

Líneas de Investigación sobre Desigualdades de Género en Empresas: Análisis Sistemático y Bibliométrico

Lines of Research on Gender Inequalities in Companies: Systematic and Bibliometric Analysis

Para citar este trabajo:

Vera, R., y González, Y., (2024) Líneas de Investigación sobre Desigualdades de Género en Empresas: Análisis Sistemático y Bibliométrico, 3(6), pp. 1871-1887. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1871-1887](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1871-1887)

Autores:

Raquel Vera-Ortega

Universidad de Guayaquil

Guayaquil - Ecuador

Correo Institucional: raquel.vera@ug.edu.ec

Orcid <https://orcid.org/0000-0001-9189-238X>

Yomar González-Cañizalez

Universidad de Guayaquil

Guayaquil - Ecuador

Correo Institucional: yomar.gonzalezc@ug.edu.ec

Orcid <https://orcid.org/0000-0002-6348-866X>

RECIBIDO: 20 junio 2024

ACEPTADO: 19 julio 2024

PUBLICADO: 22 agosto 2024

Este estudio tiene como objetivo identificar las principales líneas de investigación sobre las desigualdades de género en el entorno empresarial mediante un análisis sistemático y bibliométrico. A partir de una búsqueda exhaustiva en bases de datos como Scopus, Science Direct y Emerald Insight, se seleccionaron 282 estudios relevantes. Utilizando técnicas de clustering como K-Means y análisis jerárquico, se identificaron tres clústeres clave: Igualdad de Género y Gobernanza Corporativa, Diversidad Estratégica y Toma de Decisiones, y Efectividad Organizacional y Sensibilidad de Género. Se proponen cinco líneas de investigación principales. Primero, se debe investigar cómo la representación de género en las juntas directivas corporativas influye en la toma de decisiones y el desempeño organizacional. Segundo, explorar el impacto de la diversidad de género en la formulación y ejecución de estrategias dentro de las organizaciones. Tercero, analizar cómo la sensibilidad de género en la gestión puede mejorar la cohesión del equipo, la innovación y la efectividad organizacional. Adicionalmente, se identificaron dos líneas más: cuarto, evaluar cómo las políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo afectan la moral de los empleados y la retención de talento, y quinto, investigar cómo las organizaciones pueden desarrollar enfoques estratégicos específicos para mejorar la diversidad en todos los niveles, desde la contratación hasta la alta dirección. Estas líneas de investigación proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y el desarrollo de políticas empresariales que promuevan la equidad de género, contribuyendo a un entorno laboral más inclusivo y efectivo.

Palabras claves: Desigualdades de género, Entorno empresarial, Líneas de investigación, Análisis sistemático, Bibliometría.

Abstract

This study aims to identify the main lines of research on gender inequalities in the business environment through a systematic and bibliometric analysis. Based on an exhaustive search in databases such as Scopus, Science Direct and Emerald Insight, 282 relevant studies were selected. Using clustering techniques such as K-Means and hierarchical analysis, three key clusters were identified: Gender Equality and Corporate Governance, Strategic Diversity and Decision Making, and Organizational Effectiveness and Gender Sensitivity. Five main lines of research are proposed. First, to investigate how gender representation on corporate boards influences decision making and organizational performance. Second, to explore the impact of gender diversity on strategy formulation and execution within organizations. Third, to analyze how gender sensitivity in management can improve team cohesion, innovation and organizational effectiveness. Additionally, two further lines of research were identified: fourth, to assess how workplace gender equality policies affect employee morale and talent retention, and fifth, to investigate how organizations can develop specific strategic approaches to improve diversity at all levels, from recruitment to senior management. These lines of research provide a solid foundation for future research and the development of business policies that promote gender equity, contributing to a more inclusive and effective work environment.

Keywords: Gender inequalities, Business environment, Research lines, Systematic analysis, Bibliometrics.

La equidad de género se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo productivo en el entorno laboral contemporáneo. Garantizar la igualdad de oportunidades y el trato equitativo entre hombres y mujeres no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia clave para fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible (Budlender & Hewitt, 2002). La plena participación de las mujeres en la fuerza laboral contribuye significativamente al aumento de la productividad y al desarrollo económico de los países (World Bank, 2019).

A pesar de los avances alcanzados, persisten barreras significativas que restringen el progreso de las mujeres en las empresas. Estas desigualdades están profundamente arraigadas en factores culturales y organizacionales que perpetúan dinámicas discriminatorias. Un claro ejemplo de esto es el "techo de cristal", un fenómeno alimentado por estereotipos de género y prácticas excluyentes que, como una barrera invisible, sigue impidiendo que las mujeres accedan a posiciones de liderazgo (Agarwal et al., 2023; Lnal-Cavian & Sahil, 2023). Este obstáculo, sumado a la complejidad de equilibrar la vida profesional y personal, refuerza las dificultades que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional, creando un entorno que sigue siendo desafiante para alcanzar la equidad de género (Noronha & Aithal, 2019).

Las prácticas discriminatorias en las organizaciones no solo obstaculizan el desarrollo de habilidades, sino que también ponen freno al crecimiento profesional de muchas mujeres, resaltando la necesidad de implementar iniciativas que realmente promuevan la equidad (Arévalo et al., 2023). Cuando las empresas adoptan políticas de igualdad de género, no solo fortalecen su legitimidad, sino que también dan pasos importantes hacia la reducción de la brecha de género, creando un entorno más justo y equitativo (Blanco-González et al., 2023). Sin embargo, el acoso sexual y otras formas de violencia siguen siendo barreras que dañan profundamente la cultura organizacional, perpetuando estas desigualdades y recordándonos que aún queda un largo camino por recorrer para lograr un lugar de trabajo verdaderamente inclusivo y seguro para todos (Cuenca-Piqueras et al., 2023).

Además de los desafíos mencionados, la brecha salarial de género sigue siendo una de las desigualdades más persistentes en el entorno empresarial. Gramiscelli et al. (2023) revelan que, a lo largo de una década, las mujeres han recibido salarios un 36% inferiores a los de sus colegas masculinos. Esta diferencia no se limita a un sector específico; Hoff y Lee (2021) han comprobado que, en el campo de la medicina, las mujeres ganan significativamente menos que los hombres, a pesar de tener perfiles demográficos y ocupacionales similares, con diferencias que pueden alcanzar decenas de miles de dólares anuales. Estos datos subrayan la necesidad urgente de políticas más efectivas para abordar estas injusticias y garantizar un entorno laboral donde la equidad salarial sea una realidad.

Ante esta realidad, resulta esencial profundizar en la comprensión de cómo los factores culturales y organizacionales perpetúan las desigualdades de género en el entorno empresarial. Con este propósito, el estudio tiene como objetivo identificar las líneas de investigación clave sobre las desigualdades de género en las empresas, mediante un análisis sistemático y bibliométrico de la literatura existente. Este enfoque permitirá delinear áreas de investigación que pueden orientar futuras intervenciones para cerrar las brechas de género y promover un entorno laboral más equitativo.

MATERIALES Y METODOS

Este estudio sigue las directrices del PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), cuyo propósito es mejorar la calidad de los informes en revisiones sistemáticas, asegurando que estos sean transparentes y completos (Pochinkova et al., 2022; Elsmann et al., 2022; Fuentes, 2022). Así, se garantiza tanto la transparencia como la calidad en el proceso de revisión.

La estrategia de búsqueda fue cuidadosamente elaborada utilizando términos específicos vinculados a las desigualdades de género en el entorno empresarial. Se emplearon palabras clave como “wage gaps”, “sexual harassment”, “gender policies”, “gender barriers”, “gender representation” y “company”, combinadas con operadores booleanos: AND, OR y AND NOT. La búsqueda se realizó en las bases de datos Scopus, Science Direct y Emerald Insight, entre los meses de abril y mayo. (Yavorsky, 2019; Fink, 2017; Galloway et al., 2020). Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para asegurar que los estudios seleccionados se alinearan con el objetivo de la investigación, manteniendo el rigor y la reproducibilidad del

análisis (Porzolt et al., 2019). Los detalles de estos criterios se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1.

Criterios de inclusión y de exclusión para el análisis sistemático.

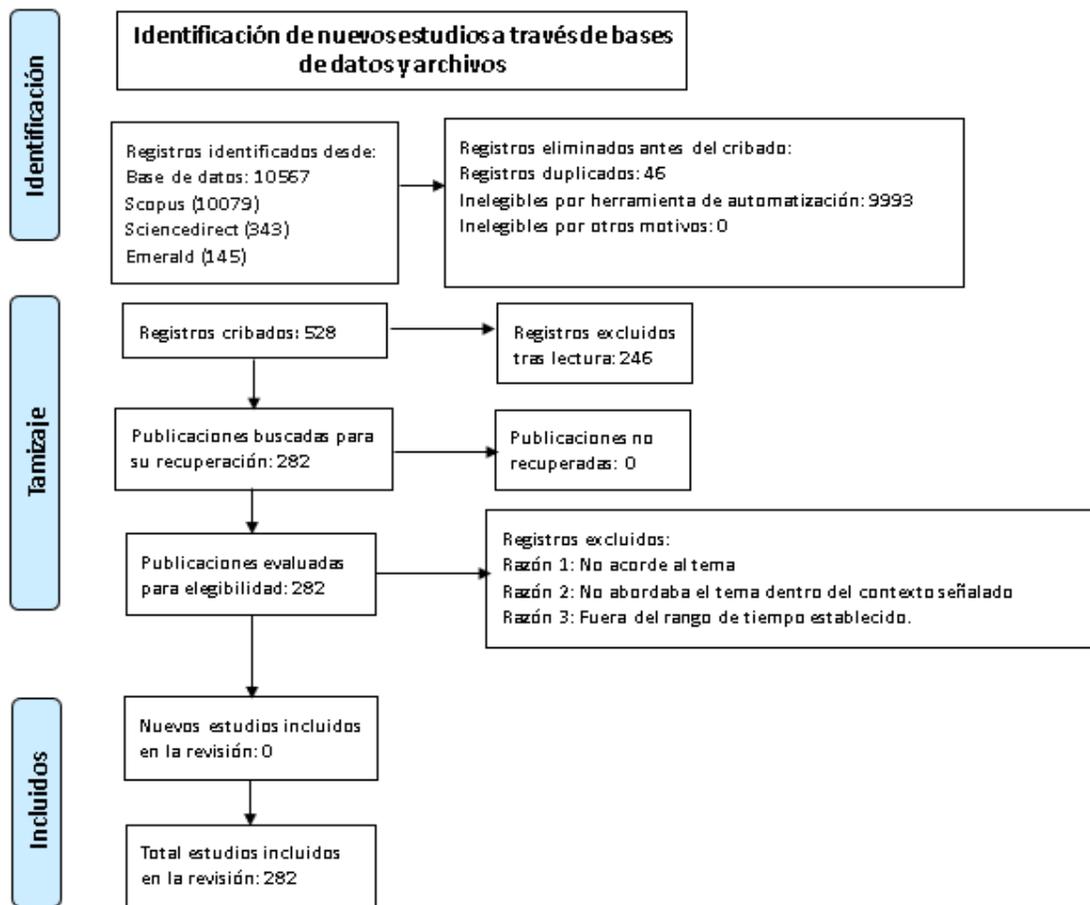
Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<ul style="list-style-type: none"> • Publicaciones en inglés o en español. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigaciones que no estén disponibles en inglés o español.
<ul style="list-style-type: none"> • Estudios que aborden áreas relacionados con las disparidades de género en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios que no estén relacionados directamente con las áreas de interés de la investigación.
<ul style="list-style-type: none"> • Investigaciones que utilicen enfoques bibliométricos, revisión sistemática, análisis de políticas o estudios empíricos relacionados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos que no aborden específicamente la equidad de género en el contexto empresarial.
<ul style="list-style-type: none"> • Estudios que presenten datos relevantes y actualizados, 2020-2024. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicaciones no académicas o de calidad cuestionable.
<ul style="list-style-type: none"> • Documentos disponibles en bases de datos: SCOPUS, Science Direct, Emerald Insigth o portales especializados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios obsoletos o desactualizados que no contribuyan significativamente al análisis de las desigualdades de género en el ámbito empresarial.
<ul style="list-style-type: none"> • Acceso abierto 	
<ul style="list-style-type: none"> • Publicados mayormente en revistas de negocios o gestión empresarial. 	

El proceso de búsqueda inicial arrojó un total de 10,567 artículos, que fueron sometidos a una primera depuración para eliminar duplicados mediante el uso del software Rayyan AI, lo que resultó en la exclusión de 46 documentos. A continuación, se realizó un segundo filtrado utilizando el mismo programa, revisando títulos, resúmenes y palabras clave para descartar estudios que no cumplieran con los criterios de inclusión previamente establecidos (Valizadeh et al.,

2022; Ouzzani et al., 2016). Como resultado de este segundo filtrado, se seleccionaron 528 estudios que cumplieran con los parámetros establecidos. Siguiendo las directrices de PRISMA, se llevó a cabo una tercera revisión exhaustiva, que consistió en la lectura completa de cada documento, lo que culminó en una muestra final de 282 estudios alineados con el tema de investigación. El proceso completo se presenta gráficamente en la figura 1 del Flujoograma PRISMA 2020.

Figura 1.

Flujoograma Prisma 2020



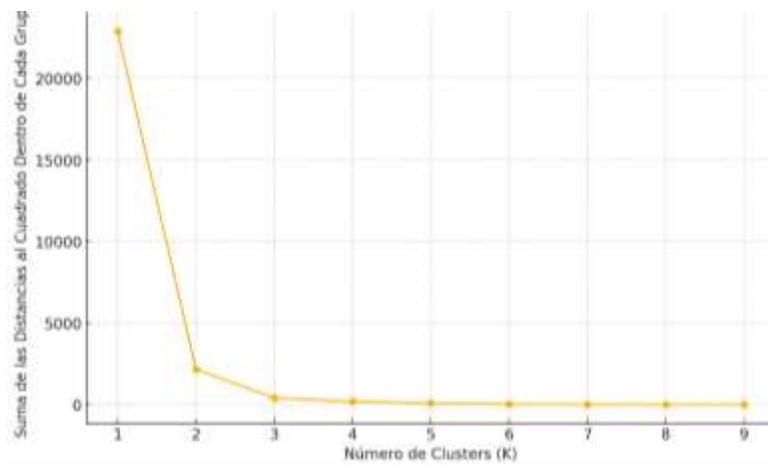
RESULTADOS

Considerando una muestra final de 282 estudios relacionados con el tema de investigación, se realizó un análisis de contenido enfocado en los resúmenes de los artículos seleccionados. Este análisis se basó en la eliminación de palabras que no

estuvieran directamente relacionadas con el tema "Disparidades de género en el contexto empresarial", con el objetivo de concentrar la varianza en los clústeres que mejor explican dicha temática. Posteriormente, se aplicó el cálculo estadístico TF-IDF para determinar la frecuencia de las palabras clave y evaluar la relevancia de los términos dentro del conjunto de datos, eliminando aquellos que no guardaban relación con el tema investigado. A continuación, se utilizó el algoritmo de K-Means clustering para agrupar las palabras en clústeres. Este algoritmo separa los datos en "K" grupos basados en la similitud entre ellos. El número de clústeres se determina en función del análisis previo o se ajusta iterativamente para encontrar el número óptimo (Mahini, R., Xu, P., Chen, G. et al, 2022). Tal como se puede visualizar en la figura No 2. el K óptimo se encuentra entre los puntos $K = 2$ y $K = 3$. Esto se debe a que el "codo" de la curva, que es el punto donde la disminución de la suma de las distancias al cuadrado dentro de cada grupo comienza a ser menos pronunciada, ocurre entre estos dos puntos.

Figura 2.

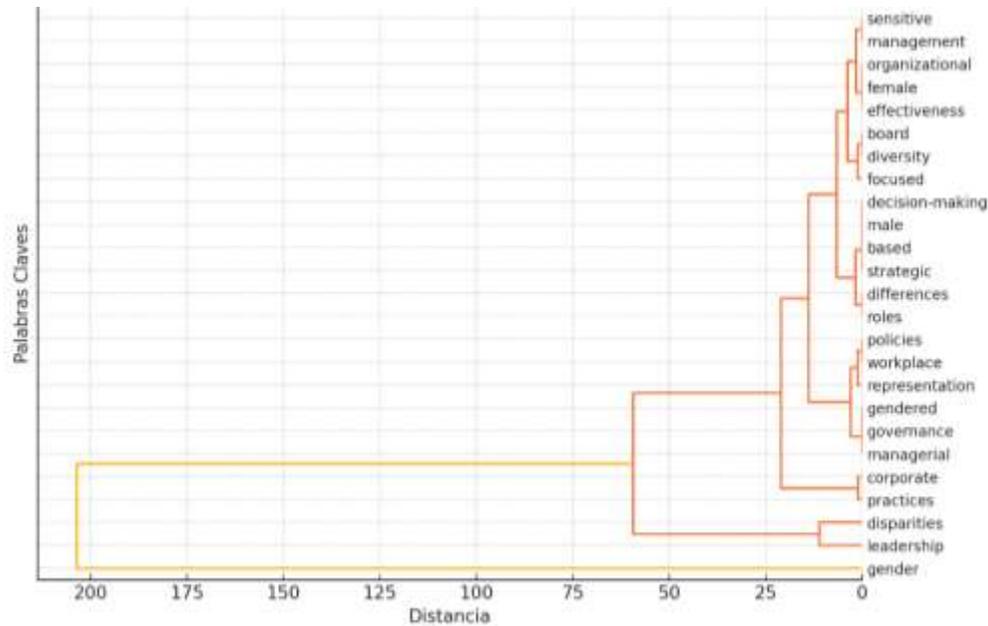
Método del codo para determinar el K óptimo.



Luego con el propósito de validar y complementar los resultados obtenidos con el K-means, se realizó un análisis de clústeres jerárquico. Este método organiza los datos en una estructura jerárquica de grupos y subgrupos, representada gráficamente mediante un dendrograma Kaplan, A., & Bien, J. (2022), como se observa en la figura No3.

Figura No 3

Dendrograma de clústeres para Disparidades de Genero en el Contexto Empresarial



El dendrograma reveló una estructura jerárquica clara, con varios grupos principales de términos que se agruparon a diferentes alturas. Al observar los puntos de unión en el dendrograma, se identificaron varios clústeres que correspondían a los clústeres determinados previamente por el análisis del Silhouette Score. Dando pie a los clústeres detallados en la tabla No 2.

Tabla 2.

Clústeres generados del análisis.

Clúster 1	Clúster 2	Clúster 3
Gender	Roles	Board
Leadership	Differences	Effectiveness
Disparities	Strategic	Female
Corporate	Based	Organizational
Managerial	Male	Management
Governance	Decision-making	Sensitive
Gendered	Focused	
Representation	Diversity	
Workplace	Board	
Policies		

Mediante el proceso de "Análisis Semántico y Nominación de Clústeres". Se definió cada clúster de la siguiente manera:

Clúster 1: "Igualdad de Género y Gobernanza Corporativa"

Este clúster agrupa términos relacionados con el género (gender, gendered, disparities) y su relación con la estructura organizacional y el liderazgo dentro de las empresas (leadership, managerial, corporate, governance). La presencia de palabras como "representation" y "workplace" sugiere un enfoque en cómo se maneja la igualdad de género y la representación en el ámbito corporativo.

Clúster 2: "Diversidad Estratégica y Toma de Decisiones"

Este clúster se centra en la diversidad (diversity) y las diferencias (differences) en los roles de género (male, roles) y cómo estas diferencias impactan en la toma de decisiones estratégicas (strategic, decision-making). El término "focused" refuerza la idea de una orientación estratégica hacia la diversidad.

Clúster 3: "Efectividad Organizacional y Sensibilidad de Género"

Este clúster se relaciona con la efectividad organizacional (effectiveness, organizational) y cómo la sensibilidad de género (female, sensitive) juega un papel en la gestión y el liderazgo (management, board). Aquí, la combinación de "female" y "sensitive" sugiere un enfoque en cómo la sensibilidad hacia el género influye en la efectividad y la gestión organizacional. Ante lo cual se propone líneas de investigación, las cuales pueden observarse en la tabla No 3.

Tabla 3.

Líneas de investigación identificadas.

Línea de investigación	Justificación
Impacto de la Representación de Género en las Juntas Directivas Corporativas.	Este tema busca investigar cómo la igualdad de género y la representación femenina en las juntas directivas influye en la toma de decisiones corporativas, el desempeño financiero y la cultura organizacional.
Diversidad de Género y su Influencia en la Toma de Decisiones Estratégicas.	Esta línea podría explorar cómo la diversidad de género en equipos de alto nivel afecta la formulación y ejecución de estrategias en las organizaciones.
Desafíos de la Gestión Organizacional con Perspectiva de Género	Este enfoque exploraría cómo la inclusión de una perspectiva de

Políticas de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo	género en la gestión organizacional afecta la cohesión del equipo, la innovación y la satisfacción de los empleados. Esta línea explora cómo las políticas de igualdad de género afectan la gestión corporativa, la moral de los empleados y la retención de talento humano.
Focalización Estratégica hacia la Diversidad	Esta investigación podría centrarse en cómo las organizaciones pueden desarrollar enfoques estratégicos específicos para mejorar la diversidad en todos los niveles, desde la contratación hasta la alta dirección.

Una vez identificadas las principales líneas de investigación, se procedió a realizar un análisis bibliométrico como complemento, con el fin de detectar los estudios, autores y países más prominentes, entre otros aspectos, en relación con las disparidades de género en el contexto empresarial. Los resultados de este análisis se detallan a modo de indicadores en la Tabla No. 4.

Tabla 4.

Indicadores bibliométricos del estudio.

Indicador	Detalle	Resultados de investigación
Número de Publicaciones por Autor:	Contador de artículos publicados por los principales autores en el campo de las desigualdades de género en el ámbito laboral.	Graafland, J. con 2031 Smith, N. con 1909 Pucheta-Martínez, M.C. con 1316 García-Blandon, J. con 1158
Índice H de los Autores:	Medición del impacto de los autores basada en la cantidad de artículos citados al menos 'h' veces.	Graafland, J. = 28 Smith N. = 42 Pucheta-Martínez M. = 31 García-Blandon J. = 27
Número de Artículos Publicados por Revista:	Conteo de artículos sobre el tema investigado en revistas clave	Gender, Work & Organization: 580 artículos desde el 2020. Cogent Business & Management: 49 artículos desde el 2020.

Factor de Impacto de las Revistas:	Medición del impacto de las revistas basadas en el número promedio de citas de sus artículos.	Corporate Social Responsibility and Environmental Management: 22 artículos desde el 2020. Gender, Work & Organization: 5.8 Cogent Business & Management: 3.0 Corporate Social Responsibility and Environmental Management: 9.8
Número de Publicaciones por País:	Conteo de artículos producidos por investigadores en diferentes países.	Reino Unido: 15 España: 9 Indonesia 7 India 5 Estados Unidos: 3 Italia: 3
Frecuencia de Palabras Clave:	Conteo de la aparición de términos clave en los estudios	gender: 161, leadership: 48, disparities: 37 practices: 22, corporate: 21, roles: 14 differences: 14, male: 13, decision-making: 13, based: 13, strategic: 13 female: 12, organizational: 12, effectiveness: 12, management: 11, sensitive: 11, diversity: 10, board: 10 focused: 9, governance: 8, gendered: 8 managerial: 8, representation: 7, workplace: 6, policies: 6.

DISCUSIÓN

La investigación realizada proporciona una visión integral de las principales líneas de estudio en el ámbito de las desigualdades de género dentro del entorno empresarial. Los resultados obtenidos permiten identificar áreas clave que requieren atención en futuras investigaciones, destacando la intersección entre género y prácticas corporativas. El análisis ha revelado la necesidad de profundizar en la comprensión de cómo la diversidad de género, especialmente en posiciones

de liderazgo y toma de decisiones, afecta tanto la dinámica interna de las organizaciones como su rendimiento global. La evidencia sugiere que las empresas con una mayor representación de género en sus niveles más altos pueden beneficiarse de enfoques estratégicos más inclusivos y efectivos Edacherian, S., Karna, A., Uhlenbruck, K. and Sharma, S. (2024). Además, se pone de relieve la importancia de integrar la sensibilidad de género en la gestión organizacional, no solo como una cuestión de equidad, sino como un factor que puede influir directamente en la eficacia operativa y la cohesión del equipo (Seunghyun Oh, 2024).

El análisis bibliométrico complementa estos hallazgos, subrayando la relevancia de los investigadores y publicaciones más influyentes en este campo, lo que refuerza la necesidad de continuar explorando estos temas desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas. Esta investigación no solo categoriza las áreas clave para el estudio de las desigualdades de género en el entorno empresarial, sino que también establece una base sólida para futuras investigaciones que pueden contribuir significativamente a un cambio positivo en las prácticas corporativas y en la equidad de género en los negocios.

CONCLUSIÓN

Este estudio ha identificado áreas clave de investigación sobre las desigualdades de género en el entorno empresarial, proporcionando una guía tanto para académicos como para empresarios. A partir de los hallazgos, se destacan las siguientes recomendaciones:

1. Para Empresarios:

Fomentar la Diversidad de Género en la Toma de Decisiones: Las empresas deben priorizar la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo y en procesos de toma

de decisiones estratégicas. La diversidad de perspectivas puede enriquecer la formulación de estrategias y mejorar la resiliencia organizacional.

Implementar Políticas de Igualdad de Género: Es fundamental que las empresas adopten políticas claras y efectivas que promuevan la igualdad de género. Esto no solo mejorará la moral y retención de los empleados, sino que también fortalecerá la reputación de la empresa como un lugar de trabajo inclusivo.

Sensibilidad de Género en la Gestión: Incorporar una perspectiva de género en la gestión diaria puede mejorar la cohesión del equipo y la efectividad operativa. Los líderes deben estar capacitados para reconocer y abordar las desigualdades de género en el entorno laboral.

2. Para la Academia:

Explorar la Eficacia de la Diversidad en la Alta Dirección: Se recomienda continuar investigando cómo la diversidad de género en las juntas directivas y altos niveles de gestión afecta el rendimiento organizacional, tanto en términos financieros como culturales.

Investigaciones Comparativas sobre Políticas de Género: Los académicos deberían explorar comparativamente las políticas de igualdad de género en diferentes contextos organizacionales y culturas corporativas para identificar mejores prácticas y recomendaciones.

Estudios Longitudinales sobre Sensibilidad de Género y Gestión: Es necesario desarrollar investigaciones a largo plazo que analicen el impacto de la sensibilidad de género en la gestión organizacional, evaluando su efecto en la innovación, cohesión de equipos y satisfacción de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agarwal U., et al. (2023). *ASSESSING GLASS CEILING AND GENDER INEQUALITY FOR WOMEN EMPLOYEE IN SERVICE SECTOR*. Sachetas.
- Arévalo. M., et al. (2023). *Gestión empresarial y prácticas de equidad e igualdad de género: el caso de la empresa Agroforestal Cafetalera Tercer Frente*. Región Científica
- Blanco-González., et al. (2023). *Achieving Legitimacy Through Gender Equality Policies*. Sage Journals.
- Budlender, D., & Hewitt, G. (2002). *Gender budgets make cents_ Understanding gender-responsive budgets*. Insitute for Development Studies.
- Cuenca-Piqueras., et al. (2023). *Approach to theoretical perspectives of “sexual harassment”:* review and bibliometric analysis from social sciences. *Frontiers in Psycology*.
- Edacherian, S., Karna, A., Uhlenbruck, K. and Sharma, S. (2024), *Women at Multiple Levels of Strategic Leadership: Evidence of Gender Spillovers*. *Corp Govern Int Rev*. <https://doi.org/10.1111/corg.12584>
- Elsman., et al. (2022). *Study protocol for developing, piloting and disseminating the PRISMA-COSMIN guideline: a new reporting guideline for systematic reviews of outcome measurement instruments*. *Syst Rev*
- Fink, J. (2017). *Gender Sidelining and the Problem of Unactionable Discrimination*. California Western School of Law .
- Fuentes, A. (2022). *Review of website: Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) PRISMA 2020 Statement*. REIPE.
- Galloway., et al. (2020). *Gender Disparity and Potential Strategies for Improvement in Neurology and Clinical Neurophysiology*. *Journal of Clinical Neurophysiology*, 446-454.
- Gramiscelli R., et al. (2023). *Mind the wage gap: an empirical analysis of the impact of labour income inequality on economic growth*. *Review of Keynesian Economics*, 10–30.
- Hoff & Lee. (2021). *The gender pay gap in medicine: A systematic review*. *Health Care Mangement Review*.

- Kaplan, A., & Bien, J. (2022). *Interactive Exploration of Large Dendrograms with Prototypes*. *The American Statistician*, 77(2), 201–211. <https://doi.org/10.1080/00031305.2022.2087734>
- Lnal-Cavian G. & Sahil S. (2023). *The glass ceiling. Dark Sides of Organizational Life*.
- Mahini, R., Xu, P., Chen, G. et al. *Optimal Number of Clusters by Measuring Similarity Among Topographies for Spatio-Temporal ERP Analysis*. *Brain Topogr* 35, 537–557 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10548-022-00903-2>
- Noronha & Aithal. (2019). *Work Life Balance and Glass Ceiling of Women Employees – A Literature Review*. *audi Journal of Business and Management Studies*, 86-396.
- Ouzzani., et al. (2016). *Rayyan—a web and mobile app for systematic reviews*.
- Pochinkova., et al. (2022). *Updated brief recommendations on writing and presenting systematic reviews: what’s new in PRISMA-2020 guidelines?* *Medicina Marina*.
- Porzolt., et al. (2019). *Inclusion and exclusion criteria and the problem of describing homogeneity of study populations in clinical trials*. *BMJ Journal*.
- Seunghyun Oh, T. J. Lah (2024), *An empirical Analysis on the Operational Effectiveness of the Police Public Officials Council: Focusing on Organizational Fairness Gender Sensitivity Discretion on Job Satisfaction*.
- Valizadeh., et al. (2022). *Abstract screening using the automated tool Rayyan: results of effectiveness in three diagnostic test accuracy systematic reviews*. *BMC Medical Research Methodology*.
- World Bank. (2019). *Women, Business and the Law: A Decade of Reform*. Washington DC.: World Bank Group.
- Yavorsky, J. E. (2019). *Uneven Patterns of Inequality: An Audit Analysis of Hiring-Related Practices by Gendered and Classed Contexts* . *Social Forces*, 461–492.

Conflicto de intereses

Los autores indican que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

