

**LA PERCEPCIÓN DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA  
SATISFACCIÓN LABORAL**

**Alumna:** Ana María Suárez Suárez

**Tutores:** Christian Robert Rosales Sánchez y Stephany Hess Medler

Trabajo de Fin de Máster  
Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos  
Escuela de Doctorado y Estudios de Postgrado  
Universidad de La Laguna  
Curso Académico 2023-24

## Índice

1. Introducción	4
1.1. El papel de la mujer en el mundo laboral	4
1.2. El género en el ámbito laboral	6
1.3. Procesos selectivos	7
1.4. Satisfacción laboral y prejuicios	9
2. Objetivos e hipótesis	10
3. Método	12
3.1 Participantes	12
3.2 Instrumentos	12
3.3 Procedimiento	14
4. Resultados	14
5. Discusión	20
6. Referencias Bibliográficas	26

## **Resumen**

Los prejuicios de género en el entorno laboral y su influencia en la satisfacción laboral han sido foco de numerosas investigaciones. En el presente estudio se pretende mostrar la influencia negativa de los prejuicios de género en nuestra sociedad, la cual podría solventarse si estos fueran tratados de forma adecuada. Para conocer la influencia de estos los prejuicios de género se ha encuestado a una muestra de 91 personas, que contestaron un cuestionario que incluía las variables satisfacción laboral y percepción de prejuicios de género, tanto en el entorno laboral español como en el personal. En líneas generales, los resultados muestran una percepción mayor de prejuicios de género en el entorno laboral español que en el ámbito personal. Sin embargo, no se encontró un efecto directo de la percepción de prejuicios de género sobre la satisfacción laboral de los/las encuestados/as. Esto encuentra su origen quizás en la alta tolerancia a la desigualdad que se desarrolla ante la alta exposición a la misma.

Palabras clave: Prejuicios, género, satisfacción laboral y mujeres.

## **Abstract**

Gender biases in the workplace and their impact on job satisfaction have been the focus of numerous studies. This study aims to demonstrate the negative influence of gender biases in our society. To understand their influence, a sample of 91 individuals was surveyed, responding to a questionnaire that included variables such as job satisfaction and the perception of gender biases, both in the Spanish workplace and in personal settings. Overall, the results show a greater perception of gender biases in the Spanish workplace compared to the personal sphere. However, no direct effect was found between the perception of gender biases and the job satisfaction of the respondents. This may stem from the high tolerance for inequality that develops due to prolonged exposure to it.

Keywords: Prejudice, gender, job satisfaction, and women.

## **1. Introducción**

Dos de los aspectos más importantes a tener en cuenta en el ámbito de los Recursos Humanos (RRHH) son los prejuicios y la satisfacción laboral (Onyeador et al., 2024). Heidegger señala en su obra *Ser y tiempo* (2022) que la base para entender el significado de los prejuicios es que estos no impiden la comprensión, sino que son condición de posibilidad de esta. En esta dirección, señala que la dificultad reside en distinguir los prejuicios verdaderos de los falsos, es decir, se tienen que distinguir aquellos que nos ayudan a comprender de los que no.

Gadamer, en su obra *Verdad y método* (1992), indica que solo se puede conocer el mundo a través del lenguaje. Puesto que este tiene toda la carga simbólica que heredamos de nuestra cultura, esto es el conjunto de valores, presuposiciones y significados que conforman nuestra experiencia cotidiana. Todos los sujetos poseen un horizonte lingüístico a través del cual conocen e interpretan el mundo. Los prejuicios, conformados por nuestras experiencias pasadas, nuestras expectativas acerca del futuro, así como la tradición y el momento histórico al que pertenecemos, forman parte de este horizonte, y, por tanto, dan forma a nuestra interpretación del lenguaje, que es la que posibilita nuestra comprensión del mundo.

### **1.1. El papel de la mujer en el mundo laboral**

Las mujeres han sido uno de los colectivos más afectados por los prejuicios en el ámbito laboral. Por ende, la incorporación de la mujer en este ha sido un proceso gradual y pausado, aunque las circunstancias y los avances han variado según la cultura (West, 2022). En la Edad Antigua, las mujeres estaban involucradas en roles domésticos y agrícolas, lo cual limitó su acceso al trabajo fuera del hogar. Esto continuó durante la Edad Media y el Renacimiento, aunque se involucraron paulatinamente en actividades como la fabricación de textiles, la producción de alimentos y el comercio en pequeña escala (Urrea, 2022).

Según Rees (2022) la incorporación de la mujer en el mercado laboral no se produjo realmente hasta la Revolución Industrial, con la expansión de la industria y la demanda de mano de obra en fábricas y en otras empresas, no obstante, sus condiciones laborales eran muy precarias. Ahora bien, durante el siglo XX, se dieron avances importantes debido a que muchas mujeres durante la Segunda Guerra Mundial asumieron roles tradicionalmente masculinos en la industria y en otros sectores mientras los hombres estaban en el frente de batalla (Rees, 2022). Por ende, a partir de la segunda mitad del siglo XX, se produjo un aumento significativo en la participación de las mujeres en el mercado laboral, impulsado por movimientos feministas, cambios en las leyes laborales y avances en la tecnología que facilitaron la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Sin embargo, persistieron desafíos como la discriminación de género, la brecha salarial y la falta de acceso a puestos de liderazgo (Scott, 1993).

Actualmente, continúan los esfuerzos sociales para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres, incluidos el acoso sexual en el trabajo, la disparidad salarial y la falta de representación en campos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (Farina et al., 2023). Todos estos desafíos llevan consigo una inherente precariedad laboral, que viene en parte motivada por los sistemas de gestión y dirección de las empresas, que presentan un patrón de conductas sexistas que tienden a la segregación laboral (Martínez y León, 2021). Las mujeres invierten una cantidad desproporcionada de tiempo en las tareas del hogar o en las del cuidado, sin embargo, en ningún caso tienen remuneración y, por lo general, tampoco reconocimiento (Jiménez, 2017). Esto ha llevado a que prevalezca esta precariedad, ocasionando situaciones salariales y laborales mucho menos convenientes para ellas. Por ende, los sectores laborales en los que predomina el género femenino son la educación, que se encuentra interrelacionada con el cuidado, la limpieza, la enfermería, el

comercio y la hostelería (Barberá, 2011). Además, los contratos a tiempo parcial en su mayoría son solicitados por mujeres, por la carga familiar que poseen. En consecuencia, esta situación ocasiona que se genere una limitación en el entorno laboral para ellas y, en efecto, una gran precariedad laboral (Buckingham et al., 2020).

### ***1.2. El género en el ámbito laboral***

La segregación ocupacional de género es calificada como el “fenómeno por el cual los hombres y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo” (Ibáñez et al. 2022, p. 330). Esta situación se convierte en un problema que afecta a lo económico, a lo político y a lo social, y esto se da porque hay una clara tendencia a que el sexo determine las diferentes ocupaciones en el sector laboral, siendo, por tanto, una de las principales causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres. En concreto, se observa que los índices de segregación de género no varían cuando la mujer es insertada, de forma masiva, en el mundo laboral (Undilashvili, 2024). En este sentido, Ibáñez et al. (2022, p.331) señala que “en 2021, en el mercado de trabajo español, casi nueve de cada diez mujeres (88,8%) tenían su empleo en el sector servicios frente al 64,6% de los hombres”. No obstante, se tiene que considerar que el sector servicios es muy amplio, pero las mujeres en su mayoría se encuentran en las ocupaciones de menor calidad (Alderotti et al., 2021).

Ligado a la brecha salarial se encuentra el techo de cristal, otra de las principales problemáticas a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral (De Castro et al., 2023). El techo de cristal es un concepto metafórico que se utiliza para identificar barreras invisibles e informales que obstaculizan que las mujeres obtengan promociones, incrementos salariales y otras oportunidades de acceso a puestos de decisión (De Castro et al., 2023). Según Viata y Mumo (2019) este encuentra igualmente su origen en los distintos prejuicios y roles de

género que invalidan los títulos y capacidades de las mujeres, limitando su acceso y promoción en el ámbito laboral. A raíz de la antigüedad de estas cuestiones se ha podido observar que los hombres han ocupado tradicionalmente el espacio público y, con ello, los puestos situados en la parte superior de la jerarquía social (Viata y Mumo, 2019)

También en el trabajo de De Castro et al. (2023) se señala que algunos de los principales prejuicios a los que se enfrentan las mujeres en el entorno profesional están relacionados con la maternidad, un fenómeno que acompaña a las mujeres de manera constante en el trabajo. La maternidad hace que se cuestione la disponibilidad de las mujeres en el entorno laboral, trayendo consigo una gran reticencia a la hora de contratar o, incluso, a la de ofrecer mejores puestos, llegando así al techo de cristal (Barberá et al. 2003). La condición física que llevan consigo es tratada como enfermedad o como una invalidez, ser madres, o la posibilidad de serlo, engloba consigo una futura reducción de jornada (Barberá et al. 2003). A pesar de la larga lucha feminista que ha traído consigo la inserción de la mujer en el ámbito laboral, la carga familiar sigue recayendo en ellas (Jiménez, 2017). Trabajan fuera y dentro de casa, por ello, en muchas ocasiones se ven obligadas a solicitar una reducción de jornada, acogiéndose así a un contrato parcial (Marandi y Hejazi, 2024). Según De Miguel (2022), el Instituto Nacional de Estadística (INE) estima que el 75% de las personas que se acogen a este tipo de contrato son mujeres.

### **1.3. *Procesos selectivos***

En el ámbito laboral, en concreto en los procesos selectivos, los prejuicios pueden afectar a la percepción que tienen los individuos de la organización. Antes de abordar esta problemática, es preciso definir el concepto de “proceso selectivo del personal”. Se entiende por selección de personal todo aquel proceso cuyo objetivo se basa en escoger al/la candidato/a más idóneo/a para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y

capacidad de adaptación (López, 2010). Ahora bien, para llevar a cabo este objetivo, las empresas se enfocan en el planteamiento de una serie de pasos que incluyen entrevistas psicológicas, pruebas psicométricas, verificación de referencias, análisis del currículum vitae, entre otras (López, 2010). La selección de personal es uno de los muchos procesos que están afectados por los prejuicios dentro de una organización. Dichos prejuicios, tal como se ha mencionado anteriormente, resultan fundamentales en el desarrollo de la epistemología humana, por lo que la no revisión de los mismos es la causa de que los grupos minoritarios sigan siendo afectados negativamente por las tendencias que adoptan la mayoría de las empresas (Rattan y Dweck, 2018).

Según Leonas (2017) diversos estudios señalan que las mujeres son las personas más vulnerables para sufrir discriminación en el ámbito laboral, inclusive antes de empezar a trabajar, puesto que en los procesos selectivos se ven sometidas a numerosos prejuicios de género. Entre estos estudios señalados por Leonas (2017) se encuentran 27 publicados por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (HHS) en colaboración con el archivo PubMed Central de la Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos, los cuales han encontrado que en diversas ocasiones las mujeres que utilizan comportamientos considerados masculinos tienden a recibir reacciones negativas en las entrevistas de trabajo. Estas mismas reacciones surgen cuando las mujeres se presentan a entrevistas para trabajos tradicionalmente masculinos. En consecuencia, actualmente resulta fundamental la lucha por una igualdad real a partir de un entorno laboral más justo. A este respecto, la igualdad de oportunidades puede integrarse dentro del movimiento de justicia en los procesos organizacionales (García-Izquierdo y García-Izquierdo, 2007). Es más, en numerosas ocasiones, se ha exigido una garantía de imparcialidad y equidad en los procesos de selección de personal a través de un respaldo legislativo, cuya función principal resida en

la facilitación del acceso al ámbito laboral de todos los colectivos o grupos sociales (García-Izquierdo y García-Izquierdo, 2007).

En vista de lo mencionado anteriormente, se puede llegar a exigir al personal de RRHH, o a las personas encargadas de los aspectos organizacionales, una garantía de imparcialidad. Sin embargo, como ya se ha mencionado, Gadamer (1992) indica que esto es imposible porque el ser humano no puede prescindir de prejuicios. Estos no tienen por qué ser negativos, simplemente hay que tenerlos en cuenta para identificar cuando son verdaderos y cuando son falsos, considerando además que estas categorías no son inmutables. Lo que resulta imposible es simular su inexistencia, porque en dicho caso no se estaría poniendo solución a la problemática.

En definitiva, resulta fundamental hacer una continua revisión de los prejuicios vigentes. Cuando no se realiza este trabajo de comprobación en una empresa, las personas encargadas de los aspectos organizacionales pueden recaer en actitudes prejuiciosas de carácter discriminatorio (Banaji et al., 2004). La discriminación en el entorno laboral puede afectar negativamente a la institución, porque disuade a personas pertenecientes a grupos minoritarios, que pueden estar cualificadas para el puesto, a no participar en las actividades productivas de la empresa (Ryan y Ployhart, 2000). Por ello, los prejuicios, desde el área de Recursos Humanos (RRHH), deben ser un aspecto más dentro del planeamiento general de la organización, resultando así indispensable para su correcto funcionamiento (López, 2010).

#### ***1.4. Satisfacción laboral y prejuicios***

Según Cardoza et al. (2019), la satisfacción laboral es la evaluación de las necesidades personales y profesionales, así como de aspectos sociales y económicos del trabajador, y su grado de logros y reconocimiento en el ambiente de trabajo. Esta puede verse afectada por los prejuicios existentes en el entorno laboral (Ali et al., 2015). La satisfacción

de los/las trabajadores/as responde a factores intrínsecos, relacionados con el crecimiento y el desarrollo personal en el trabajo, y a factores extrínsecos, tales como la seguridad en el trabajo, todos ellos influenciados por los prejuicios, los cuales limitan la participación de ciertos grupos en los procesos de decisión de las empresas, limitan sus oportunidades de obtener formación y la posibilidad de obtener autonomía en el trabajo (Arshad, 2015). Así, los distintos grupos que presentan mayor discriminación en el ámbito laboral tienden a su vez a disminuir su implicación con la empresa, y a sentirse desligados de las organizaciones y los grupos de trabajo en los que participan (Ali et al., 2015). Asimismo, cuando se dan determinados sesgos en una organización, no se tienen en cuenta los intereses y capacidades del personal o del futuro empleado/a, generando un mal ajuste persona-puesto, el cual acaba generando insatisfacción laboral (Jones et al, 2017). Por ende, la mujer se sitúa en una posición de desventaja frente al hombre por los prejuicios a los que está sometida (Noll Araya et al, 2023).

En definitiva, este trabajo pretende examinar la importancia y los efectos que tienen los prejuicios de género en el entorno laboral. Por ello, se van a evaluar las percepciones de discriminación de género en este mismo ámbito y su posible relación con la satisfacción laboral. Al analizar estos puntos, se pretende ver si los prejuicios de género influyen en el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.

## **2. Objetivos e hipótesis**

El objetivo principal de este trabajo es analizar la percepción de los prejuicios de género en el entorno laboral, así como la satisfacción laboral de los participantes. Es importante señalar que estas dos variables se encuentran relacionadas, ya que los prejuicios de género afectan a la satisfacción laboral (Noll Araya et al, 2023). Analizaremos cómo estos factores influyen en la percepción de justicia por parte de los/as candidatos/as.

Se incluye la variable percepción de discriminación de género en el entorno laboral español, para realizar una comparativa entre lo percibido sobre el país y lo vivido en el entorno laboral propio.

Este objetivo principal se fracciona en los siguientes objetivos específicos, cada uno con sus respectivas hipótesis:

- Objetivo 1: Evaluar la satisfacción laboral en relación con el género y analizar si esta situación encuentra su origen en los prejuicios de género en el entorno laboral.
  - Hipótesis 1.1: Las mujeres presentan mayor insatisfacción laboral.
  - Hipótesis 1.2: Las mujeres presentan mayor insatisfacción laboral porque están sometidas a un mayor número de prejuicios en el entorno laboral.
- Objetivo 2: Contrastar las diferencias en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres según las condiciones de su contrato laboral.
  - Hipótesis 2.1: Las mujeres presentan mayor insatisfacción laboral frente a los hombres independientemente de su tipo de contrato laboral.
- Objetivo 3: Comprobar si la percepción de prejuicios en las mujeres mayores de 40 años difiere de la percepción de las más jóvenes.
  - Hipótesis 3.1: Las mujeres mayores de 40 años presentan mayor insatisfacción laboral que las mujeres más jóvenes.
  - Hipótesis 3.2: Las mujeres mayores de 40 años se han encontrado en un entorno laboral más desigualitario que las mujeres más jóvenes.
- Objetivo 4: Realizar una comparativa entre los resultados obtenidos de los prejuicios de género en el entorno español y en el ámbito laboral de cada individuo.
  - Hipótesis 4.1: La percepción de los prejuicios de género que se tiene de España es más desigualitaria que la obtenida en el entorno laboral de cada individuo.

### **3. Método**

#### **3.1 Participantes**

El estudio ha contado con una muestra de 93 participantes, aunque dos de ellos no aceptaron el consentimiento informado, por ende, el estudio se ha realizado con un total de 91 participantes. El 78% de la muestra eran mujeres, que equivale a 71 de los participantes, mientras que el 22% eran hombres, que equivale a 20 de los participantes. La media de edad ha sido 34.2 años ( $DT= 14.3$ ) teniendo 20 años el/la participante menor y 74 años el/la mayor. El estado civil que prevalece entre los participantes es soltero/a con un 70.3% ( $n=64$ ) de la muestra, mientras que los casados son un 26.4% ( $n=24$ ) de la muestra, un 3.3% ( $n=3$ ) son personas viudas.

En cuanto al número de hijo/as que tienen los participantes, el 69.2% ( $n=63$ ) no tiene hijo/as, el 15.4% ( $n=14$ ) tiene 2 hijo/as, el 12.1% ( $n=11$ ) tiene 1 hijo/a, el 2.2% ( $n=2$ ) tiene 3 hijo/as y el 1.1% ( $n=1$ ) tiene 5 hijo/as.

Con relación al tipo de contrato, de las 91 personas, el 44% ( $n=40$ ) está indefinido/a, el 18.7% ( $n=17$ ) se encuentra en prácticas-formación, el 12.1% ( $n=11$ ) se identifica en otros, el 12.1% ( $n=11$ ) tiene un contrato temporal, el 8.8% ( $n=8$ ) se halla fijo discontinuo y el 4.4% ( $n=4$ ) restante es autónomo/a.

En referencia a la categoría jerárquica, el 83.5% ( $n=76$ ) se identifica como empleado/a o trabajador/a, el 6.6% ( $n=6$ ) es directivo/a, el 5.5% ( $n=5$ ) tiene un mando intermedio, el 3.3% ( $n=3$ ) es supervisor/a o capataz y el 1.1% ( $n=1$ ) es alta dirección o dirección general.

#### **3.2 Instrumentos**

Se elaboró un cuestionario con 30 ítems que incluye las siguientes escalas:

**Cuestionario de datos sociodemográficos:** realizado específicamente para este trabajo, incluyendo preguntas sobre datos personales (género, edad, estado civil, número de hijo/as, tipo de contrato laboral, sector laboral y categoría jerárquica). Este apartado cuenta con un total de 7 preguntas.

**Cuestionario de satisfacción laboral S20/23** (Meliá y Peiró, 1998): Este cuestionario consta de un total de 23 ítems de los cuales se han seleccionado un total de 10, que corresponden a la satisfacción con la supervisión y la satisfacción con las prestaciones. Se han seleccionado sólo 10 ítems porque los restantes, en su mayoría, tratan la satisfacción en relación con el ambiente físico, lo cual no resultaba relevante para este análisis. Los ítems se responden en una escala de respuesta tipo Likert del 1 al 7, donde 1 es “Muy insatisfecho” y 7 “Muy satisfecho”. La escala total, según indican los autores, muestra una consistencia interna de .92, por lo que la fiabilidad del cuestionario resulta excelente. Para incluir lenguaje de género inclusivo se han realizado algunos ajustes en los ítems seleccionados.

**Cuestionario de Workplace Gender Discrimination Scale** (Elsayed et al., 2022): Este cuestionario consta de un total de 6 ítems de los cuales se han seleccionado 5, para evitar solapamientos y repeticiones en las preguntas. Estos miden la discriminación de género en el entorno laboral, que se corresponden con la contratación, la remuneración, los ascensos, la asignación de puestos, los despidos y la formación. Los ítems se responden en una escala tipo Likert del 1 al 4, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo” y 4 “Totalmente de acuerdo”. La escala total de Elsayed (et al., 2022) presenta un Alpha de Cronbach de .70, lo cual dota al cuestionario de una fiabilidad aceptable. Esta escala se emplea dos veces en el cuestionario, la primera vez se solicita que los participantes pongan su visión del entorno laboral español y la segunda que pongan su visión en relación con su entorno laboral. Para incluir lenguaje de género inclusivo se han realizado algunos ajustes en los ítems seleccionados.

### **3.3 Procedimiento**

Para llevar a cabo esta investigación se elaboró un cuestionario a través de la plataforma “Formularios de Google”, distribuyéndose por redes sociales a través del método “bola de nieve”. Se pidió la distribución y participación a familiares y amigo/as, por medio de Instagram y WhatsApp. La recogida de datos se realizó desde el 30 de abril hasta el 4 de mayo de 2024.

A los/as participantes se les explicó el objetivo del estudio a través de las instrucciones del cuestionario y se les pidió su consentimiento para participar. Los/as participantes cumplieron, aproximadamente, el cuestionario en 5 minutos. Tras finalizar la fase de recogida de datos, se elaboró una base de datos. Fue necesario eliminar a dos participantes, quedándonos con un total de 91 participantes que aceptaron el consentimiento y contestaron correctamente, adecuándose a los requisitos de la investigación. Para los análisis de datos, se emplearon los programas Excel y Jamovi versión 2.4.14.

## **4. Resultados**

En los primeros análisis se evaluaron los datos descriptivos obtenidos de las escalas, en los que se especifica el número de participantes por variable, que son un total de 91. La media de la primera variable “Satisfacción” se encuentra en 4.79 de un máximo de 7, en la segunda variable “Percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español” se halla en 2.55 de un máximo de 4, y finalmente la tercera “Percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral” en 2.24. En la Tabla 1 también se detalla la mediana, la desviación típica, el mínimo, el máximo y el Alpha de Cronbach de cada variable. Estos últimos, al tener valores mayores de .90, nos informan de que nuestras tres escalas tienen una consistencia interna excelente y son aptas para el cómputo de las variables dependientes.

**Tabla 1***Descripción general de las variables estudiadas.*

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo	Alpha
Satisfacción	91	4.79	4.90	1.25	1.70	6.80	.92
Percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español	91	2.55	2.80	0.94	1.00	4.00	.92
Percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral	91	2.24	2.20	0.953	1.00	4.00	.93

También se realizó una matriz de correlación de Pearson para obtener una visión detallada de las relaciones entre las tres variables dependientes del estudio:

- La “Satisfacción” no se relaciona de forma significativa con ninguna de las otras variables. Específicamente, la correlación con la percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español es  $r(89) = -.118$  ( $p = .265$ ), con la percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral es  $r(89) = -0.077$  ( $p = .467$ )
- La “Percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español” y la “Percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral” muestran una fuerte correlación positiva y estadísticamente significativa  $r(89) = 0.760$ , ( $p < .001$ ).

Con el propósito de contrastar las hipótesis del **objetivo 1** del estudio, se realizaron contrastes de medias independientes (t-test). Para la H 1.1 (las mujeres presentan mayor

insatisfacción laboral) la variable dependiente es “Satisfacción” y la variable de agrupación “Sexo”, no existiendo diferencias estadísticamente significativas ( $t(89) = 0,66$ ;  $p=.514$ ;  $d=0,17$ ) entre la satisfacción de los hombres ( $M= 4.63$ ;  $DT= 0. 97$ ) y de las mujeres ( $M= 4.84$ ;  $DT= 1.32$ ).

Con respecto a la H1.2 (las mujeres están sometidas a un mayor número de prejuicios en el entorno laboral) se tiene como variables dependientes la “Percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español” y la “Percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral” y como variable de agrupación el “Sexo”. Tanto el contraste de la percepción en el entorno laboral español en función del sexo ( $t(89)= 3.11$ ;  $p=.002$ ;  $d=0.78$ ) como el contraste de la percepción en tu entorno laboral ( $t(89)= 2.90$ ;  $p=.005$ ;  $d= 0.73$ ) en función del sexo resultaron significativos. Las mujeres ( $M=2.71$ ;  $DT=0.85$ ) perciben que hay más prejuicios en el entorno laboral español que los hombres ( $M=2.00$ ;  $DT= 1.06$ ), al igual que perciben más prejuicios en su entorno laboral (ver tabla 2).

**Tabla 2**

*Prejuicios en función del sexo*

	Grupo	N	Media	Mediana	DE	EE
Percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español	Hombre	20	2.00	1.50	1.06	0.24
	Mujer	71	2.71	2.80	0.85	0.10
Percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral	Hombre	20	1.72	1.30	0.95	0.21
	Mujer	71	2.39	2.40	0.91	0.11

Para estudiar la H 2.1 del **objetivo 2** (las mujeres presentan mayor insatisfacción laboral frente a los hombres con independencia de su contrato laboral) no se contaba con participantes suficientes de ambos sexos en cada categoría de contrato laboral (ver tabla 3), por lo que se optó por restringir la comparación a las categorías de contrato Indefinido vs Temporal (sumando los Temporal con los de En prácticas-formación).

**Tabla 3**

*Distribución del tipo de contrato en función del sexo*

Sexo	Contrato laboral						Total
	Autónomo	En prácticas-formación	Fijo discontinuo	Indefinido	Otro	Temporal	
Hombre	0	4	1	10	4	1	20
Mujer	4	13	7	30	7	10	71
Total	4	17	8	40	11	11	91

El Anova de la “Satisfacción” en función del “Sexo” y “Contrato laboral” no muestra efectos significativos. Es decir, la satisfacción no depende del efecto sexo ( $F(1,64) = 0.12$ ,  $p = .745$ ,  $\eta^2 = .002$ ), ni del efecto del contrato ( $F(1,64) = 0.01$ ,  $p = .907$ ,  $\eta^2 < .001$ ) y tampoco de la interacción entre ambas ( $F(1,64) = 0.07$ ,  $p = .788$ ,  $\eta^2 = .001$ ). La media de satisfacción laboral de las participantes femeninas con un contrato indefinido ( $M = 4.97$ ;  $DT = 1.34$ ) es prácticamente igual que la satisfacción laboral con un contrato temporal ( $M = 4.82$ ;  $DT = 1.28$ ), lo mismo ocurre en el caso de los hombres (ver Tabla 4).

**Tabla 4***Satisfacción en el entorno laboral en función del sexo y el contrato laboral*

	Contrato lab	Sexo	N	Media	Mediana	DE
Satisfacción	Indefinido	Hombre	10	4.74	4.70	1.01
		Mujer	30	4.97	5.20	1.34
	Temporal	Hombre	5	4.80	4.80	1.27
		Mujer	23	4.82	4.80	1.28

A continuación, se presentan los resultados vinculados al **Objetivo 3** y sus hipótesis correspondientes, siendo H 3.1 que “las mujeres mayores de 40 años presentan mayor insatisfacción laboral que las mujeres más jóvenes” y la H 3.2 que “las mujeres mayores de 40 años se han encontrado en un entorno laboral más desigualitario que las mujeres más jóvenes”. Se ha realizado la prueba T-test para muestras independientes teniendo como variables dependientes la “Satisfacción”, la “Percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español” y la “Percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral” y como variable de agrupación la “Edad” recodificada en dos intervalos: mujeres menores de 40 años y mujeres de 40 años o más.

No hay diferencias significativas en la variable “Satisfacción” ( $t(69)= 0.63$ ;  $p=.533$ ;  $d=16$ ) entre las mujeres menores de 40 años ( $M= 4.91$ ;  $DT= 0.18$ ) y las de 40 o más ( $M= 4.70$ ;  $DT= 0.30$ ). Tampoco hay diferencias significativas en la percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español ( $t(69)=0.99$ ;  $p=.325$ ;  $d=25$ ) entre mujeres menores de 40 años ( $M= 2.8$ ;  $DT= 0.11$ ) y mujeres de 40 años o más ( $M= 2.57$ ;  $DT= 0.20$ ) (ver tabla 6). Sin

embargo, sí hay diferencias significativas en la percepción de prejuicios de género en el entorno laboral personal ( $t(69)= 2.12$ ;  $p< .001$ ;  $d=53$ ), siendo esta percepción mayor para las mujeres menores de 40 años ( $M= 2.55$ ;  $DT= 0.82$ ) que para las de 40 años o más ( $M= 2.07$ ;  $DT=0.99$ ) (ver tabla 5).

**Tabla 5**

*Impacto de la edad en las diferentes variables*

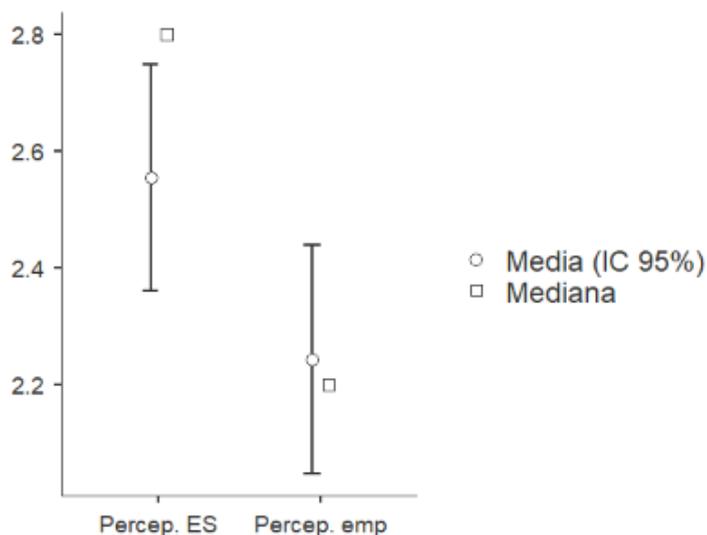
	Grupo	N	Media	Mediana	DE	EE
Satisfacción	Menores de 40	48	4.91	5.05	1.27	0.18
	40 o más	23	4.70	5.10	1.44	0.30
Percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español	Menores de 40	48	2.78	2.90	0.79	0.11
	40 o más	23	2.57	2.80	0.96	0.20
Percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral	Menores de 40	48	2.55	2.60	0.81	0.12
	40 o más	23	2.07	2.00	1.00	0.21

Por último, respecto a la hipótesis H 4.1 del **objetivo 4**, se examina si la percepción de los prejuicios de género que se tiene de España es más desigualitaria que la recogida del

entorno laboral de cada individuo. Para ello, se realizó un T-test de muestras apareadas, teniendo como variables la “percepción de prejuicios de género que se tiene de España” y la que se tiene en su experiencia personal. Resulta significativa la diferencia entre la percepción relativa a España y la relativa a la empresa de lo/as participantes ( $t(90)=4.5; p<.001; d=.47$ ), siendo mayor la percepción para España ( $M= 2.55; DT= 0.94$ ) que para la empresa ( $M= 2.24 ; DT= 0.95$ ). Los participantes del estudio perciben que el entorno laboral español presenta mayor desigualdad de género que el que ellos/as perciben en su experiencia laboral (ver Figura 1). Sin embargo, es preciso destacar que la diferencia entre las medias es solamente de 0.31 puntos en una escala de 1 a 4 y parece más bien carente de importancia.

### Figura 1

*Gráfica sobre la percepción de prejuicios de género en el entorno laboral español-  
Percepción de prejuicios de género en tu entorno laboral*



## 5. Discusión

El objetivo principal de este estudio es mostrar la existencia de prejuicios de género en el entorno laboral, tanto en lo percibido en el entorno laboral español como en lo

experimentado en su propio entorno laboral, así como los efectos que esto conlleva en la satisfacción laboral.

En primer lugar, respecto a nuestra primera hipótesis (1.1) no se ha podido corroborar, dado que no han resultado significativas las diferencias en la satisfacción laboral en función del sexo. La mayoría de estudios previos, al igual que el presente, ha obtenido una mayor satisfacción laboral en las mujeres, motivada por sus menores expectativas y exigencias respecto a los hombres, tal es el caso del análisis de Sánchez et al. (2007) acerca de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral en relación al sector educativo. Sin embargo, hay otros, como el de Bastardo (2014), en los que no se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en relación con la satisfacción laboral.

En segundo lugar, en la hipótesis 1.2. se planteaba estudiar la relación entre la satisfacción laboral y los prejuicios de género en el entorno laboral, sin embargo, esta no resulta significativa. Así mismo, los/as participantes consideran que hay discriminación en su entorno laboral, lo cual nos indica que estos resultados apoyan el temor de que los prejuicios de género siguen estando presentes, y no se puede bajar la guardia (Fernández y Lousada, 2022). A pesar de ello, esto no se refleja en su satisfacción laboral, dado que los resultados no son significativos. Este fenómeno, según Perugini y Vladislavljević (2019) se denomina “La paradoja de la satisfacción laboral de género en Europa”, según la cual las mujeres, a pesar de tener peores salarios y condiciones laborales, así como menos oportunidades de ser promovidas y mayor probabilidad de sufrir discriminación en el entorno laboral tienden a presentar mayores índices de satisfacción laboral. Esto se debe a que las mujeres que han sido criadas en entornos con altos índices de desigualdad de género presentan expectativas mucho menores que los hombres respecto al ámbito laboral.

En tercer lugar, la hipótesis 2.1. no se pudo desarrollar en su forma original al obtenerse muy poca participación por parte de los hombres en comparación con las mujeres,

teniendo solo un hombre con un tipo de contrato temporal. Esto podría deberse a un fenómeno tratado por algunos estudios, que las mujeres tienden a participar más en el intercambio de información en el ámbito digital que los hombres, los cuales suelen mostrar preferencia por la búsqueda de información (Smith, 2008). Según este autor, esto se origina en las distintas formas en las que hombres y mujeres operan en el ámbito del intercambio social. Por ello, se optó por restringir la comparación a las categorías Indefinido vs Temporal, pero esta tampoco presenta significación. En el ámbito de la investigación se han encontrado tres principales patrones respecto a la relación entre el tipo de contrato y la satisfacción laboral, algunos estudios consideran que los/as trabajadores/as con contrato laboral temporal presentan mayor satisfacción laboral que los/as trabajadores/as con contrato fijo, otros encuentran lo contrario, y otros no perciben significación entre ambas variables (Callea et al., 2014). En este caso se ha llegado a la conclusión de que para los/as participantes no hay repercusión del tipo de contrato sobre la satisfacción laboral. De este modo, es posible considerar que la discriminación de género se produce de manera transversal, afectando a todos los tipos de contrato y trabajo.

En cuarto lugar, en cuanto a la hipótesis 3.1 no se puede corroborar con los resultados obtenidos porque las categorías de edad no generan diferencias significativas en la satisfacción laboral. Se han realizado numerosos estudios respecto a la relación entre la edad y la satisfacción laboral, llegando a resultados contradictorios, determinando en algunos casos una relación positiva y lineal entre ambas variables y en otros casos negativa y no lineal (Ghazzawi, 2011). Sin embargo, en la segunda hipótesis expuesta, la H 3.2, se ha obtenido un resultado contrario al esperado. Las participantes más jóvenes califican, bajo su experiencia personal, que hay más desigualdad de género en su entorno laboral. No obstante, la diferencia en la variable “Percepción del entorno laboral español” no ha salido significativa en la comparativa por rango de edad, lo cual nos indica que, sorprendentemente, las jóvenes no

perciben mayor desigualdad de género en el entorno laboral español que las mayores, a diferencia de lo que sucede en el entorno laboral personal. Las jóvenes tienden a ser más críticas en sus actitudes respecto a los roles de género, y por tanto perciben mayor desigualdad en el entorno laboral (Yue, 2016). Ahora bien, se esperaban resultados contrarios en el análisis porque las mujeres mayores tienden a sufrir mayor segregación ocupacional, situándolas en trabajos en los que no hay oportunidades de desarrollo personal y salarial (Almeida y Weller, 2024).

Finalmente, los hallazgos obtenidos, vinculados con la última hipótesis (4.1), muestran que la percepción de los prejuicios de género en España es mayor que la experimentada en el entorno laboral propio. Con esta hipótesis no se pretende quitarle importancia a lo experimentado individualmente, ambas percepciones muestran datos relevantes. Sin embargo, se realiza esta comparativa para observar la magnitud de la problemática, los resultados invitan a considerar que, aunque nuestro entorno laboral no muestre altos índices de desigualdad con relación al género, hay conciencia de que en el resto del país sí los hay. Es más, muchas mujeres, afortunadamente, no se ven sometidas a prejuicios de género en su entorno laboral, pero esto no exime a las personas implicadas, hombres y mujeres, de mantener una actitud crítica frente a los sesgos sexistas percibidos más allá de su entorno. Por esta razón, la comparativa era idónea para observar que, aunque los avances sociales sean un hecho, los prejuicios de género se encuentran siempre ahí, susceptibles de producir desigualdad (Fernández y Lousada, 2022).

Considerando esto es posible señalar que en el presente estudio se han podido observar diferentes limitaciones que han afectado a los resultados obtenidos. Principalmente, la muestra no es equilibrada puesto que han participado 20 hombres y 71 mujeres. Además, la mayoría tiene el mismo tipo de contrato laboral, indefinido, y pertenece al mismo sector

laboral, el terciario. A todo ello es preciso añadir que la mayoría de encuestados/as pertenecen al mismo rango de edad, 20-25 años.

Más allá de los problemas causados por la composición de la muestra, varios participantes no han entendido bien que el cuestionario repite una de las secciones bajo dos premisas distintas (la percepción de prejuicios en el entorno laboral español y la percepción en relación con tu experiencia personal). Estas personas informaron que habían respondido lo mismo en ambas. Lamentablemente no se pudo identificar a estas personas en la base de datos y no pudieron ser excluidas de los análisis al respecto.

Con vistas a futuras investigaciones es preciso destacar que se tiene que mejorar aspectos en relación con la muestra para que se pueda tener la posibilidad de generalizar los resultados. Tiene que darse un equilibrio entre sexos, rangos de edad, tipo de contrato laboral, categoría jerárquica, sector laboral y se debe abarcar un mayor número de participantes. Además, con pretensión de evitar futuras confusiones generadas por el cuestionario será importante aclarar a los participantes en mayor medida los pasos a seguir.

En definitiva, los resultados obtenidos en relación con la variable satisfacción laboral sugieren que, aunque las mujeres se encuentren en un entorno laboral desigualitario, su satisfacción no se ve afectada. Por ende, es necesario señalar que la variable satisfacción laboral se ve influenciada, en términos generales, por factores como la economía, la supervisión, las relaciones con los compañeros y la seguridad (Muentes, 2016), los cuales son claramente afectados por la desigualdad en el entorno laboral. Aunque a priori podría parecer que la desigualdad en el entorno laboral debería mostrarnos mayores indicadores de insatisfacción laboral por parte de las mujeres, ya que consideran que experimentan mayor inseguridad y desigualdad en el entorno laboral, podría decirse que su alta tolerancia y sobre-exposición a esta serie de cuestiones llegarían a justificar que su satisfacción laboral no se viera afectada (Freire, 2012).

En vista del análisis realizado se puede concluir que, aunque se hayan dado infinidad de avances sociales, la mujer sigue encontrándose ante situaciones de desigualdad frente al hombre. Los prejuicios de género en el entorno laboral, tanto el español como el personal, siguen siendo un hecho y así lo exponen nuestros participantes. Por ello, es fundamental comprender que promover la igualdad de género es un esfuerzo continuo que requiere tanto el compromiso como la colaboración de todos los miembros de la organización (Juca y Mocha, 2023). Aunque, para ello, como se ha mencionado a lo largo de este estudio, se tiene que distinguir los prejuicios verdaderos de los falsos, diferenciando aquellos que nos ayudan a comprender de los que no (Gadamer, 1992).

## 6. Referencias Bibliográficas

- Alderotti, G; Vignoli, D; Baccini, M; Matysiak, A. (2021). Employment Instability and Fertility in Europe: A Meta-Analysis. *Demography*, 58(3), 871–900. <https://doi.org/10.1215/00703370-9164737>.
- Almeida, B. & Weller, C. E. (17 de enero de 2024). Promoting Economic Advancement for Older Women in the Workplace. *Americanprogress*. <https://www.americanprogress.org/article/promoting-economic-advancement-for-older-women-in-the-workplace/>.
- Ali, S. R, Yamada, T. & Mahmood, A. (2015). Relationships of the Practice of Hijab, Workplace Discrimination, Social Class, Job Stress, and Job Satisfaction Among Muslim American Women. *Journal of Employment Counseling* 52(4), 146-191. <https://doi.org/10.1002/joec.12020>.
- Arshad, S. H. (2020). Gender Discrimination and Job Satisfaction. *International Journal of scientific research and management*, 8(5), 4136-4150. <https://philpapers.org/archive/ARSGDA.pdf>.
- Banaji, M. R., Bazerman, M. H., & Chugh, D. (2004). How (un) ethical are you?. *icade. Revista de la Facultad de Derecho*, (62), 359-365.
- Barberá, E., Ramos López, A., & Sarrió Catalá, M. T. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario De Psicología*, 34 (2).
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *In V international conference on industrial engineering and industrial management* (pp. 986-995).
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*, 12(6), 5-18. <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Buckingham, S., Fiadzo, C., Dalla Pozza, V., Todaro, L., Dupont, C., Hadjivassiliou, M. (2020). El trabajo precario desde una perspectiva de género e interseccionalidad, y formas de combatirlo. *Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales Dirección General de Políticas Interiores*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL\\_STU\(2020\)662491\(SUM01\)\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491(SUM01)_ES.pdf)
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. (2014). The relationship between

contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 1-22. <https://doi.org/10.1177/0143831X14546238>.

Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L. I., Peña Romero, J., Pulido Joo, L. A., & Torres Solano, C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo*. 8 (1)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC\\_Cardoza\\_SM\\_A-Hidalgo\\_SLI-Pe%  
c3%b1a\\_RJ-Pulido\\_JLA-Torres\\_SCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC_Cardoza_SM_A-Hidalgo_SLI-Pe%c3%b1a_RJ-Pulido_JLA-Torres_SCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

De Castro Romero, L., Barroso, V. M., & Sánchez, R. S. (2023). Mujeres y techo de cristal: diferencias regionales en España a través de un indicador sintético. *Investigaciones Regionales – Journal of Regional Research*,  
<https://investigacionesregionales.org/wp-content/uploads/sites/3/2024/01/95830-de-Castro-Romero-Online.pdf>

De Frutos Llorente, Á. (2023). Análisis de la segregación ocupacional por edad en España y Castilla y León. *Universidad de Valladolid*.  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61161/TFG-N.%202167.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Miguel, D. (2022). Las mujeres ocupan ya el 75% de los contratos a tiempo parcial. *El Independiente*.  
<https://www.elindependiente.com/economia/2022/02/14/las-mujeres-ocupan-ya-el-75-de-los-contratos-a-tiempo-parcial/>

Elsayed, H., Al Garni, M. A., Al Rashed, N. M., & Al Najem, S. A. (2022). The effect of employees' gender in being discriminated at workplace in King Abdullah bin Abdulaziz university hospital in Riyadh city, KSA. *Sohag University International Journal of Educational Research*, 6(6), 75-90.  
[https://suijer.journals.ekb.eg/article\\_253739\\_2282c8808808dbd27ccd93660fe16cef.pdf](https://suijer.journals.ekb.eg/article_253739_2282c8808808dbd27ccd93660fe16cef.pdf)

Farina, S., Iafrate, R., & Boccia, S. (2023). Unveiling the gender gap: exploring gender disparities in European academic landscape. *The Lancet Regional Health - Europe*, 34. <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100752>.

Fernández Galiño, M D., & Lousada Arochena, J F. (2022). A vueltas con las cuestiones de género en el ordenamiento laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, 16, 1-24.  
[https://www.revistaderechosocialyempresa.es/files/ugd/052395\\_5ee1bd02da4c462d9af64716a1197578.pdf](https://www.revistaderechosocialyempresa.es/files/ugd/052395_5ee1bd02da4c462d9af64716a1197578.pdf)

- Freire, P. (2012). *Pedagogía del oprimido*. Siglo veintiuno editores
- Gadamer, H-G. (1992). *Verdad y método*. Ediciones Sígueme.
- García-Izquierdo, A. L., & García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 111-138.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317574007.pdf>.
- Ghazzawi, I. (2011). Does age matter in job satisfaction? the case of u.s. information technology professionals. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(1), 25-54.  
[https://www.researchgate.net/profile/Tobias-Huning/publication/289564150\\_An\\_empirical\\_examination\\_of\\_the\\_impact\\_of\\_performance\\_attributions\\_and\\_job\\_satisfaction\\_on\\_turnover\\_intentions/links/5dbb71364585151435dad57b/An-empirical-examination-of-the-impact-of-performance-attributions-and-job-satisfaction-on-turnover-intentions.pdf#page=31](https://www.researchgate.net/profile/Tobias-Huning/publication/289564150_An_empirical_examination_of_the_impact_of_performance_attributions_and_job_satisfaction_on_turnover_intentions/links/5dbb71364585151435dad57b/An-empirical-examination-of-the-impact-of-performance-attributions-and-job-satisfaction-on-turnover-intentions.pdf#page=31).
- Heidegger, M. (2022). *Ser y tiempo*. Editorial Universitaria de Chile.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uPp6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=ser+y+tiempo+libro+heidegger+pdf&ots=biOZvcoEiS&sig=Ajl4ciec\\_AJJptBHWJtJNIn-9QE#v=onepage&q=ser%20y%20tiempo%20libro%20heidegger%20pdf&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uPp6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=ser+y+tiempo+libro+heidegger+pdf&ots=biOZvcoEiS&sig=Ajl4ciec_AJJptBHWJtJNIn-9QE#v=onepage&q=ser%20y%20tiempo%20libro%20heidegger%20pdf&f=false)
- Ibáñez, M., García Mingo, E., & Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, (101), 329-343.  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0445.pdf>
- Jiménez Vargas, P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, 1-10.  
[https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Jimenez-Vargas/publication/377630524\\_La\\_Desigualdad\\_de\\_Genero\\_en\\_el\\_Mercado\\_Laboral/links/65b072316c7ad06ab42619c1/La-Desigualdad-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Jimenez-Vargas/publication/377630524_La_Desigualdad_de_Genero_en_el_Mercado_Laboral/links/65b072316c7ad06ab42619c1/La-Desigualdad-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf)
- Jones, K. P., Sabat, I. E., King, E. B., Ahmad, A., McCausland, T. C., & Chen, T. (2017). Isms and schisms: A meta-analysis of the prejudice-discrimination relationship across racism, sexism, and ageism. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1076-1110. <https://doi.org/10.1002/job.2187>.
- Juca-Maldonado, F. X., & Mocha-Román, V. (2023). Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental. *Revista Científica Episteme & Praxis*, 1(2), 37-43. <https://epistemeypraxis.org/index.php/revista/article/view/19/17>

- Leonas, A. (2017). An Examination of Gender Bias in Hiring. *Employers Council*.  
<https://www.employerscouncil.org/resources/examination-gender-bias-hiring/>.
- López, J. R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Marandi, E., & Hejazi, Z. S. (In-Press). Women's Right to Equal Pay in the Mirror of Gender Justice with Emphasis on Iran's Legal System and International Documents. *Woman in Development & Politics*. 10.22059/jwdp.2024.374486.1008439.
- Martínez León, I., & Marengo, P. (2021). La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales. *ICE, Revista de Economía*, (921).  
<https://www.revistasice.com/index.php/ICE/article/view/7266/7307>
- Meliá, J., & Peiró, J. M. (1998). SATISFACCIÓN LABORAL S20/23.  
[https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest\\_Satisf/S20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF)
- Muentes, D. U. (2016). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 34(1), 57-65. DOI: 10.21772/ripo.v34n1a04.
- Noll Araya, P., Romero Alonso, R., & Ortiz Bacigalupo, D. (2023). Satisfacción laboral y género: cómo impactan estas diferencias en el clima organizacional. Una reseña sistematizada. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1-23. DOI: <https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.1971>
- Onyeador, I. N., Mobasser, S., McKinney, H. L., & Martin, A. E. (In-Press). A Future for Organizational Diversity Training: Mobilizing Diversity Science to Improve Effectiveness. *Academy of Management Perspectives*.  
<https://doi.org/10.5465/amp.2023.0230>.
- Perugini, C & Vladislavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics* 60, 129-147.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>.
- Rattan, A., & Dweck, C. S. (2018). What happens after prejudice is confronted in the workplace? How mindsets affect minorities' and women's outlook on future social relations. *Journal of Applied Psychology*, 103(6), 676-687.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000287>.
- Rees, T. (2022). *Women and the Labour Market*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781003304944>.

- Ryan, A.M y Ployhart, R.E (2000). Percepciones de los solicitantes sobre los procedimientos y decisiones de selección: una revisión crítica y una agenda para el futuro. *Revista de gestión*, 26 (3), 565-606.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149206300000416>.
- Sánchez, S., Artacho, C., Fuentes, F. & López, T. (2007). Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector Educativo. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(3), 867-900.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30113818014>.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40909565/2JScott1993\\_La\\_mujer\\_trabajadora\\_en\\_el\\_S\\_XIX-libre.pdf?1451481300=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D1993\\_La\\_mujer\\_trabajadora\\_en\\_el\\_S\\_XIX\\_J.pdf&Expires=1709475667&Signature=OOzsqhOw3nF01JX1ksAqzskeBkqLZmjQMSUBxwtekp22UEDdpI~zbXKKW0h7cUEhNIXcnxz4b5u2CSbVnRAJbb9W8849axVU9nRwP-xUH4Q~3b4zjyXrpJXRZxgz045m8DvcuAjnn9tP9ve2x5oAVyasZTVcZyCcDrwyQ6Kn4GkLHoECSdKwttq3KGHo~Dmm4~HDvrKOyBNyeGTON7P1XPXBCG~nW8dAefiuqD~ZRJgp6df28JKioUE-A0mHd8dqvnD9fHKUtf4YLbyjr1f4N1akLsx859yRhV09H1iN2kQArmQYA0~72mZvomiYujWtKvLehLXwuH~LCJCrWLNpPg\\_&Key-Pair-Id=APKAJL OHE5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40909565/2JScott1993_La_mujer_trabajadora_en_el_S_XIX-libre.pdf?1451481300=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D1993_La_mujer_trabajadora_en_el_S_XIX_J.pdf&Expires=1709475667&Signature=OOzsqhOw3nF01JX1ksAqzskeBkqLZmjQMSUBxwtekp22UEDdpI~zbXKKW0h7cUEhNIXcnxz4b5u2CSbVnRAJbb9W8849axVU9nRwP-xUH4Q~3b4zjyXrpJXRZxgz045m8DvcuAjnn9tP9ve2x5oAVyasZTVcZyCcDrwyQ6Kn4GkLHoECSdKwttq3KGHo~Dmm4~HDvrKOyBNyeGTON7P1XPXBCG~nW8dAefiuqD~ZRJgp6df28JKioUE-A0mHd8dqvnD9fHKUtf4YLbyjr1f4N1akLsx859yRhV09H1iN2kQArmQYA0~72mZvomiYujWtKvLehLXwuH~LCJCrWLNpPg_&Key-Pair-Id=APKAJL OHE5GGSLRBV4ZA)
- Smith, W. G. (2008). Does Gender Influence Online Survey Participation?: A Record-linkage Analysis of University Faculty Online Survey Response Behavior. *ERIC*.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED501717.pdf>.
- Undilashvili, S. (2024). *Understanding Wage Gaps in Georgian Labor Market: Gender, Ethnicity and Age* [Master's thesis, Czech University of Life Sciences Prague].  
[file:///C:/Users/usuario/Downloads/zaverecna\\_prace\\_Archive.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/zaverecna_prace_Archive.pdf).
- Urrea Zabala, A. (2022). La mujer en la edad antigua y la edad media: Raíces del feminismo moderno. *Hispadis*, 1(02).  
<http://hispadis.poetophiaandsciencecorp.com/index.php/hispadis/article/view/45/17>
- Viata, J., & Mumo, K. (2019). Shattering the Glass Ceiling: (Re) reading the World Economic Forum Report of 2017 on Woman Empowerment. *Editon Consortium Journal of Arts, Humanities and Social Studies*, 1(1), 11-18.  
<https://doi.org/10.51317/ecjahss.v1i1.73>
- West, J. (2022). *Work, women and the labour market*. Routledge.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d6R5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=the+incorporation+of+women+into+the+labor+market&ots=vJP5iklVll&sig=oQ>

[H0-wORjAdSxeF0sFfJolSSfPw#v=onepage&q=the%20incorporation%20of%20women%20into%20the%20labor%20market&f=false](https://www.google.com/search?q=the%20incorporation%20of%20women%20into%20the%20labor%20market&f=false).

Yue, N. H. (2016). Perceptions of Gender Inequality at Work in Hong Kong. *Asian Journal of Women's Studies* 7(1), 111-132. <https://doi.org/10.1080/12259276.2001.11665900>.