

## **Escala de medida de la percepción de discriminación de género en las organizaciones**

**Measurement scale of perceived gender discrimination in organizations**

**Tura Solvas, M<sup>1</sup>, Martínez Costa, C, Fernández Alarcón, V y Simó Guzmán, P.**

### **Abstract**

Employees' perception of gender discrimination affects their behavior and therefore the performance of the organization. Managers need tools to assess this perception to correct it and avoid the negative outcomes attributed to perceived discrimination. The aim of this paper is to adapt and validate a measure of perceived gender discrimination in organizations, and to analyze possible differences in perception between men and women. We propose a measure based on Foley et al. (2005) with a Likert-5 scale. We have collected a total of 354 responses from workers of manufacturing companies. The research findings conclude the suitability of the scale and suggest that women and men have different perceptions of discrimination.

### **Resumen**

La percepción de discriminación de género del personal afecta a su comportamiento y por tanto al rendimiento de la organización. La dirección necesita herramientas de medida para corregirla y evitar las consecuencias negativas atribuibles a

---

<sup>11</sup> Marta Tura Solvas, M. Carmen Martínez Costa, Vicenc Fernandez Alarcón, Pep Simó Guzmán (✉)

Grupo de Igualdad de oportunidades de género (GIOPACT). Universitat Politècnica de Catalunya, ETSEIAT y ETSEIB Avda. Diagonal, 647, 08028 Barcelona, Spain  
e-mail: [marta.tura@upc.edu](mailto:marta.tura@upc.edu) : [mcarme.martinez@upc.edu](mailto:mcarme.martinez@upc.edu) : [vicenc.fernandez@upc.edu](mailto:vicenc.fernandez@upc.edu),  
[pep.simo@upc.edu](mailto:pep.simo@upc.edu)

la percepción de discriminación. El objetivo de esta comunicación es adaptar y validar una escala para medir la percepción de discriminación de género en las organizaciones, y analizar las posibles diferencias de percepción entre mujeres y hombres. Se propone un instrumento de medida basado en Foley et al., (2005), con una escala Likert-5. Se ha recogido un total de 354 respuestas de trabajadores/as de empresas industriales. Los resultados de la investigación muestran la idoneidad de la escala y se comprueban las diferencias de percepción de discriminación entre mujeres y hombres.

**Palabras clave:** Género, discriminación, percepción, escala de medida

## 1.1 Introducción

El objetivo de esta comunicación es adaptar y validar una escala para medir la percepción de discriminación de género en las organizaciones y analizar las posibles diferencias de percepción entre mujeres y hombres. Se presenta en primer lugar la revisión de la literatura sobre instrumentos que permitan medir la discriminación de género y se propone una escala de medida basada en la escala de medida de Foley et al., (2005) que ha sido adaptada, traducida y validada para ser utilizada en las organizaciones españolas. Se ha diseñado la nueva escala Likert-5 (i.e, 1= totalmente desacuerdo, 5= totalmente de acuerdo) con 4 ítems. La recogida de información se ha realizado a través de un cuestionario on-line dirigido a personal de empresas industriales españolas. Se ha recogido un total de 354 respuestas de personas de ambos sexos, con diferentes niveles profesionales y de responsabilidad dentro de la organización. Los sectores de actividad escogidos pertenecen al sector industrial de la electrónica, la alimentación y la manufactura en general y de ámbito nacional.

Los resultados de la investigación permiten obtener un instrumento de medida para valorar la percepción de discriminación de género mejorado, por lo tanto se concluye la idoneidad de la escala para evaluar la discriminación de género y poder en un futuro investigar la relación de esta variable con otras de interés en la gestión organizativa. A su vez se ha podido observar que siguen existiendo en las empresas industriales diferencias en la percepciones de discriminación en función del género.

## 1.2 Marco teórico

La discriminación de género en las organizaciones se produce cuando existen prácticas desiguales, injustas y no razonables al tomar decisiones en los procesos de selección, promoción, evaluación o retribución y se basan en las características individuales de las personas como pueden ser la edad, la apariencia, el sexo o el

color de la piel y no en las cualificaciones educativas, la experiencia profesional, la antigüedad o el desarrollo profesional (Guttek et al., 1996).

La ausencia de discriminación de género en las organizaciones, ofrece beneficios y ventajas y actúa como fuente de ventaja competitiva sostenida (Barney, 1991). Es elemental y beneficioso crear un clima de apoyo en las organizaciones para que estas alejen la discriminación de género (Early y Mopsakowski, 2000). Las organizaciones trazan un comportamiento justo, libre de discriminación de género y equitativo con todos los grupos sociales que componen la organización (Roberson y Stevens, 2006).

La existencia de discriminación de género en las organizaciones, o de su percepción, tiene consecuencias negativas tanto para las trabajadoras y los trabajadores de la misma, como para la propia organización. La percepción de discriminación está asociada a resultados negativos (Foley et al., 2005) contribuyendo a una mayor tensión o conflicto laboral, una menor satisfacción en el trabajo y un menor compromiso. A modo de resumen, otros estudios han analizado las ventajas de la igualdad de oportunidades, entre las que destacan: un aumento del nivel de autoestima de las trabajadoras y los trabajadores (Miner-Rubino et al., 2009), el compromiso con la organización ( Ensher et al., 2001; Foley et al., 2005), el incremento en la motivación del personal (Chatman et al., 1998), la reducción de los estereotipos sexistas (Konrad, et al., 1992), la disminución del absentismo laboral (Tsui et al, 1992), el aumento del bienestar general y por consiguiente el estado de salud del personal de la empresa (Burke y Mckee, 1996), y una mayor satisfacción laboral (Boada et al., 2005).

Estudiar la percepción de discriminación de género del personal es importante porque influye en las áreas de la gestión de recursos humanos y la de desarrollo, tales como la contratación, la promoción, la retribución, la formación y las relaciones entre las trabajadoras y los trabajadores de la organización. También ha aumentado el interés de las organizaciones y las personas responsables de los recursos humanos de conocer la percepción de discriminación en el trabajo, porque esta percepción puede afectar las actitudes, el comportamiento e incluso la salud financiera de la organización (Ensher et al., 2001).

### **1.3 Instrumentos para medir la percepción de discriminación de género**

Existen metodologías utilizadas en diferentes ámbitos que afectan la discriminación de género, como pueden ser escalas para medir el acoso laboral (Cook y Goodman, 2006), escalas que expresan la identidad femenina (Fischer et al., 2000), escalas para medir los roles dentro de las organizaciones (Caldwell y O'Reilly, 2009; Caprioli et al., 2009), o las escalas para medir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Carlson, 2000).

Para este estudio se ha elegido la escala de Foley et al., (2005) utilizada y validada en una investigación que examina la relación entre la discriminación de género percibida por los miembros de una organización y las actitudes relacionadas con el trabajo como la satisfacción laboral, el compromiso con la organización y las intenciones de abandonar la organización.

## 1.4 Escala de medición de percepción de discriminación de género

En la investigación que presentamos se ha traducido y adaptado la escala de Foley et al., (2005) para medir la percepción de discriminación de género, compuesta por cuatro ítems (ver tabla 1). Cabe destacar que la escala original con 10 ítems fue diseñada para medir la percepción de discriminación étnica en organizaciones sudamericanas, de estos ítems fueron seleccionados 4 para adaptarlos a la investigación de Foley et al., (2005). En nuestra investigación se han utilizado los 4 ítems seleccionados para medir la percepción de género en las organizaciones. El coeficiente alfa para la escala originaria fue de 0,868 (Foley et al., 2005).

La escala de medición de percepción de discriminación de género resultante, es un instrumento de análisis mejorado que ha de permitir incrementar las investigaciones sobre el género y su relación con la gestión organizativa.

**Tabla 1.** Escala de medida adaptada de la de Foley et al. (2005)

Ítems de discriminación de género
En el trabajo, algunas veces siento que mi género (ser hombre o mujer) es una limitación
Mi género (ser hombre o mujer) tiene una influencia negativa en mi carrera profesional
En el trabajo, muchas personas tienen estereotipos de tipo sexual y me tratan en consecuencia
En el trabajo, siento que los demás me excluyen debido a mi género

## 1.5 Metodología de trabajo

La recogida de la información se ha realizado a través de un cuestionario online, garantizando en todo momento el anonimato de las personas participantes. Se han obtenido un total de 354 respuestas de personas de ambos sexos, el 49,7% hombres y el 50,28% mujeres, con diferentes niveles profesionales y responsabilidades dentro de la organización, diferentes niveles educativos y asegurando una antigüedad en la organización de un mínimo de 3 años para poder tener una percepción de discriminación más real.

Las organizaciones donde trabajan las personas que han respondido el cuestionario se caracterizan por su tamaño, ya que son organizaciones de más de 50 trabajadores y trabajadoras y los sectores de actividad representados son el sector de la electrónica, la alimentación, la manufacturación, todas del sector industrial y también de ámbito nacional.

Se ha procedido a la comprobación de las propiedades psicométricas de la escala de medida, comprobando si la escala reúne las condiciones de dimensionalidad, fiabilidad y validez de la misma.

El siguiente paso en el proceso metodológico es la realización de un análisis factorial para cada variable y comprobar el grado de dimensionalidad a través de la matriz de componentes y el análisis de la varianza total explicada. La dimensionalidad tiene como objetivo comprobar que la escala reproduce la estructura factorial de la variable latente. El análisis de fiabilidad y validez de la escala permite demostrar que las dimensiones que componen la escala están relacionadas entre sí y miden aquello que se pretende medir.

La fiabilidad determina la calidad de la escala utilizada en la medida en que esté libre de desviaciones importantes producidas por los errores causales y mide la consistencia de la recogida de datos, su cálculo se ha realizado mediante el Alfa de Cronbach.

La validez de la escala verifica que se está midiendo aquello que se pretende medir de modo satisfactorio. Se calcula la validez convergente mediante el estadístico Test t ( $t > 1,96$ , t significativos) y la validez discriminante mediante la matriz de correlaciones, la matriz de componentes rotados y el análisis de la varianza total explicada.

## 1.6 Resultados y conclusiones

Se ha realizado un análisis factorial exploratorio de la escala que ha permitido confirmar la validación de la escala de discriminación de género, dando un alfa de Cronbach de 0,929. La Tabla 2 muestra que se ha obtenido una elevada consistencia interna ya que la escala original (Foley et al., 2005) tenía un alfa de 0,868, por lo tanto se resalta la fiabilidad de la escala que se presenta en esta comunicación.

**Tabla. 2.** Alfa de Cronbach de la Escala

	<b>Alfa Cronbach esca- la original</b>	<b>Alfa Cronbach escala adaptada en la presente investigación</b>
Percepción de discri- minación	0,868	0,929

Se confirma la validez convergente de la misma, analizando el Test t de las cargas factoriales (ver Tabla 3). Cabe destacar que todas las cargas factoriales de las variables tienen valores superiores a 1,96 y son estadísticamente significativas.

**Tabla 3.** Coeficiente Test t

<b>Prueba para una muestra</b>						
	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilate- ral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de con- fianza para la diferencia	
					Infe- rior	Superior
1	32,360	353	,000	2,203	2,07	2,34
2	32,439	353	,000	2,158	2,03	2,29
3	34,494	353	,000	2,266	2,14	2,39
4	32,454	353	,000	1,921	1,80	2,04

La matriz de componentes rotados, que tiene como objetivo redistribuir la varianza de los primeros factores a los últimos para lograr un patrón de factores más simple y teóricamente más significativo, ha permitido comprobar que todas las variables de la escala tienen una carga significativa, destacando que todos los componentes tienen valores superiores a 0,856 (ver Tabla 4). La varianza total explicada muestra que un solo componente extraído se acumula el 82'62% de la variabilidad de las variables de la escala.

**Tabla 4.** Matriz de compontes rotados

FOLEY1	,028	<b>,913</b>	-,043	
FOLEY2	,024	<b>,919</b>	-,056	
FOLEY3	,064	<b>,869</b>	-,013	
FOLEY4	,251	<b>,859</b>	-,068	

Los resultados del análisis hacen posible manifestar que la escala de medición utilizada es sólida. Por lo tanto resaltamos la idoneidad de nuestra escala para medir la percepción de discriminación de género en las organizaciones.

Otro análisis que se ha realizado para comprobar la utilidad de la escala es la comprobación estadística de que la percepción de discriminación de género varía en función del sexo de los encuestados. Para ello, se ha creado una variable denominada PERDISG a partir de la suma de los cuatro ítems traducidos. Posteriormente se ha realizado un análisis de varianza con un factor a través del lenguaje de programación R, en donde la variable analizada era PERDISG y el factor era la variable sexo.

**Tabla 5.** Resultados de un análisis de varianza de un factor

<i>Origen de la Variación</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>nivel p</i>
Entre Grupos	276,5876	1	276,5876	14,57228	<b>0,00016</b>
Dentro de Grupos	6.681,09602	352	18,98039		
<i>Total</i>	6.957,68362	353			

La Tabla 5 muestra los resultados obtenidos de este análisis de varianza, y puesto que el nivel crítico asociado al estadístico F (en nuestro caso: 0,00016) es menor que 0,05, se puede rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias y concluir que la percepción de discriminación de género no es la misma según el sexo de las personas.

Como líneas de investigación futura, se propone estudiar la relación existente entre la percepción de discriminación de género y otras variables organizativas, como por ejemplo, la cultura organizativa. También profundizar en el estudio de las diferencias de percepción de discriminación per género teniendo en cuenta otras variables como el nivel educativo, la edad o el nivel de responsabilidad dentro de la organización y comprobar si las diferencias de percepción entre hombres y mujeres persisten o se minimizan en alguno de los grupos.

## 1.7 References

- Barney J (1991) Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, Vol. 17, pp. 99-120.
- Boada J Diego R Agullo E y Mañas M (2005) El absentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales. *Psichotema*, Vol. 17, No. 2, pp. 212-218.
- Burke RJ Mckee CA (1996) Do women at the top make a difference? Gender proportions and the experiences of managerial and professional women. *Human Relations*, Vol. 49, pp. 1093-1104.
- Caldwell DF O'Reilly CA (2009) The determinants of team-based innovation in organizations: The role of social influence. *Small Group Research*, Vol. 34, No. 4, pp. 497-517.
- Caprioli M Hudson V Mcdemott R Ballif-Spanvill B Emmett C y Stearmer S (2009). The woman-stats project database: Advancing an empirical research agenda. *Journal of Peace Research*, Vol. 46, No. 6, pp. 839-851.
- Carlson DS (2000) Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, pp. 249-276.
- Chatman JA Polzer JT Barsade SG y Neale MA (1998) Being different yet feeling similar: The influence of de demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 43, pp. 749-780.

- Cook, S Goodman L (2006) Beyond frequency and severity: Development and validation of the brief coercion and conflict scales. *Violence against women*, Vol. 12, No. 11, pp. 1050-1072.
- Earley P C Mosakowski E (2000) Creating hybrid team cultures: an empirical test of transnational team functioning. *Academy of Management Journal*, Vol. 43, pp. 26-49.
- Ensher EA Grant-Vallone J Donaldson SI (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship Behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 12, No. 1, pp. 53-72.
- Fischer AR Tokar DM y Mergl, MM (2000) Assessing women's feminist identity development. *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 24, pp. 15-29.
- Foley S Hang Yue N Wong A (2005) Perceptions of Discrimination and Justice: Are there Gender Differences in Outcomes? *Group & Organization Management*, Vol. 30, pp. 421-450.
- Guttek B (1985) *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guttek BA Cohen GA Tsui A (1996). Reactions to Perceived Sex Discrimination. *Human Relations*, Vol. 49, No. 6, pp.791-813.
- Konrad, A.; Winter, S.; Guttek, B. (1992). Diversity in work group sex composition. *Research in the sociology of organizations*, Vol. 10, pp. 115-140.
- Miner-Rubino K Settles I y Stewart AJ (2009) More than numbers: Individual and contextual factors in how gender diversity affects women's. *Psychology of women quarterly*, Vol. 33, pp. 463-474.
- Roberson Q.M y Stevens CK (2006) Making sense of diversity in the workplace: Organizational justice and language abstraction in employees, accounts of diversity-related incidents. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 2, pp. 379-391.
- Tsui AS Egan TD y O'Really CA (1992) Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, pp. 549-579.