de la alienación laboral y la violencia de género en la satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables en Ensenada, Baja California, México. Teniendo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, exploratorio y con una dimensión temporal transversal, se aplicaron 319 encuestas a trabajadoras de despachos contables en Ensenada, Baja California, México. Los datos recabados fueron analizados mediante una modelización de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales. Los hallazgos reflejan empíricamente lo siguiente: La violencia de género impacta de manera positiva y estadísticamente significativa a la alienación laboral y la alienación laboral impacta de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral. Adicionalmente, se encontró que la alienación laboral media, de manera estadísticamente significativa, el impacto de la violencia de género en la satisfacción laboral. Se concluye que la alienación laboral interviene en la disminución de la satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables cuando las mismas asimilan y evalúan las situaciones de violencia de género en las que estuvieron envueltas.

Palabras clave: Alienación laboral; violencia de género; satisfacción laboral; despachos contables; modelos de ecuaciones estructurales.

* Doctor en Ciencias Administrativas. Profesor investigador en la Universidad Autónoma de Baja California, Baja California, México. E-mail: ogalvan68@uabc.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6136-2214>

Labor alienation, gender violence and job satisfaction of accounting firm workers in Ensenada-Mexico

Abstract

The professional trajectory of women in public accounting has never been easy: they have had to deal with problems of violence and gender inequality. The objective of the research is to analyze the impact of work alienation and gender violence on the job satisfaction of accounting firm workers in Ensenada, Baja California, Mexico. Using a quantitative approach, a non-experimental, exploratory design, and with a transversal temporal dimension, 319 surveys were applied to accounting firm workers in Ensenada, Baja California, Mexico. The collected data were analyzed using structural equation modeling by partial least squares. The findings empirically reflect the following: gender violence has a positive and statistically significant impact on work alienation and work alienation has a negative and statistically significant impact on job satisfaction. Additionally, it was found that work alienation statistically significantly mediates the impact of gender violence on job satisfaction. It is concluded that work alienation intervenes in the decrease in job satisfaction of accounting firm workers when they assimilate and evaluate the situations of gender violence in which they were involved.

Keywords: Labor alienation; gender violence; job satisfaction; accounting firms; structural equation models.

Introducción

En los últimos años, la dinámica económica nacional e internacional que prepondera en México se ha caracterizado por una notoria complejidad: La presencia de importantes cambios en el entorno y en la estructura de la fuerza del trabajo, un crecimiento acelerado del sector servicios, así como el incremento de la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), que han ido generando una incertidumbre constante que impacta de manera directa en la conducta de empleados, grupos de trabajo y organizaciones (Martín, Salanova y Peiró, 2003; Montes de Oca, 2020; Albino, 2021).

Derivado de esta situación, el profesional de la contaduría pública ha sido obligado a estar inmerso en un proceso constante de actualización, puesto que se le atribuye un rol protagónico en el fomento del conocimiento y la innovación, noción fundamental para el desarrollo y crecimiento de las empresas

(Castañeda et al., 2017; Laguna, Ñustes y Octavo, 2019).

Una respuesta a ello ha sido que los despachos contables en México se han enfocado en la búsqueda constante de la “eficiencia de sus costos y gastos para poder ofrecer a sus clientes honorarios altamente competitivos” (Palafox et al., 2022, p.143). Sin embargo, para que éstos puedan mantenerse en el mercado, no deben olvidar que el cumplimiento de sus metas depende directamente de las personas que los integran, puesto que generan valor a los procesos internos y son quienes gestionan los recursos y las capacidades de las organizaciones (Bernal y Flores, 2020).

No obstante, aun cuando ha habido evolución con el paso de las décadas y ha sido notable el incremento de creación y posicionamiento de despachos contables, la contaduría ha sido vista como una profesión tradicional que evidencia un sesgo marcado por el género (Berrios y Meléndez, 2017).

Llama la atención que, a pesar que existe una importante representación femenina en la

contaduría pública, la trayectoria profesional de las mujeres nunca ha sido sencilla: Han tenido que lidiar con problemas de violencia y desigualdad de género, dificultad para acceder a puestos directivos superiores y, en la mayoría de los casos, ocupar las posiciones de trabajo peor pagadas (Karunagaran y Samudrage, 2019; Daumeyer, Onyeador y Richeson, 2021; Chamorro e Irausquin, 2021).

En tal sentido, acorde a la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1994), la violencia de género es definida como cualquier acto de violencia basado en el género que genera como resultado probable o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, coerción o privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Ahora bien, al estar expuestas constantemente a dichas situaciones, las mujeres pueden sufrir consecuencias psicológicas y emocionales, tal es el caso del sentimiento de alienación laboral (Won et al., 2021; Seriwatana, 2022; Denegri et al., 2022).

La alienación laboral, por su parte, se define como un “sentimiento de decepción que provoca una desconexión psicológica por parte de un empleado hacia la organización a la que pertenece y las recompensas que ésta le ofrece” (Galván-Mendoza y Esquinca-Moreno, 2019, p.2). Al ser una problemática silenciosa y latente, la alienación laboral impacta de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral de las trabajadoras alienadas (Ertekin y Özmen, 2017; Kumral, Öztürk y Nefise, 2020), relacionándose con las condiciones laborales en las que se encuentra, aislando a las mismas de su entorno y de sus responsabilidades (Nair y Vohra, 2009).

Sin embargo, a pesar de los múltiples estudios disponibles en la evidencia científica empírica que abordan la variable de género en la contaduría, las investigaciones tanto teóricas como prácticas que se enfocan en el estudio de la violencia de género y alienación laboral, y su impacto en la satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables en México, son notoriamente escasas.

Al detectar esta brecha no cubierta

dentro de la literatura científica especializada sobre violencia de género en México, se identifica la necesidad de analizar la interacción de dichas variables en una población de mujeres trabajadoras de despachos contables en un contexto mexicano. De manera que, con base en lo antes expuesto, el objetivo de la investigación consiste en analizar el impacto de la alienación laboral y la violencia de género en la satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables en Ensenada, Baja California, México.

1. Fundamentación teórica

1.1. Violencia de género y alienación laboral

Se debe hacer hincapié en que el contexto organizacional sobresale por la persistencia de los estereotipos y roles de género tradicionales, por lo que las expectativas de actividades y responsabilidades laborales, en la mayoría de los casos, genera que las mujeres reciban malos tratos, aumentando los sentimientos de alienación y hostilidad (Drummond et al., 2016; Seriwatana, 2022). De ahí que autores como London et al. (2012); y, Won et al. (2021), sustenten el incremento del sentimiento de alienación laboral en trabajadoras, cuando estas han experimentado algún tipo de situación de violencia de género (estereotipos, ataques verbales, insinuaciones sexuales o evaluaciones negativas con respecto a su apariencia). Al respecto, se plantea la siguiente hipótesis:

H₁: Violencia de género impacta de manera positiva y estadísticamente significativa a la alienación laboral.

1.2. Violencia de género y satisfacción laboral

Tradicionalmente, son las mujeres quienes se han enfrentado durante décadas a diversas situaciones de violencia de género:

Discriminación, brechas salariales, techo de cristal, falta de reconocimiento, inequidad en el desarrollo personal y profesional, maltrato y acoso sexual (Halley et al., 2018; Alrawadieh et al., 2022). Este tipo de situaciones genera un impacto negativo y estadísticamente significativo en el rendimiento, compromiso y, sobre todo, en la satisfacción laboral de las trabajadoras (Cortina, Fitzgerald y Drasgow, 2002; Arshad, 2020; Zeitlberger et al., 2022), ocasionando que las mismas devalúen su trabajo (Husainaa y Bahron, 2017); es por ello, que se propone la siguiente hipótesis:

H₂: Violencia de género impacta de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral.

1.3. Alienación y satisfacción laboral

Recientemente, dentro de los estudios empíricos se ha señalado que las trabajadoras que experimentan alienación laboral se sienten menos satisfechas con su trabajo (Lagios et al., 2022; Aslan et al., 2022). Además, al disminuir la conexión que las empleadas tienen con su entorno laboral y las creencias, así como valores que comparten con su organización, la alienación laboral genera que las mismas presenten sentimientos de decepción, frustración y apatía, ocasionando su aislamiento (Galván-Mendoza y Esquinca-Moreno, 2019). De acuerdo con lo anterior, se plantea la siguiente hipótesis:

H₃: Alienación laboral impacta de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral.

1.4. Alienación laboral, violencia de género y satisfacción laboral

Con base en los hallazgos de Settles et al. (2012), las mujeres que reportaron una mayor percepción y exposición ante situaciones de violencia de género (problemas de estereotipos y discriminación por género, diferencias salariales, menores espacios físicos

para trabajar, algún tipo de maltrato y acoso sexual), mostraron aumentos considerables en sus sentimientos de alienación laboral, ocasionando la disminución de la satisfacción con sus trabajos. A partir de dicho sustento empírico, se propone la siguiente hipótesis:

H₄: Alienación laboral media de manera estadísticamente significativa el impacto de la violencia de género en la satisfacción laboral.

2. Metodología

La investigación se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, exploratorio y con una dimensión temporal transversal. De esta forma, los datos que se analizaron se obtuvieron a través de un cuestionario que se les aplicó a 319 trabajadoras pertenecientes a diversos despachos contables en Ensenada, Baja California, México. Con respecto a la prueba de las hipótesis, el análisis de datos fue a través de una modelización de ecuaciones estructurales basada en mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM), utilizándose respectivamente el *software* SmartPLS 3 versión 3.3.3 de Ringle, Wende y Becker (2015). Las variables se midieron de la siguiente forma:

Alienación laboral, fue operacionalizada y adaptada de Nair y Vohra (2009), y se compuso por 08 *ítems*. Violencia de género, fue operacionalizada y adaptada de Moldovan (2018), integrándose por 21 *ítems*. Satisfacción laboral, fue operacionalizada y adaptada de Warr, Cook y Wall (1979), conformándose por 15 *ítems*. En lo que corresponde a las opciones de respuesta para todos los *ítems*, el valor mínimo de respuesta fue 01 (totalmente en desacuerdo) y el valor máximo fue 06 (totalmente de acuerdo). En relación con la recolección de los datos, es necesario mencionar que los cuestionarios fueron proporcionados directamente a algunas participantes y también, vía *web* a través de *Google Forms* durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2021.

3. Resultados y discusión

Las características demográficas de la muestra obtenida se pueden apreciar en la Tabla 1. Con base en el contenido de la misma, se afirma que el 100% de las participantes son

mujeres. En ese sentido, se debe resaltar que la mayoría de las mujeres que respondieron son personas jóvenes, puesto que el 84,9% del total de la población encuestada no rebasan los 35 años.

Tabla 1
Características demográficas de las participantes

	Característica demográfica	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	319	100,00
Edad	De 18 a 25 años	217	68,00
	De 26 a 35 años	54	16,90
	De 36 a 45 años	29	09,10
	De 46 a 55 años	15	04,70
	Más de 55 años	04	01,30
Escolaridad	Preparatoria	36	11,29
	Licenciatura en proceso	182	57,05
	Licenciatura terminada	81	25,39
	Posgrado	20	06,27
Puesto	Auxiliar/asistente contable	236	73,98
	Contadora/supervisora/coordinadora	49	15,37
	Gerente	18	05,64
	Propietaria	16	05,01
Antigüedad	Menos de 01 año	90	28,21
	De 01 a 09 años	202	63,33
	De 10 a 19 años	19	05,96
	Más de 20 años	08	02,50

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Al mismo tiempo, el 57,05% de las encuestadas contestó que se encuentra realizando estudios de licenciatura. Más aún, en lo referente al puesto que ocupan las mujeres encuestadas, el 73,99% se desempeña como auxiliar-asistente contable. En cuanto a la antigüedad, el rango predominante fue de 01 a 09 años (63,33%).

una modelización de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales. Inicialmente, se efectuó la valoración del modelo de medida utilizando el algoritmo PLS consistente. Al ser un modelo completamente reflectivo, los criterios que se evaluaron fueron: Consistencia interna, validez convergente y validez discriminante (Sarstedt et al., 2014; Hair et al., 2019). La Tabla 2, muestra los valores de consistencia interna y validez convergente.

3.1. Modelización de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales

Los datos fueron analizados mediante

Tabla 2
Fiabilidad del constructo y validez convergente

Constructo	Ítem	Carga	AVE	ρ_A	Fiabilidad compuesta	Alfa de Cronbach
Alienación laboral	Alien1	0.808	0.700	0.930	0.942	0.929
	Alien2	0.850				
	Alien3	0.871				
	Alien4	0.830				
	Alien5	0.792				
	Alien6	0.853				
	Alien7	0.851				
Violencia de género	VGmujer1	0.780	0.575	0.929	0.936	0.923
	VGmujer2	0.808				
	VGmujer3	0.876				
	VGmujer4	0.872				
	VGmujer5	0.866				
	VGmujer6	0.806				
	VGmujer7	0.564				
	VGmujer8	0.636				
	VGmujer9	0.682				
	VGmujer10	0.715				
	VGmujer11	0.660				
Satisfacción laboral	Slab1	0.743	0.518	0.949	0.941	0.934
	Slab2	0.708				
	Slab3	0.743				
	Slab4	0.719				
	Slab5	0.650				
	Slab6	0.738				
	Slab7	0.767				
	Slab8	0.793				
	Slab9	0.751				
	Slab10	0.719				
	Slab11	0.623				
	Slab12	0.720				
	Slab13	0.721				
	Slab14	0.637				
	Slab15	0.743				

Fuente: Elaboración propia, 2022 a partir de resultados de SmartPLS 3.3.3.

De acuerdo con el contenido de la Tabla 2, al evaluarse el coeficiente Alpha de Cronbach y el índice de fiabilidad compuesta, se identifica que los valores obtenidos para ambas medidas indican la presencia de confiabilidad al estar por encima del 0.90 y por debajo del 0.95 (Cronbach, 1951; Hair et al., 2019). Después, al evaluar las cargas de los indicadores, se decidió conservar aquellos con cargas superiores a 0.5 (Hair et al., 2010; Rodríguez y Sánchez, 2022).

Luego, para el análisis de la validez

convergente del modelo de medida, se obtuvo un valor aceptable de varianza extraída de la media (AVE) al ser superior a 0.5 (Hair, Ringle y Sarstedt, 2011; Macías, Sánchez y Zerón, 2019). Similarmente, el valor de la rho_A (ρ_A) arrojó resultados muy por encima del punto de corte de .70 (Chin, 1998). Llegado a este punto, es posible afirmar que más del 50% de la varianza es explicada por los indicadores de las variables latentes. En el caso de la validez discriminante, se examinaron los criterios de Fornell y Larcker (1981); y el

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) (Leyva-Hernández, Toledo-López y Hernández-Lara, 2021). En ese sentido, la Tabla 3, proporciona

la certeza que la medición de los constructos es empíricamente única (Galván-Mendoza y Esquinca-Moreno, 2019).

Tabla 3
Criterio de Fornell y Larcker y Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Fornell y Larcker			Heterotrait-Monotrait Ratio		
	Alienación laboral	Satisfacción laboral	Violencia de género	Alienación laboral	Satisfacción laboral	Violencia de género
Alienación laboral	0.837					
Satisfacción laboral	-0.110	0.720		0.105		
Violencia de género	0.455	0.005	0.758	0.487	0.083	

Fuente: Elaboración propia, 2022 a partir de resultados de SmartPLS 3.3.3.

Posteriormente, al efectuarse la valoración del modelo estructural, se tomaron en cuenta los siguientes criterios: Los coeficientes path (β), los valores de significancia (valor t y valor p), el tamaño de

efecto (f^2), la colinealidad del modelo, los valores *Stone-Geisser* (Q^2) y los coeficientes de determinación R^2 (Benítez et al., 2020). En este caso, los valores que se obtuvieron se observan en la Tabla 4.

Tabla 4
Evaluación de modelo estructural

Relaciones	β	t	p	f^2	VIF	Q^2	R^2	Resultado
H_1 : Violencia de género impacta de manera positiva y estadísticamente significativa a la alienación laboral.	0.455	10.270	0.000	0.260	1.000	0.142	0.207	No se rechaza.
H_2 : Violencia de género impacta de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral.	0.069	0.797	0.426	0.004	1.260	0.005	0.016	Se rechaza.
H_3 : Alienación laboral impacta de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral.	-0.142	2.146	0.032	0.016	1.260			No se rechaza.

Fuente: Elaboración propia, 2022 a partir de resultados de SmartPLS 3.3.3.

Al tener en consideración el contenido de la Tabla 4, se menciona la evaluación de la colinealidad mediante el factor de inflación de la varianza (VIF). Los valores VIF menores a 5 indican ausencia de colinealidad entre los constructos, por lo que, con los resultados

obtenidos, se asume que no existen problemas de multicolinealidad entre los constructos violencia de género, alienación y satisfacción laboral. Otro aspecto que se debe de reportar son los valores Q^2 , los cuales establecen la relevancia predictiva al calcularse a través de

la técnica de remuestreo *blindfolding* con un valor D de 7 (Nitzl y Chin, 2017).

Los valores Q^2 registrados fueron: 0.142 para la variable de alienación laboral y 0.005 para la variable de satisfacción laboral, ambos corresponden a precisiones predictivas pequeñas (Hair et al., 2019). Para completar con la evaluación del modelo estructural, se presentan los valores que se obtuvieron del coeficiente de determinación R^2 : La variable de alienación laboral registró una R^2 de 0.207, esto quiere decir que la variable violencia de género explica el 20.7% del total de la varianza del constructo de alienación laboral, catalogándose así en un nivel de determinación o de poder explicativo débil. En contraste, la variable satisfacción laboral registró una R^2 de 0.016, valor que se encuentra muy por debajo del nivel de determinación o de poder explicativo débil (Espejel et al., 2011; Hair et al., 2011).

En este sentido, los resultados obtenidos del análisis de datos permiten validar las siguientes hipótesis planteadas:

H_1 : Violencia de género impacta de manera positiva y estadísticamente

significativa a la alienación laboral (valor β de 0.455 estadísticamente significativo con un valor t de 10.270 y un valor p de 0.000); y H_3 : Alienación laboral impacta de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral (valor β de -0.142 estadísticamente significativo con un valor t de 2.146 y un valor p de 0.032).

Particularmente, la evaluación del efecto mediador de la variable alienación laboral se compone de dos partes: Prueba de significancia del efecto indirecto y del efecto directo (Henseler y Fassott, 2010). Dado que el valor del efecto directo no fue estadísticamente significativo ($\beta= 0.069$, $p= .426$), se optó por evaluar el valor correspondiente al efecto indirecto (ver Tabla 5). Al encontrarse significancia estadística en el valor del efecto indirecto ($\beta= -0.064$, $p= 0.036$), se identifica una mediación solo-indirecta (Zhao, Lynch y Chen, 2010; Nitzl, Roldan y Cepeda, 2016). En este caso, se soporta la H_4 al identificarse que la alienación laboral media de manera estadísticamente significativa el impacto que tiene la violencia de género en la satisfacción laboral.

Tabla 5
Análisis de mediación

Relaciones	Variable mediadora	Efecto directo	Efecto indirecto	Tipo de mediación
H_4 : Alienación laboral media de manera estadísticamente significativa el impacto de la violencia de género en la satisfacción laboral.	Alienación laboral	0.069 ($p= 0.426$)	-0.064 ($p= 0.036$)	Mediación solo indirecta

Fuente: Elaboración propia, 2022 a partir de resultados de SmartPLS 3.3.3.

Finalmente, para realizar la evaluación del ajuste del modelo se tomaron en cuenta las medidas *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), *Unweighted Least Squares Discrepancy* (d_{ULS}), y *Geodesic Discrepancy* (d_G) (Swierczek, 2020). En la Tabla 6, se presentan los resultados obtenidos:

El valor SRMR fue de 0.035 y éste fue menor que los valores de los percentiles 95 (0.043) y 99 (0.048). El valor d_{ULS} fue de 0.711, menor que los percentiles 95 (1.037) y 99 (1.297). También, el valor de d_G fue de 0.231, menor que los percentiles 95 (0.290) y 99 (0.320) respectivamente.

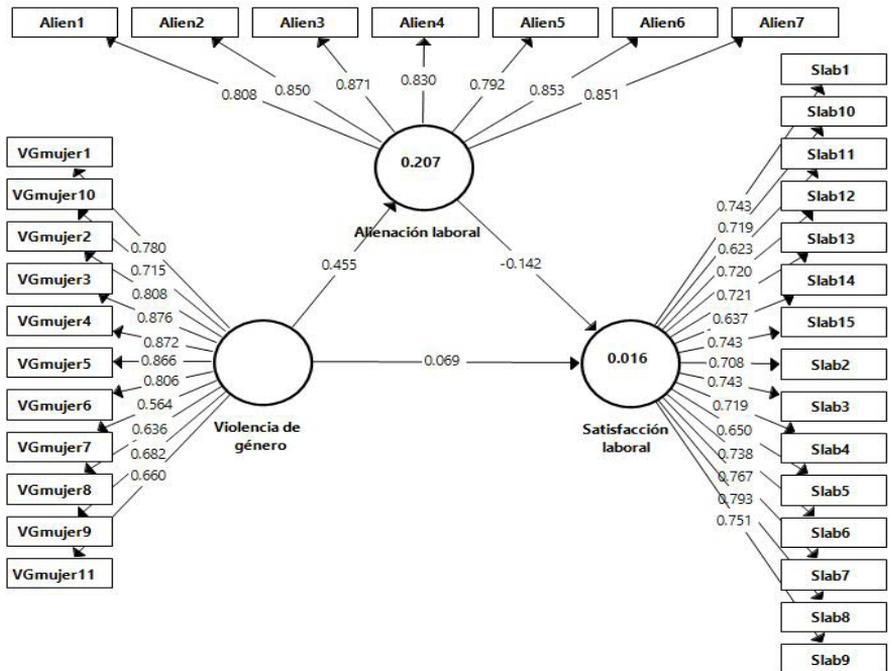
Tabla 6
Ajuste del Modelo

Parámetro	Muestra original (O)	Media de la muestra (M)	95%	99%
SRMR	0.035	0.035	0.043	0.048
d_USL	0.704	0.711	1.037	1.297
d_G	0.234	0.231	0.290	0.320

Fuente: Elaboración propia, 2022 a partir de resultados de SmartPLS 3.3.3.

Para obtener un ajuste aceptable, el valor obtenido del *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) debe ser menor a 0.08, en tanto que los valores obtenidos de SRMR, *Unweighted Least Squares Discrepancy* (d_USL), y *Geodesic Discrepancy* (d_G) deben ser menores que los valores de los percentiles

95 y 99 de *Bootstrap* de dichos indicadores (Swierczek, 2020; Leyva-Hernández et al., 2021; Rodríguez y Sánchez, 2022). A continuación, se presenta la Figura I que muestra el modelo estructural en el que se observan los coeficientes paths y los valores R² obtenidos.



Fuente: Elaboración propia, 2022 a partir de resultados de SmartPLS 3.3.3.

Figura I: Modelo estructural

En este sentido, dado los hallazgos encontrados en el presente estudio, tal cual se predijo, la variable violencia de género impacta de manera positiva y estadísticamente significativa a la alienación laboral, lo cual coincide con lo establecido a priori dentro de la evidencia científica disponible, por autores como Bilgin y Buzlu (2006); Settles et al. (2012); y, London et al. (2012). De forma semejante, en concordancia con lo establecido dentro de la literatura especializada, la alienación laboral impacta de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral (Ertekin y Özmen, 2017; Galván-Mendoza y Esquinca-Moreno, 2019; Kumral et al. (2020). Adicionalmente, se detectó que la violencia de género posee un efecto predictivo considerable sobre la variable alienación laboral.

Conclusiones

Los resultados de la presente investigación reflejan empíricamente que la variable violencia de género impacta de manera positiva y estadísticamente significativa a la alienación laboral; asimismo, la alienación laboral influye de manera negativa y estadísticamente significativa a la satisfacción laboral. Adicionalmente, se evidenció que la violencia de género posee un efecto predictivo considerable sobre la variable alienación laboral.

Sin embargo, los hallazgos de este estudio van más allá y revelan que la alienación laboral tiene un efecto mediador estadísticamente significativo en la relación entre la violencia de género y la satisfacción laboral. De esta forma, la alienación laboral interviene para disminuir la satisfacción laboral de trabajadoras de despachos contables cuando las mismas asimilan y evalúan las situaciones de violencia de género en las que estuvieron envueltas. Por lo que se infiere que, la existencia de estas relaciones negativas deriva de situaciones de violencia, discriminación y maltrato por cuestión de género, que orilla a las trabajadoras de despachos contables a aislarse

y sentirse insatisfechas y menos valiosas para la organización.

Bajo esa óptica, los hallazgos de esta investigación permiten dar visibilidad y señalar la existencia y las implicaciones de diversas situaciones de violencia de género que afrontan las mujeres en su lugar de trabajo en un contexto mexicano, específicamente en despachos contables, en donde es constante el beneficio al género masculino sin importar las habilidades y las experiencias que las mujeres posean (estereotipos de género y techo de cristal, problemáticas muy comunes en la actualidad).

Sumado a ello, este estudio proporciona información valiosa para las y los propietarios de despachos contables en Ensenada, Baja California, puesto que es de suma importancia que comprendan los impactos negativos que pueden generar problemáticas latentes que se caracterizan por ser silenciosas (en este caso, la alienación laboral y la violencia de género) sobre el bienestar de sus trabajadoras y su satisfacción laboral.

Se sugiere a las organizaciones ya mencionadas que den prioridad al desarrollo de estrategias enfocadas en la sensibilización y educación de su personal con respecto a situaciones de violencia de género y discriminación. Esto fortalecería el soporte social que brinda el o los grupos de trabajo respectivos de cada entidad. Así, la utilización de tales estrategias, con el objetivo de aumentar el conocimiento de los trabajadores acerca de la importancia de la inclusión, visibilización y representación de la mujer en un contexto laboral, pudiera evitar situaciones de violencia de género que se han ido normalizando erróneamente con el paso de las décadas en una profesión tan tradicional como la contable.

Debe resaltarse la necesidad de analizar e interpretar los resultados con precaución teniendo en cuenta las limitaciones de esta investigación, como la utilización de muestra por conveniencia y levantamiento de datos en un único periodo de tiempo. Ello impide la generalización de los datos hacia la población. Por último, en lo que atañe a las líneas futuras de investigación, resultaría interesante replicar

la medición e interacción de las variables en el sector médico. También, se recomienda profundizar en el análisis de la relación entre variables como alienación laboral, violencia de género, empoderamiento psicológico individual y compromiso organizacional.

Referencias bibliográficas

- Albino, S. (2021). La relevancia del *Compliance* fiscal. En C. Burgoa (Eds.), *El Compliance y sus elementos prácticos esenciales* (pp. 119-185). Burgoa Editores.
- Alrawadieh, Z., Demirdelen, D., Olya, H. G. T., Erkol, G. E., y Kahraman, O. C. (2022). Sexual harassment, psychological well-being, and job satisfaction of female tour guides: The effects of social and organizational support. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(7), 1639-1657. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1879819>
- Arshad, S. H. (2020). Gender discrimination and job satisfaction. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 8(5), 4136-4150.
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A., y Güngör, H. (2022). Task performance and job satisfaction under the effect of remote working: Call center evidence. *Economics and Sociology*, 15(1), 284-296. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-1/18>
- Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., y Schuberth, F. (2020). How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information & Management*, 57(2), 103168. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.05.003>
- Bernal, I., y Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(E-4), 276-296.
- Berrios, Y., y Meléndez, K. (2017). ¿Contabilidad = Mujer + Equidad? *Revista [IN]Genios*, 3(2), 1-14.
- Bilgin, H., y Buzlu, S. (2006). A study of psychiatric nurses' beliefs and attitudes about work safety and assaults in turkey. *Issues in Mental Health Nursing*, 27(1), 75-90. <https://doi.org/10.1080/01612840500312894>
- Castañeda, M. D. C., Pérez, A., Velásquez, Y. C., y Candía, M. D. R. (2017). El rol del contador público en México ante la nueva contabilidad electrónica. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 4(2), 88-100. <https://doi.org/10.22579/23463910.27>
- Chamorro, C. L., e Irausquin, C. A. (2021). Estudios de género en la disciplina contable: revisión bibliométrica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(E-6), 82-105. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.6>
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), vii-xvi.
- Cortina, L. M., Fitzgerald, L. F., y Drasgow, F. (2002). Contextualizing Latina experiences of sexual harassment: Preliminary tests of a structural model. *Basic and Applied Social Psychology*, 24(4), 295-311. https://doi.org/10.1207/S15324834BASP2404_5
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Daumeyer, N. M., Onyeador, I. N., y Richeson, J. A. (2021). Does shared gender group membership mitigate the effect of implicit bias attributions

- on accountability for gender-based discrimination? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(9), 1343-1357. <https://doi.org/10.1177/0146167220965306>
- Denegri, M. I., Chunga, T. O., Quispilay, G. E., y Ugarte, S. J. (2022). Violencia de género, dependencia emocional y su incidencia en la autoestima en madres de estudiantes. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(3), 318-333. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38477>
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O-L., Timms, C., Riley, D., Sit, C., y Lo, D. (2016). The Relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict, Moderating effects of gender, dependents, and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544-565. <https://doi.org/10.1177/0018726716662696>
- Ertekin, P., y Özmen, D. (2017). Identification of the variables which predict alienation from work in nurses who are studying at a university hospital. *Journal of Education and Research in Nursing*, 14, 25-30.
- Espejel, J., Fandos, C., Burgos, B., y Palafox, G. (2011). Marketing estadístico: Modelización estructural para investigaciones de mercados. En L. Salgado y B. Burgos (Coord.), *Construyendo mejores empresas. Ensayos cortos sobre la práctica empresarial* (pp. 84-122). Editorial Universidad de Sonora.
- Fornell, C., y Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Galván-Mendoza, O., y Esquinca-Moreno, A. (2019). Alienación y satisfacción laboral en la industria de vestiduras automotrices: Caso Ciudad Juárez, Chihuahua. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(23), 1-23. <https://doi.org/10.36677/recai.v8i23.12664>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., y Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Castillo, J., Cepeda, G. A., y Roldán, J. L. (2019). *Manual de Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Omnicience. <https://doi.org/10.3926/oss.37>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Halley, M. C., Rustagi, A. S., Torres, J. S., Linos, E., Plaut, V., Mangurian, C., Choo, E., y Linos, E. (2018). Physician mothers' experience of workplace discrimination: A qualitative analysis. *BMJ*, 363, k4867. <https://doi.org/10.1136/bmj.k4926>
- Henseler, J., y Fassott, G. (2010). Testing moderating effects in PLS path models: an illustration of available procedures. In V. Esposito, W. Chin, J. Henseler y H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, methods, and applications* (pp. 713-735). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_31
- Husainaa, S. M., y Bahron, A. (2017). Issues and challenges faced by young Pakistani female bankers in terms of gender discrimination, job satisfaction and turnover intention. *Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE)*, 4(1), 1-14. <https://jurcon.ums.edu.my/ojums/index.php/mjbe/article/view/1069>
- Karunagaran, Y., y Samudrage, D. N. (2019).

- Examining gender inequality in the Sri Lankan accounting profession. *European Journal of Business and Management*, 11(33), 9-21. <https://doi.org/10.7176/EJBM/11-33-02>
- Kumral, S., Öztürk, H., y Nefise, A. (2020). Effects of organizational restructuring of hospitals on nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1740-1747. <https://doi.org/10.1111/jonm.13133>
- Lagios, C., Lagios, N., Stinglhamber, F., y Caesens, G. (2022). Predictors and consequences of work alienation in times of crisis: Evidence from Two longitudinal studies during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03372-9>
- Laguna, T. M., Ñustes, D. V., y Octavo, I. E. (2019). Contador público profesional, recurso clave en la organización. *Revista Aula Contable*, (5), 40-43. <http://repositorio.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/9105>
- Leyva-Hernández, S. N., Toledo-López, A., y Hernández-Lara, A. B. (2021). Purchase intention for organic food products in Mexico: The mediation of consumer desire. *Foods*, 10(2), 245. <https://doi.org/10.3390/foods10020245>
- London, B., Downey, G., Romero-Canyas, R., Rattan, A., y Tyson, D. (2012). Gender-based rejection sensitivity and academic self-silencing in women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 961-979. <https://doi.org/10.1037/a0026615>
- Macias, M. Á., Sánchez, Y., y Zerón, M. (2019). Factores conductuales y gerenciales determinantes del éxito emprendedor en México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(2), 26-39.
- Martín, P., Salanova, M., y Peiró, J. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-desastre? *Proyecto Social. Revista de Relaciones Laborales*, (10-11), 167-186.
- Moldovan, O. (2018). *Attitudes regarding political leadership and gender in Romania: Majority and minority views* [Thesis doctoral, Babeş-Bolyai University]. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3267147>
- Montes de Oca, Y. (2020). Perspectivas del emprendimiento social y redes socioproductivas de pequeños productores en Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 300-312. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31326>
- Nair, N., y Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3), 293-309. <https://doi.org/10.2190 WR.14.3.c>
- Nitzl, C., y Chin, W. W. (2017). The case of partial least squares (PLS) path modeling in managerial accounting research. *Journal of Management Control*, 28(2), 137-156. <https://doi.org/10.1007/s00187-017-0249-6>
- Nitzl, C., Roldan, J. L., y Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: Helping researchers discuss more sophisticated models. *Industrial Management & Data Systems*, 116(9), 1849-1864. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2015-0302>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU (1994). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres*. Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>
- Palafox, M. P., López, F., Sandoval, G. D. C., Domínguez, E. y García, A.

- (2022). Los sistemas de costos y los honorarios por servicios profesionales en los despachos de contadores públicos en la ciudad de Chihuahua. *Revista Biológico-Agropecuaria Tuxpan*, 10(1), 141-149. <https://doi.org/10.47808/revistabioagro.v10i1.410>
- Ringle, C. M., Wende, S., y Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH. <http://www.smartpls.com>
- Rodríguez, L. D. J., y Sánchez, M. L. (2022). Competencias de emprendimiento para un comportamiento sostenible en las MiPymes de Tamaulipas, México. *Revista Visión Gerencial*, 21(1), 106-135.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., y Hair, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.002>
- Seriwatana, P. (2022). Contribution of foreign supervisor support to job satisfaction mediated by the perceived foreign co-worker discrimination: The moderating role of job tenure. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 14(1), 204-224. <https://sobiad.org/menuscript/index.php/ijebeq/article/view/954>
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Buchanan, N. T., y Miner, K. N. (2012). Derogation, discrimination, and (dis)satisfaction with jobs in science. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 179-191. <https://doi.org/10.1177/0361684312468727>
- Swierczek, A. (2020). Investigating the role of demand planning as a higher-order construct in mitigating disruptions in the European supply chains. *The International Journal of Logistics Management*, 31(3), 665-696. <https://doi.org/10.1108/IJLM-08-2019-0218>
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Won, S-E., Choi, M-I., Noh, H., Han, S-Y., y Mun, S-J. (2021). Measuring workplace violence for clinical dental hygienists. *International Journal of Dental Hygiene*, 19(3), 340-349. <https://doi.org/10.1111/idh.12527>
- Zeitlberger, A. M., Baticam, N. S., Sprenger, L., Tizi, K., Schaller, K., y Stienen, M. N. (2022). Gender disparity in neurosurgery: A multinational survey on gender-related career satisfaction. *Brain and Spine*, 2, 100890. <https://doi.org/10.1016/j.bas.2022.100890>
- Zhao, X., Lynch, J. G., y Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>