



Desigualdades de Género en el Ámbito Empresarial: Un Análisis Bibliométrico y de Revisión Sistemática

Gender Inequalities in the Ecuadorian Business Environment: A Bibliometric Analysis and Systematic Review

Autores

- ✉ ^{1*} Raquel Vera-Ortega
- ✉ ¹ Yomar Gonzalez Cañizalez
- ✉ ¹ Angel M. Plaza



¹ Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

* Autor para correspondencia.

Código JEL: D63; J15; J16

Resumen

Este estudio realiza un análisis exhaustivo de la literatura sobre desigualdades de género en el ámbito empresarial mediante una revisión sistemática y bibliométrica. El objetivo es identificar en la literatura científica internacional, tendencias y áreas de investigación sobre desigualdad de género, disparidad salarial, acoso sexual, políticas laborales, barreras al avance profesional y representación de género. Se analizaron datos de 282 artículos relevantes publicados en acceso abierto, de enero del 2020 a mayo del 2024, en las bases de datos: Science Direct, Scopus y Emerald Insight, mediante el sistema de validación de inclusión y exclusión, y descripción de datos, según los criterios de las directrices PRISMA 2020. Los resultados subrayan la complejidad de factores que contribuyen a la brecha salarial y la subrepresentación de género en roles de liderazgo, destacando la influencia de la cultura organizacional y las normas socioculturales propias de cada nación. Se identificaron obstáculos tanto estructurales como sociales, especialmente en Asia, donde estas barreras dificultan el progreso de las mujeres en las organizaciones. Asimismo, se observa una prevalencia del acoso sexual y la necesidad de evaluar la efectividad de las políticas de igualdad de género. También se observaron tendencias como la inequidad de compensación en empresas innovadoras italianas, las diferencias sectoriales en las brechas salariales en España, y el impacto positivo de la diversidad de género en el desempeño empresarial en diversas regiones del mundo, como Estados Unidos, Jordania, Japón y Portugal.

Palabras clave: Disparidad salarial, Acoso laboral, Desigualdad de género.

Abstract

This study carries out an exhaustive analysis of the literature on gender inequalities in the business environment through a systematic and bibliometric review. The objective is to identify in international scientific literature, trends and areas of research on gender inequality, salary disparity, sexual harassment, labor policies, barriers to professional advancement and gender representation. Data from 282 relevant articles published in open access were analyzed, from January 2020 to May 2024, in the databases: Science Direct, Scopus and Emerald Insight, using the inclusion and exclusion validation system, and data description, according to the criteria of the PRISMA 2020 guidelines. The results highlight the complexity of factors that contribute to the wage gap and gender underrepresentation in leadership roles, highlighting the influence of organizational culture and the sociocultural norms of each nation. Both structural and social obstacles were identified, especially in Asia, where these barriers hinder the advancement of women in organizations. Likewise, there is a prevalence of sexual harassment and the need to evaluate the effectiveness of gender equality policies. Trends such as compensation inequality in innovative Italian companies, sectoral differences in salary gaps in Spain, and the positive impact of gender diversity on business performance in various regions of the world, such as the United States, Jordan, Japan, were also observed. and Portugal.

Keywords: Salary disparity, Workplace harassment, Gender inequality.

Citacion sugerida: Vera Ortega, R., Plaza, A. M. (2024). Desigualdades de Género en el Ámbito Empresarial: Un Análisis Bibliométrico y de Revisión Sistemática. *Revista ECA Sinergia*, 15(3), 86-98. <https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v15i3.6748>

Recibido: 10/06/2024
Aceptado: 29/08/2024
Publicado: 05/09/2024



INTRODUCCIÓN

La equidad de género es significativa para el desarrollo productivo en el contexto 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 efectiva para promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible. La participación plena y equitativa de las mujeres en la fuerza laboral contribuye significativamente al aumento de la productividad y al desarrollo económico de los países (World Bank, 2019). Promover la equidad de género en el ámbito laboral requiere eliminar las barreras y desigualdades que limitan la participación y el avance de las mujeres, creando un entorno inclusivo donde todos los individuos puedan alcanzar su máximo potencial sin discriminación de género (OECD, 2019). Al garantizar el acceso equitativo a oportunidades de empleo, capacitación, promoción y remuneración, las organizaciones no solo mejoran su desempeño económico, sino también fomentan la cohesión social y el desarrollo humano. Sin embargo, persisten brechas y desigualdades de género, las cuales se agravaron durante la pandemia del COVID-19.

A través de una recopilación de teorías y datos empíricos sobre la evolución de la brecha salarial de género, Alves Rodrigues (2023) concluyó que la igualdad legal en el trabajo entre hombres y mujeres no ha cerrado esta brecha. Factores como la segregación laboral y la discriminación continúan presentes. Además, las estructuras sociales y culturales, como la división del trabajo doméstico, perpetúan la desigualdad. De manera similar, Hoff y Lee (2021), mediante una revisión exhaustiva de la literatura sobre la brecha salarial de género en la medicina, observaron que las médicas reciben salarios significativamente menores que sus colegas masculinos, incluso con características demográficas y ocupacionales comparables.

En lo que respecta al avance profesional de las mujeres, el techo de cristal continúa siendo una barrera significativa en roles directivos. Este fenómeno, definido por Lnal-Cavian G. & Sahil S. (2023), tiene su origen en estereotipos de género, prejuicios y prácticas discriminatorias, lo que crea obstáculos invisibles para las mujeres en roles gerenciales (Agarwal et al., 2023). La conciliación entre la vida profesional y personal, junto con los desafíos en el avance profesional, son preocupaciones importantes para las mujeres que buscan desarrollarse fuera del hogar (Noronha & Aithal, 2019). Las prácticas discriminatorias de género, como el acoso sexual, afectan el desarrollo de habilidades y la progresión profesional de las mujeres (Arévalo et al., 2023). Es crucial que las empresas prioricen iniciativas de avance y desarrollo de habilidades para contrarrestar este problema. La implementación de políticas de igualdad de género no solo mejora la legitimidad organizacional, sino que también contribuye a prevenir la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo, problemas que afectan gravemente a las mujeres globalmente (Closser et al., 2023), siendo uno de los acosos más recurrentes el verbal, el cual consiste en realizar chistes y contar historias de índole sexual a las compañeras de trabajo, generándoles incomodidad y ansiedad (Yu Jung Jo, 2023), al no saber cómo reaccionar.

El objetivo de este estudio es identificar en la literatura científica internacional, tendencias y áreas de investigación sobre desigualdades de género, disparidad salarial, acoso sexual, políticas laborales, barreras al avance profesional y representación de género, mediante un análisis sistemático bibliométrico. Este enfoque permitirá obtener una comprensión exhaustiva de los desafíos y oportunidades vinculados con la equidad de género en el contexto empresarial.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las principales áreas de desigualdad de género en el ámbito laboral?

Sub-preguntas

¿Cuáles son las disparidades salariales entre hombres y mujeres en diferentes sectores laborales?

¿Cómo afecta el acoso sexual al ambiente laboral y al desempeño de las mujeres en comparación con los hombres?

¿Qué políticas y medidas se implementan para abordar la violencia de género en los lugares de trabajo?

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres en su avance profesional dentro de las organizaciones?



- ¿Cuál es la representación de género en los puestos de liderazgo y en diferentes niveles jerárquicos dentro de las empresas?
- ¿Cuáles son las revistas y publicaciones más influyentes en el estudio de las desigualdades de género en el ámbito laboral?
- ¿Quiénes son los autores más citados y prolíficos en la investigación sobre desigualdades de género en las empresas?
- ¿Cuáles son las instituciones y países que producen más investigaciones sobre desigualdades de género en el ámbito laboral?
- ¿Qué palabras clave y términos se utilizan con mayor frecuencia en los estudios sobre desigualdades de género en el entorno laboral?

Para responder a estas interrogantes, se han definido las áreas que guiarán el desarrollo de la investigación. La Tabla 1 presenta siete áreas principales diferenciadas, cada una con sus respectivos subcampos, los cuales aclaran la orientación específica de este estudio.

Tabla 1.

Principales áreas de investigación y sus subcampos.

Disparidades Salariales de Género	- Disparidades salariales en diferentes sectores laborales (por ejemplo, servicios, turismo, medicina). - Factores que contribuyen a la brecha salarial (educación, región, ocupación, edad, estereotipos de género).
Impacto del Acoso Sexual en el Entorno Laboral	- Efectos del acoso sexual en el desempeño laboral de las mujeres. - Tipos de acoso sexual más comunes en el lugar de trabajo (verbal, físico, psicológico).
Políticas y Medidas contra la Violencia de Género	- Efectividad de las políticas y medidas para prevenir la violencia de género en el trabajo. - Análisis de políticas específicas implementadas por empresas e instituciones.
Barreras al Avance Profesional de las Mujeres	- El fenómeno del “techo de cristal” y sus causas (estereotipos de género, prejuicios, prácticas discriminatorias). - Equilibrio entre vida profesional y personal y su impacto en la carrera de las mujeres.
Representación de Género en Puestos de Liderazgo	- Estudio de la representación de género en puestos de liderazgo en diversas industrias y sectores. - Factores que influyen en la baja representación de mujeres en roles directivos y gerenciales.
Redes de Investigación y Publicaciones	- Análisis de las revistas y publicaciones más influyentes en el estudio de las desigualdades de género. - Identificación de los autores más citados y prolíficos en la investigación sobre desigualdades de género. - Estudio de los países que producen más investigaciones sobre desigualdades de género en el ámbito laboral.
Tendencias de Investigación	- Análisis bibliométrico de palabras clave y términos más utilizados en estudios sobre desigualdades de género en el entorno laboral. - Identificación de tendencias emergentes y lagunas en la literatura sobre desigualdades de género en el ámbito laboral.

METODOLOGÍA

Este estudio sigue las pautas del PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), cuyo objetivo es mejorar la forma en que se informan las revisiones sistemáticas, asegurando que sean transparentes y completas (Fuentes, 2022). De esta forma, se garantiza la transparencia y la calidad en el proceso de revisión. La estrategia de búsqueda se diseñó minuciosamente utilizando términos específicos relacionados con las disparidades de género en el ámbito laboral. Se emplearon palabras clave específicas para cada una de las áreas de interés, tales como “wage gaps”, “sexual harassment”, “gender policies”, “gender barriers”, “gender representation” y “company”. Acompañadas de los operadores booleanos: AND, OR y AND NOT. La búsqueda se llevó a cabo en las bases de datos: Scopus, Science Direct y Emerald Insighth. Para lo cual se utilizaron criterios de inclusión y de exclusión, con la finalidad de asegurar que los estudios seleccionados se alineen con el objetivo de la investigación y mantengan el rigor y la reproducibilidad. Los criterios de inclusión y exclusión utilizados en esta investigación se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2.

Criterios de inclusión y de exclusión para el análisis.

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Estudios publicados en inglés o español.	Investigaciones que no estén disponibles en inglés o español.
Estudios que aborden áreas específicas de interés definidas en la pregunta y Subpreguntas de investigación.	Estudios que no estén relacionados directamente con las áreas de interés de la investigación.
Investigaciones que utilicen enfoques bibliométricos, revisión sistemática, análisis de políticas o estudios empíricos relacionados.	Documentos que no aborden específicamente la equidad de género en el contexto laboral.
Estudios que presenten datos relevantes y actualizados, 2020-2024.	Publicaciones no académicas o de calidad cuestionable.
Documentos disponibles en bases de datos académicas y repositorios especializados.	Estudios desactualizados o que no contribuyan significativamente al análisis de las desigualdades de género en el ámbito empresarial.
Acceso abierto	

Este proceso resultó en un total inicial de 10,567 artículos, los cuales fueron sometidos a una primera depuración para eliminar duplicados utilizando el programa Rayyan AI, resultando en la eliminación de 46 documentos. Posteriormente, se llevó a cabo un segundo filtrado utilizando el mismo software, revisando títulos, resúmenes y palabras clave para excluir estudios que no cumplieran con los criterios de inclusión. Este segundo filtrado dejó un total de 528 estudios que cumplieran con los parámetros establecidos. Siguiendo las directrices de Prisma, se procedió a realizar una tercera limpieza de la información que consistió en la lectura completa de cada documento, resultando en una muestra final de 282 estudios alineados al tema de investigación. Los estudios se distribuyeron de la siguiente manera:

El 64% se realizaron en Europa, incluyendo países como Reino Unido, España e Italia.

El 29% se llevaron a cabo en Asia, abarcando países como Jordania, Arabia Saudita, India, Indonesia, Japón, entre otros.

El 7% restante tuvo lugar en países de América, como Estados Unidos y Canadá.

RESULTADOS

Considerando la muestra final de 282 estudios pertinentes al tema de investigación, se exponen las respuestas a cada una de las preguntas previamente planteadas. Estas respuestas proporcionan una visión detallada que permite identificar las tendencias y áreas de investigación relacionadas con las desigualdades de género en el contexto empresarial.

Pregunta principal.

¿Cuáles son las principales áreas de desigualdad de género en el ámbito laboral?

En base a la revisión de la literatura, las principales áreas de desigualdad de género en el ámbito laboral incluyen disparidades salariales, acoso sexual y violencia de género en el lugar de trabajo, barreras para el avance profesional de las mujeres y discrepancias en la representación de género en puestos de liderazgo y niveles jerárquicos.

Sub-preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son las disparidades salariales entre hombres y mujeres en diferentes sectores laborales?

Las investigaciones revelan que las disparidades salariales de género varían considerablemente según el sector laboral y la naturaleza específica de cada industria (Gawel & Mroczek-Dąbrowska, 2021). Un ejemplo de ello es el sector de servicios español, en donde la distribución desigual entre hombres y mujeres contribuye significativamente a esta brecha (Brick., et al, 2023). En lo que respecta al sector turístico ibérico, Marfil-Cotilla., et al. (2023) destacan que existen brechas salariales significativas entre hombres y mujeres, estas diferencias están influenciadas por el grado de feminización de las compañías del sector, en donde las mujeres tienden a ganar mucho menos que los hombres al ser ellas mayoría. A diferencia de las compañías como la de transporte conformada mayormente por hombres, en donde las brechas se reducen y ambos géneros pueden ganar cantidades similares. Además (Ennas, Sarti., et al, 2023) plantea la hipótesis de que las empresas italianas involucradas en proyectos innovadores y sostenibles podrían no recompensar equitativamente a las mujeres debido a que este tipo de compañías están mayormente representadas por hombres.

En relación con los factores que contribuyen a la brecha salarial de género, investigaciones como las de Viera y L'ubica (2022) señalan la educación, el tipo de ocupación, la edad y la región o país de residencia como los principales determinantes. Esta brecha es especialmente evidente en países asiáticos, como Arabia Saudita, India, Indonesia y Jordania, en donde por cuestiones culturales las mujeres son subestimadas. Además, según Lee y Kray (2021), las diferencias en el alcance de control entre hombres y mujeres también influyen en estas disparidades, ya que algunas empresas tienden a percibir a los hombres como más aptos para roles de liderazgo.

2. ¿Cómo afecta el acoso sexual al ambiente laboral y al desempeño de las mujeres en comparación con los hombres?

A nivel mundial, el acoso sexual en el trabajo afecta de manera significativa el ambiente laboral y el desempeño de las mujeres en comparación con los hombres. Las mujeres son más propensas que los hombres a experimentarlo, desde bromas de doble sentido hasta gestos o miradas lascivas, lo que puede influir en la dinámica laboral y en la sensación de seguridad en el trabajo (Russen, Pasamehmetoglu., et al, 2024). Además, tiene consecuencias significativas para la salud mental y el bienestar de las mujeres, lo que afecta su capacidad para funcionar en el trabajo y avanzar en sus carreras (Bencsik, Poór & Juhász, 2024). El apoyo entre compañeros y las políticas de prevención pueden mitigar estos efectos, así como la presencia de más directoras en las políticas empresariales (Yik Au, Tremblay & Leyuan, 2022). Cabe destacar que el acoso sexual contribuye a la perpetuación de desigualdades de género en el ámbito laboral, limitando las oportunidades de avance profesional de las mujeres (Wadham & Connor, 2023).

3. ¿Qué políticas y medidas se implementan para abordar la violencia de género en los lugares de trabajo?

Según la literatura examinada, las políticas y medidas más relevantes para abordar la violencia de género en el trabajo se originan en países europeos e incluyen:

- Prevención y sensibilización: Educación y promoción de una cultura de respeto y tolerancia cero hacia la violencia o acoso (Velasco-Balmaseda, Larrieta-Rubín de Celis & Izaguirre, 2023).

- Políticas internas y códigos de conducta: Establecimiento de normativas claras que prohíben la violencia de género y el acoso sexual, con canales de denuncia confidenciales (Kang, Ashton, Orujov & Wang, 2022).
- Formación y capacitación: Sesiones educativas para empleados y líderes sobre la identificación, prevención y abordaje de la violencia de género (Bouwmeester., et al., 2020).
- Apoyo a las víctimas: Ofrecimiento de recursos como asesoramiento, asistencia legal y permisos remunerados a las víctimas (Baker & Clegg, 2023).
- Participación de las partes interesadas: Involucramiento de empleados, sindicatos y otros grupos en la creación e implementación de políticas (Kossek., et al., 2022).

A pesar de la adopción generalizada de políticas de equidad de género por parte de muchas empresas, es crucial señalar la escasez de estudios exhaustivos que evalúen la efectividad de su implementación. Por consiguiente, se hace imprescindible llevar a cabo investigaciones adicionales en este campo con el fin de abordar esta brecha de conocimiento.

4. ¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres en su avance profesional dentro de las organizaciones?

Las principales barreras que enfrentan las mujeres en su avance profesional dentro de las organizaciones se pueden resumir en varios ítems, según lo evidencian los estudios revisados, con origen en España, Indonesia, Estados Unidos y Canadá:

- Discriminación estructural y cultural: Investigaciones como las de (Albors, Haddaji & García-Segovia, 2020) y (Sunaryo., et al., 2024), señalan barreras arraigadas en la estructura y la cultura organizacional que impiden el avance de las mujeres a puestos de liderazgo, incluyendo el persistente fenómeno del “techo de cristal”.
- Expectativas de género y roles tradicionales: Estudios como el de Mbuli y Sibindi (2023) resaltan cómo las expectativas de roles tradicionales en el hogar afectan la progresión profesional de las mujeres, mientras que (Ng & McGowan, 2022) sugieren que persisten percepciones de liderazgo basadas en estereotipos de género.
- Microagresiones de género: (Kim & Meister, 2022) y (Dabic., et al, 2024) señalan que las mujeres en STEM enfrentan microagresiones de género que socavan su identidad laboral, incluyendo desde indignidades verbales hasta prejuicios constantes dentro del área de ingeniería.
- Percepciones de liderazgo y habilidades políticas: Ng & McGowan. (2022) también sugieren que las mujeres enfrentan percepciones sesgadas de liderazgo y se cuestiona su capacidad para tener éxito en roles de liderazgo ejecutivo debido a supuestas carencias de habilidades políticas.
- Redes de apoyo y empoderamiento: (Freund & Hernández, 2021) destacan el papel de las asociaciones femeninas en la creación de conciencia sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para superar obstáculos y avanzar en sus carreras.

5. ¿Cuál es la representación de género en los puestos de liderazgo y en diferentes niveles jerárquicos dentro de las empresas?

La representación de género en los puestos de liderazgo y en distintos niveles jerárquicos en las empresas varía considerablemente según la región y la cultura empresarial, como indican varios estudios revisados. Por ejemplo, investigaciones como las de (Baghdadi, Safiullah & Heyden, 2023), (Sieweke, Bostandzic & Smolinski, 2023) en Estados Unidos y (Mansour., et al., 2024) en Jordania, sugieren que la presencia de mujeres en roles de liderazgo ya sea en la alta dirección, en los comités directivos, o en los mandos medios puede tener un impacto positivo en el rendimiento financiero y la responsabilidad social corporativa.

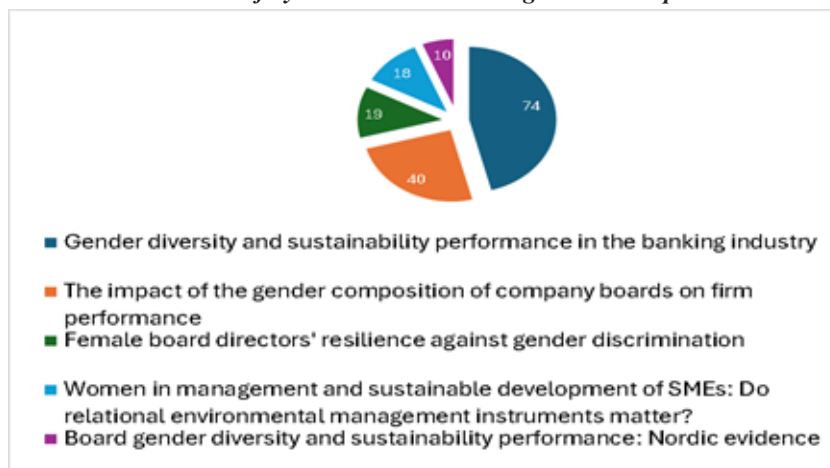
Sin embargo, existen inconsistencias en cuanto a los efectos sobre la eficacia del control interno, como señalan estudios como el de (Oleh, Zhang, et al., 2022) en China, que no encuentran una asociación positiva entre la diversidad de género en los consejos de administración y dicha eficacia. Además, la influencia de la diversidad de género en el desempeño empresarial puede variar según el contexto regional y cultural, como evidencian investigaciones como las de (Alshawadfy & Abdulkarim, 2023) y (Marashdeh, Alomari, Khataybeh & Alkhataybeh, 2021) en países con normas culturales tradicionales arraigadas, como Arabia Saudita o Jordania.

A pesar de estas variaciones, estudios como los de (Kangyi, Jing., et al, 2024) en Japón y (Teodosio, Lisboa & Oliveira, 2023) en Portugal, destacan que la diversidad de género en la alta dirección puede afectar positivamente a múltiples dimensiones del desempeño empresarial, como la rentabilidad, la liquidez y el crecimiento, e incluso influir en las políticas financieras y de gobierno corporativo.

6. ¿Cuáles son las publicaciones y revistas más influyentes en el estudio de las desigualdades de género en el ámbito laboral?

Figura 1.

Publicaciones más influyentes en el estudio de género en empresas.

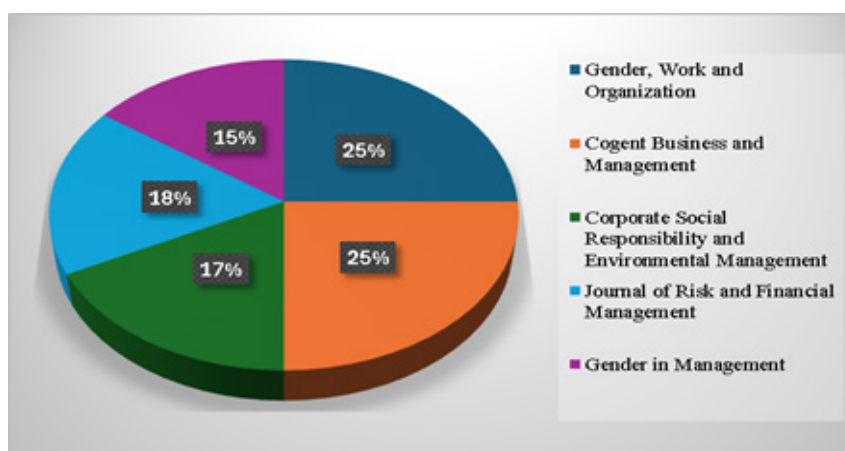


La figura 1 muestra las cinco publicaciones más influyentes en el ámbito del género dentro del contexto empresarial. Estas incluyen títulos como: “Gender diversity and sustainability performance in the banking industry” (Galletta, S., Mazzù, S. & Vermiglio, C., 2020), “The impact of the gender composition of company boards on firm performance” (Galea, N., Powell, A., Loosemore, M. & Chappell, L., 2020), “Female board directors’ resilience against gender discrimination” entre otros.

Estos estudios se encuentran distribuidos entre las cinco revistas más destacadas dentro del ámbito en mención, las cuales se pueden divisar en la figura 2 como es el caso de: Gender, Work and Organization, Cogent Business and Management, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Journal of Risk and Financial Management y Gender in Management, las cuales proporcionan valiosas perspectivas sobre el tema tratado. Es importante destacar que las revistas Corporate Social Responsibility and Environmental Management y Gender, Work and Organization, cuentan con un impacto significativo dentro de su área, con índices de 9.8 y 7.8 respectivamente, y están clasificadas en el Q2.

Figura 2.

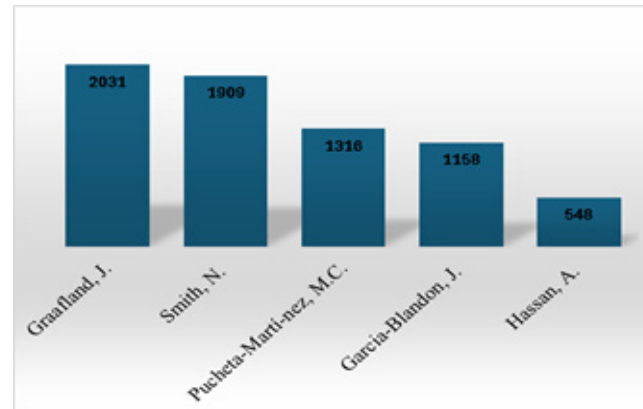
Revistas más influyentes en el estudio de género en las empresas.



7. ¿Quiénes son los autores más citados y prolíficos en la investigación sobre desigualdades de género en las empresas?

Figura 3.

Autores más influyentes en el estudio de género en las empresas.

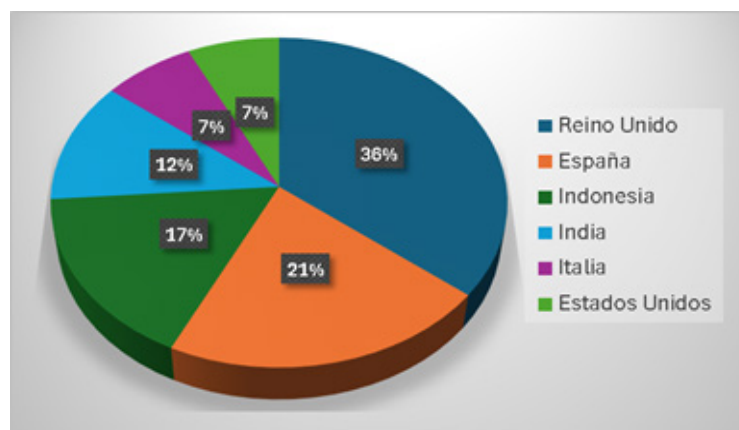


Como puede apreciarse en la figura 3, en lo que respecta a los autores más citados en cuestiones de género dentro del contexto empresarial, entre los cinco más destacados se encuentran: Graafland, J. con 2031 citas, seguido de Smith, N. con 1909, en tercer lugar, Pucheta-Martínez, M.C. con 1316, en cuarto posición García-Blandon, J. con 1158 y en quinto puesto Hassan, A. con 548 citas.

8. ¿Cuáles son los países que producen más investigaciones sobre desigualdades de género en el ámbito laboral?

Figura 4.

Países con mayor producción de género en el ámbito empresarial.



La figura 4 muestra el ranking de los países que mayor producción científica sobre género en el contexto empresarial han producido. En donde el Reino Unido lidera la lista con un total de 15 publicaciones. Seguido por España con 9. En tercer lugar, se encuentra Indonesia con 7. Culminan la categoría: India con 5, Italia y Estados Unidos con 3 cada uno.

9. ¿Qué palabras clave y términos se utilizan con mayor frecuencia en los estudios sobre desigualdades de género en el entorno laboral?

La investigación sobre género en el entorno empresarial es fundamental para comprender y abordar las disparidades y desafíos que enfrentan hombres y mujeres en el mundo laboral. A través de un análisis exhaustivo de la literatura académica y utilizando el programa informático VOSviewer, se identificaron las palabras clave más recurrentes en esta área de investigación, las cuales se presentan en la figura 5. Estas palabras clave fueron agrupadas en clústeres mediante análisis semántico para determinar tendencias emergentes sobre género en el contexto empresarial.

Clúster 1: Perspectivas de Género en el Entorno Laboral: En este clúster, se encuentran términos relacionados con la identidad y la participación de género en el ámbito laboral. Palabras como “Woman”, “Man”, “Entrepreneur”, “Female”, y “Women entrepreneur” reflejan la diversidad de roles y perspectivas de género en el mundo empresarial.

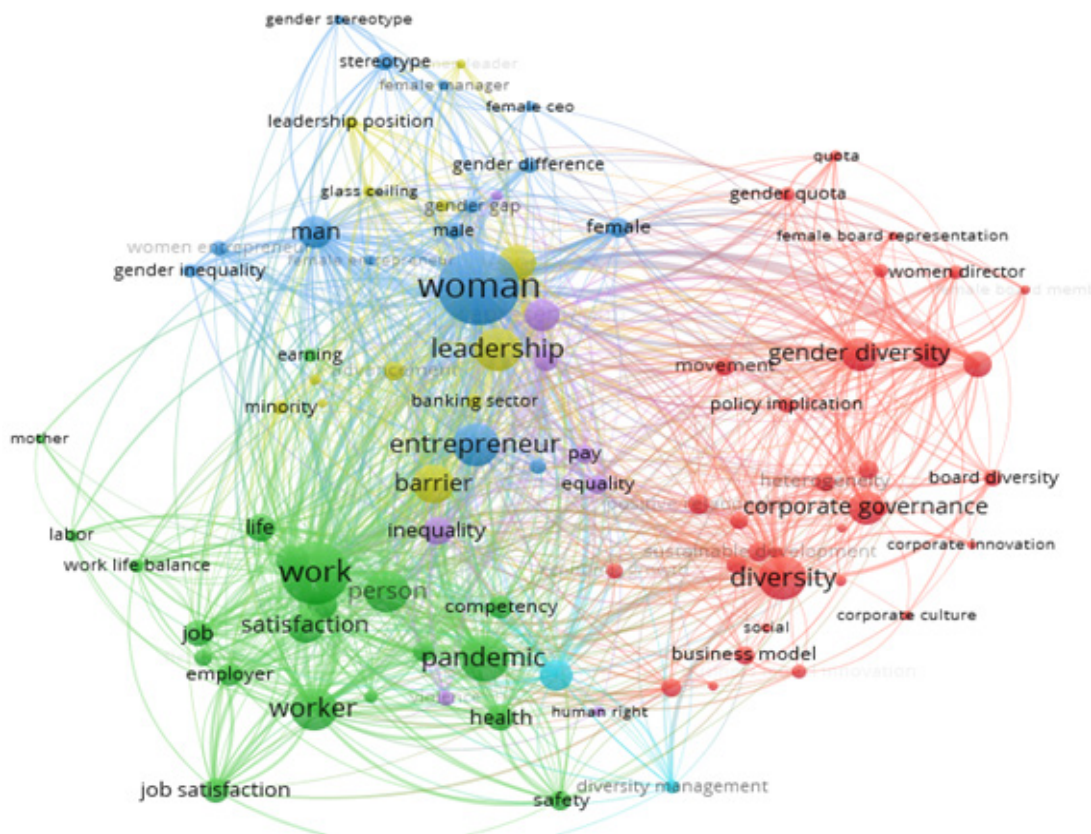
Clúster 2: Diversidad y Gobernanza Corporativa: El segundo clúster se centra en aspectos de diversidad corporativa y gobernanza. Términos como “Gender diversity”, “Diversity”, “Corporate governance”, y “Board diversity” destacan la importancia de la inclusión de género en las estructuras de toma de decisiones empresariales.

Clúster 3: Bienestar Laboral y Satisfacción Personal: En este clúster se abordan aspectos relacionados con el bienestar laboral y la satisfacción personal en el trabajo. Palabras como “Work”, “Satisfaction”, “Health”, y “Work life balance” subrayan la relevancia de promover entornos laborales saludables y equilibrados desde una perspectiva de género.

Clúster 4: Barreras y Desafíos de Género en el Liderazgo: Finalmente, el cuarto clúster se enfoca en las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en su ascenso hacia posiciones de liderazgo. Términos como “Barrier”, “Glass ceiling”, “Leadership position”, y “Women leader” resaltan la persistencia de estereotipos y obstáculos de género en el ámbito empresarial.

Figura 5.

Palabras claves más utilizadas en publicaciones sobre género en empresas.



DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación destacan una red compleja de factores que contribuyen a la brecha salarial y a la subrepresentación de género en roles de liderazgo. Se enfatiza que las disparidades salariales varían según el sector laboral y la distribución de género dentro de las organizaciones. Por ejemplo, en industrias donde las mujeres son mayoritarias, como el turismo y los servicios, las brechas salariales suelen ser más pronunciadas, mientras que, en sectores con predominancia masculina, como el transporte, estas diferencias tienden a ser menos evidentes. Además, se plantea que las empresas comprometidas con la innovación y la sostenibilidad podrían no recompensar equitativamente a las mujeres, destacando así la influencia de la cultura organizacional en las disparidades de género.

Por otro lado, se identifican diversas barreras estructurales y culturales que obstaculizan el avance profesional de las mujeres en las organizaciones. Estas barreras incluyen expectativas de género arraigadas, microagresiones en el lugar de trabajo, percepciones sesgadas sobre el liderazgo femenino y la falta de redes de apoyo y empoderamiento. El acoso sexual en el trabajo también emerge como un factor significativo que afecta tanto el bienestar como la capacidad de las mujeres para progresar en sus carreras. A pesar de la adopción de políticas de equidad de género, la efectividad de estas medidas no ha sido ampliamente evaluada, subrayando la necesidad de más investigaciones para abordar estas brechas de conocimiento y desarrollar estrategias más efectivas para promover la igualdad de género en el ámbito empresarial. En términos generales, este estudio expone las tendencias identificadas en la tabla 3.

Tabla 3.

Tabla de tendencias sobre género en empresas encontradas.

Tendencias	Descripción
<i>Percepciones de aptitud para el liderazgo</i>	Se refiere a cómo las percepciones sobre la capacidad de liderazgo pueden influir en las oportunidades y el avance de las mujeres en roles directivos.
<i>Impacto de la diversidad de género en el desempeño empresarial</i>	Se relaciona en cómo la presencia de diversidad de género en equipos y organizaciones puede afectar positivamente el rendimiento y la eficacia empresarial.
<i>Políticas y medidas contra la violencia de género</i>	Esta tendencia aborda las estrategias y acciones implementadas para prevenir y abordar la violencia de género en entornos laborales y empresariales.
<i>Barreras culturales para la progresión de las mujeres</i>	Se refiere a los obstáculos derivados de normas culturales, creencias y expectativas de género que dificultan el avance profesional de las mujeres en las organizaciones.
<i>Perpetuación de roles de género tradicionales</i>	Se relaciona con el fenómeno en el cual los roles y estereotipos de género tradicionales persisten en la sociedad y en el lugar de trabajo.
<i>Violencia de género en el trabajo</i>	Se refiere a la manifestación de violencia de género en el entorno laboral, como acoso sexual, discriminación y otros comportamientos abusivos hacia las mujeres en el trabajo.
<i>Diferencias sectoriales en brechas salariales</i>	Examina cómo las disparidades salariales entre géneros varían según el sector laboral.
<i>Equidad de compensación en empresas de innovación</i>	Investiga cómo las empresas innovadoras abordan la equidad salarial, asegurando una remuneración justa y equitativa independientemente del género.
<i>Factores que influyen en la brecha salarial</i>	Analiza los elementos que contribuyen a la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, como la discriminación de género, las diferencias en la elección de carreras y las políticas de remuneración.

CONCLUSIONES

La presente investigación aborda de manera exhaustiva las complejas dinámicas que subyacen a las disparidades de género en el ámbito empresarial. Se destaca la variabilidad de estas disparidades según el sector laboral, la distribución de género en las organizaciones y las normas culturales arraigadas. Factores como la educación, la región, el tipo de ocupación y la edad juegan un papel significativo en la brecha salarial de género, mientras que las barreras estructurales y culturales obstaculizan el avance de las mujeres hacia roles de liderazgo. El acoso sexual en el trabajo emerge como un desafío importante que afecta el bienestar laboral y la progresión profesional de las mujeres. Aunque se han implementado políticas de equidad de género, la efectividad de estas medidas aún no ha sido ampliamente evaluada, lo que destaca la necesidad de más investigaciones para abordar estas brechas de conocimiento y desarrollar estrategias más efectivas para promover la igualdad de género en el entorno laboral.

En segundo lugar, se resalta la importancia de estudiar la diversidad de género en la alta dirección, ya que se ha demostrado que puede tener un impacto positivo en el rendimiento financiero y la responsabilidad social corporativa. Sin embargo, persisten discrepancias en cuanto a los efectos sobre la eficacia del control interno, lo que subraya la necesidad de considerar el contexto regional y cultural al evaluar la influencia de la diversidad de género en el desempeño empresarial. A través de un análisis exhaustivo de la literatura académica, se han identificado áreas clave de investigación, como la inequidad salarial en empresas innovadoras, la violencia de género en el trabajo y las barreras culturales para la progresión de las mujeres. Estas conclusiones ofrecen una visión integral de los desafíos y oportunidades en la promoción de la igualdad de género en el ámbito empresarial, destacando la necesidad de políticas y medidas efectivas respaldadas por una investigación rigurosa y contextualizada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agarwal U., et al. (2023). Assessing Glass Ceiling and Gender Inequality for Women Employee in Service Sector. Sachetas.
- Albors, Haddaji & García-Segovia. (2020). Gender discrimination in haute cuisine: A systematic literature and media analysis. *Journal of Culinary Science & Technology*.
- Alshawadfy & Abdulkarim. (2023). Does the Cultural Dimension Influence the Relationship between Firm Value and Board Gender Diversity in Saudi Arabia, Mediated by ESG Scoring? *J. Risk Financial Managment*.
- Alvez Rodrigues Fabiana (2023). Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. *Estudos Feministas*.
- 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*.
- Baghdadi, Safiullah & Heyden. (2023). Do gender diverse boards enhance managerial ability?
- Baker & Clegg. (2023). Policies and practices of gender-based equality and diversity in project-based organizations. *Project Leadership and Society*.
- Bencsik, Poór & Juhász. (2024). Psychological harassment at work in Hungary and Slovakia. *Management & Marketing*.
- Bouwmeester., et al. (2020). Work-life balance policies in high performance organisations: A comparative interview study with millennials in Dutch consultancies. *The German Journal of Human Resource Management*.
- Brick., et al. (2023). The Gender Wage Gap, Between-Firm Inequality, and Devaluation: Testing a New Hypothesis in the Service Sector. *Sage Journals*.
- Closser., et al. (2023). Breaking the silence on gendered harassment and assault of community health workers: an analysis of ethnographic studies. *BMJ Global Health*.
- Dabic., et al. (2024). Exploring the Multifaceted Challenges of Women in Engineering: A Comprehensive Literature Review.

- Ennas, Sarti., et al. (2023). Are sustainable and innovative enterprises more equal in rewarding their women? *The Journal of Cleaner Production*.
- Freund & Hernández. (2021). Women managers in tourism: Associations for building a sustainable world. *Tourism Management Perspectives*.
- Fuentes, A. (2022). Review of website: Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) PRISMA 2020 Statement. Reipe.
- Galea, N., Powell, A., Loosemore, M. & Chappell, L. (2020). The impact of the gender composition of company boards on firm performance. *Gender, Work and Organization*.
- Galletta, S., Mazzù, S. & Vermiglio, C. (2020). Gender diversity and sustainability performance in the banking industry. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- Gawel & Mroczek-Dąbrowska. (2021). Gender pay gap in explaining female entrepreneurship – industry perspective of selected European countries. *International Journal of Manpower*, 42-59.
- Hoff & Lee. (2021). The gender pay gap in medicine: A systematic review. *Health Care Management Review*.
- Kang, Ashton, Orujov & Wang. (2022). Realizing Gender Diversity on Corporate Boards. *International Journal of the Economics of Business*.
- Kangyi, Jing., et al. (2024). Board Gender Diversity and Firm Performance: Recent Evidence from Japan. *JRFM*.
- Kim & Meister. (2022). Microaggressions, Interrupted: The Experience and Effects of Gender Microaggressions for Women in STEM. *Journal of Business Ethics*.
- Kossek., et al. (2022). Work-Life Flexibility Policies from a Boundary Control and Implementation Perspective: A Review and Research Framework. *Sage Journals*.
- Lee & Kray. (2021). A gender gap in managerial span of control: Implications for the gender pay gap. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Lnal-Cavian G. & Sahil S. (2023). The glass ceiling. *Dark Sides of Organizational Life*.
- Mansour., et al. (2024). Board gender diversity and bank performance in Jordan. *Business Perspectives*.
- Marashdeh, Alomari, Khataybeh & Alkhataybeh. (2021). Female Representation on The Boards of Directors of non-financial companies. *Journal of Governance & Regulation*.
- Marfil-Cotilla., et al. (2023). The gender wage gap across the wage distribution: Evidence in tourism at the sectoral level. *Sage Journal*.
- Mbuli & Sibindi. (2023). Staring at the Glass Ceiling: A South African Lived Experience. *Common Ground Journals and Books*, 117-138.
- Ng & Mgowan. (2022). Breaking the Glass Ceiling: Views of Women from the Second-Wave Feminist Movement. *The Canadian Journal of Administrative Sciences*.
- Noronha & Aithal. (2019). Work Life Balance and Glass Ceiling of Women Employees – A Literature Review. *audi Journal of Business and Management Studies*, 86-396.
- OECD. (2019). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing.
- Oleh, Zhang., et al. (2022). Does female representation on corporate boards boost the strengthening of internal control in socially responsible firms? *Business Perspectives*.
- Russen, Pasamehmetoglu., et al. (2024). Coworker support in a sexual harassment climate: A conservation of resources perspective. *The International Journal of Hospitality Management*.
- Sieweke, Bostandzic & Smolinski. (2023). The influence of top management team gender diversity on firm performance during stable periods and economic crises: An instrumental variable analysis. *The Leadership Quarterly*.
- Sunaryo., et al. (2024). Leader-member exchange and glass ceiling: the effects on career satisfaction and work engagement. *Cogent Business and Management*.

- Teodosio, Lisboa & Oliveira. (2023). Board gender diversity and capital structure: Evidence from the Portuguese listed firms. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 173-198.
- Velasco-Balmaseda, Larrieta-Rubín de Celis & Izaguirre. (2023). Corporate social responsibility as a framework for gender equality: Mapping of gender equality standards for sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- Viera & L'ubica. (2022). Factors of Gender Pay Gap in the Highest Wages of Employees in the Slovak Republic.
- Wadham & Connor. (2023). Commanding men, governing masculinities: Military institutional abuse and organizational reform in the Australian armed forces. *Gender, Work & Organization*.
- World Bank. (2019). *Women, Business and the Law: A Decade of Reform*. Washington DC.: World Bank Group.
- Yik Au, Tremblay & Leyuan. (2022). Does board gender diversity reduce workplace sexual harassment? *Corporate Governance: An International Review*.
- Yu Jung Jo. (2023). Exploration of Problems and Current Status of (Sexual Harassment/ Sexual Violence) Phenomenon in the Workplace: (2017-2022) Analysis of Media Articles using the Big Kinds of the Korea Press Foundation. *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchang*, 305-323.