

La relación entre percepción de discriminación de género, satisfacción laboral y apoyo organizacional percibido en el personal investigador de la Universidad de La Laguna

Alumna: Delfina Galeano Berg

Tutora: Naira Delgado Rodríguez

Trabajo de Fin de Máster Universitario Desarrollo y Gestión de Recursos

Humanos

Universidad de La Laguna

Curso académico 2020-2021

Escuela de Doctorado y Estudios de Posgrado

Índice

Introducción	6
La Discriminación de Género en el Lugar de Trabajo	6
La Percepción de Discriminación de Género	7
La Percepción de Discriminación de Género en el Contexto Académico	8
Percepción de Discriminación de Género y Satisfacción Laboral	9
Percepción de Discriminación de Género y Apoyo Organizacional Percibido	11
Objetivo General	13
Objetivos Específicos e Hipótesis	13
Método	14
Participantes	14
Instrumentos de Medida	15
<i>Variables Sociodemográficas</i>	<i>15</i>
<i>Escala de Medida de la Percepción de Discriminación de Género en las organizaciones</i>	<i>16</i>
<i>Escala de Satisfacción con el Trabajo S10/12</i>	<i>16</i>
<i>Escala de Apoyo Organizacional Percibido</i>	<i>17</i>
Procedimiento	17
Análisis de datos	18
Resultados	18

Discusión y Conclusiones	24
Referencias	29
Anexos	35
Anexo 1. Cuestionario sobre la influencia de distintas variables en los/as investigadores/as de la ULL.....	35
Anexo 2. Resultados del Test de Levene sobre la Homogeneidad de las Varianzas.....	40
Anexo 3. Coeficientes de la Regresión Lineal con el Apoyo Organizacional Percibido como predictora.....	40
Anexo 4. Coeficientes de la Regresión Lineal con la Percepción de Discriminación de Género como predictora.....	40
Anexo 5. Correlación entre el Apoyo Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal investigador de la ULL.....	40

Resumen

En el presente estudio se analiza la percepción de discriminación de género en el personal investigador de la Universidad de La Laguna, así como la influencia de esta sobre la satisfacción laboral, sus dimensiones (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con las prestaciones recibidas) y el apoyo organizacional percibido que tengan los/as investigadores/as. Para la consecución de los objetivos, teniendo en cuenta el género de los/as participantes, se examinó la diferencia de puntuación en cada variable analizada. Además, se observó la interacción entre las distintas variables. Los resultados permiten concluir que las mujeres investigadoras perciben mayor discriminación por su género que los hombres investigadores, y que esta percepción se relaciona con la satisfacción con la supervisión recibida. Sin embargo, la percepción de discriminación de género explica en mayor medida la satisfacción laboral y la supervisión en el grupo de hombres que en el de mujeres. Asimismo, los/as investigadores/as muestran bajos niveles de apoyo organizacional percibido y por consiguiente una baja satisfacción laboral, sin existir diferencias de género en esta relación.

Palabras Clave: Percepción de Discriminación de Género, Satisfacción Laboral, Apoyo Organizacional Percibido, Personal Investigador, Universidad.

Abstract

The present study analyzes the perception of gender discrimination in the research staff of the University of La Laguna, as well as its influence on job satisfaction, its dimensions (satisfaction with supervision, satisfaction with the physical environment and satisfaction with the benefits received) and the perceived organizational support that the researchers have. To achieve the objectives, taking into account the gender of the participants, the difference in score in each variable analyzed was examined. In addition, the interaction between the different variables was observed. The results allow us to conclude that female researchers perceive greater discrimination due to their gender than male researchers, and that this perception is related to satisfaction with the supervision received. However, the perception of gender discrimination explains job satisfaction and supervision to a greater extent in the group of men than in that of women. Likewise, the researchers show low levels of perceived organizational support and consequently low job satisfaction, with no gender differences in this relationship.

Keywords: Perceived Gender Discrimination, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Research Staff, College.

Introducción

La Discriminación de Género en el Lugar de Trabajo

Hace cuarenta años, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Organización de Naciones Unidas definió la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Organización de Naciones Unidas [ONU], 1979).

El contexto laboral es uno de los ámbitos en los que la discriminación de género ha sido más combatida mediante políticas y medidas regulatorias vinculadas a los procesos de contratación y promoción en múltiples países. A pesar de ello, los indicadores no muestran indicios de erradicación del problema (World Economic Forum, 2016).

La discriminación de género en las organizaciones es un problema complejo que se puede manifestar en las estructuras organizacionales, sus procesos y prácticas organizativas. Puede existir en distintos ámbitos laborales, ya sea en el sector privado o público, de una manera directa o indirecta mediante prácticas desiguales e injustas al seleccionar, evaluar o retribuir a los/as trabajadores/as (Tura-Solvas et al., 2012).

Las formas de discriminación directas son explícitas y fáciles de detectar, manifestándose mediante un trato desfavorable hacia las mujeres, negándoles la participación o posibilidad de desarrollar aspectos de su trabajo por razón de

su género. En cuanto a las formas de discriminación indirectas, son mucho más sutiles y difíciles de detectar a través de actitudes o comportamientos, por lo que se miden a través de las consecuencias desfavorables que tienen para las mujeres, encontrando así una brecha salarial o diferencias con sus compañeros a la hora de valorar sus requisitos para promocionar (Instituto Andaluz de la Mujer, s.f.).

Distintos autores (Davison y Burke, 2000; Koch et al., 2015) han realizado algunos meta-análisis que documentan el papel que tiene la discriminación de género en la toma de decisiones profesional, incluyendo en algunos casos los niveles de sexismo de los agentes que toman decisiones laborales como elemento predictor de la discriminación de género sufrida en la organización. Asimismo, surgen sesgos de congruencia de roles a la hora de seleccionar a alguien para un puesto de trabajo determinado, donde prevalece la preferencia por seleccionar hombres para los trabajos más frecuentemente ocupados por su género (Koch et al., 2015).

La Percepción de Discriminación de Género

La existencia de la discriminación de género y la percepción que pueden presentar los/as empleados sobre ella en su lugar de trabajo puede acarrear consecuencias negativas para ambas partes, la organización y los/as trabajadores/as (Foley et al., 2005), tales como mayores niveles de conflicto en el lugar de trabajo o una menor satisfacción laboral.

En esta investigación nos centraremos en la percepción de discriminación de género, es decir, el grado en que las personas consideran que reciben un trato diferencial por el hecho de ser hombre o mujer. Esta percepción se

analizará en el contexto académico, particularmente, en el perfil profesional de personal investigador.

La Percepción de Discriminación de Género en el Contexto Académico

Acercándonos al contexto académico, la investigación se ha centrado en identificar, por una parte, indicadores de desigualdad y, por otra parte, posibles causas explicativas de dichos indicadores.

En un estudio realizado en el sistema universitario argentino sobre la percepción de discriminación de género (PDG) entre las docentes se encontró que hay una invisibilización de las barreras existentes por el género. La autora encontró diferencias estadísticamente significativas en la PDG según la edad: el 62.5% de las mujeres mayores de 50 años percibían mayor discriminación por razón de género que las mujeres de menos de 40 años (28.6%) (Gallego-Morón, 2018).

En gran parte de las investigaciones dirigidas a analizar la igualdad de género en el ámbito universitario se muestra que existe poca presencia femenina en el área de investigación o puestos de mayor responsabilidad y poder (Ion et al., 2012). En 2018, se realizó un diagnóstico sobre el techo de cristal en las universidades españolas y sus causas, encontrando que en el año 2016 las mujeres catedráticas representaban el 21.6% frente al 78.4% de los catedráticos hombres. Entre las posibles causas destacan los inconvenientes derivados de la maternidad, el poder centralizado en los hombres o los problemas de conciliación de vida personal, familiar y laboral (Gallego-Morón y Matus-López, 2018).

En un estudio realizado en el año 2013 sobre el porcentaje de mujeres y hombres que conforman al Personal Investigador del Consejo Superior de

Investigaciones Científicas (CSIC) entre los años 2005-2010, se observa que en el puesto de “Becarios/as Predoctorales” hay más mujeres (56.86%) que hombres (43.13%). A medida que avanzan los/as trabajadores/as en los distintos niveles de su carrera científica, se invierte este dato y se incrementa la diferencia. Así, en el puesto de “Investigadores/as Científicos” se encuentra que hay más hombres que mujeres, suponiendo los primeros un 65.4% frente al 34.6% que representa el género femenino (López-Sancho et al., 2013).

En un estudio reciente, en el que se realizó una encuesta a investigadores/as españoles/as, se obtuvo que hombres y mujeres tienen una percepción diferente de los sesgos por razón de género en el ámbito académico. Concretamente, las mujeres perciben una mayor desigualdad que los hombres, y muestran una mayor predisposición a implementar medidas que incrementen la toma de conciencia y búsqueda de soluciones. Además, tras el análisis de los datos, se observó que estas diferencias se producen independientemente del país, área de investigación, posición profesional y tipo de institución académica (García-González et al., 2019).

Percepción de Discriminación de Género y Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral (SL) es la actitud general que presentan las personas hacia su trabajo y organización, pudiendo referirse concretamente a la situación laboral o a dimensiones específicas que lo conforman (Bravo et al., 1996, Robbins, 2004; citados en Chiang y Ojeda, 2013). Este término se puede abordar desde una aproximación unidimensional o multidimensional, al tener en cuenta la satisfacción con diferentes componentes dentro de la organización (Gil-Monte, 2014). Además, Martín (2006, citado en Franco-Medina et al., 2017)

considera a la SL como el conjunto de actitudes de los/as empleados/as en relación a la visión organizacional, estando alineado con la misma.

Según Meliá et al. (1981, citados en Franco-Medina et al., 2017), la SL es una “actitud propia de las personas”, por lo que es un buen indicador para mejorar la actitud y participación en la empresa. Además, se trata de un aspecto relevante a tener en cuenta ya que se relaciona con variables importantes en una organización, tales como la productividad, nivel de absentismo, abandono de la empresa, etc. (Clegg, 1983; McEvoy y Cascio, 1985; citados en Álvarez-Llorente, 2005).

En una investigación realizada en 2013 donde se exploraron las diferencias en la SL, las relaciones de género y un posible acoso laboral entre profesores/as y administrativos/as, se obtuvo que los hombres profesores presentan menos satisfacción (M=7.59) que las mujeres profesoras (M=7.91), mostrándose asimismo una diferencia estadísticamente significativa entre la satisfacción mostrada por las administrativas (M=8.08) y los administrativos (M=7.42) (Rojas-Betancur et al., 2013). En ambos puestos los hombres presentan menos satisfacción con su trabajo que las mujeres. Según Clark (1997), al tener en cuenta las dificultades con las que se encuentran las mujeres en todos los ámbitos simplemente por su género, pueden mostrar una mayor puntuación en SL que los hombres dado que tendrían menores expectativas de desarrollo en su puesto de trabajo.

Sin embargo, el género y la satisfacción laboral no están directamente relacionadas si se encuentran otras variables interactuando con las mismas (Linz, 2003, citado en Sánchez-Cañizares et al., 2007), siendo la satisfacción con

el trabajo determinada en ese caso por las relaciones interpersonales o el estilo de liderazgo de la organización (Morillo-Moronta, 2006).

Percepción de Discriminación de Género y Apoyo Organizacional Percibido

El Apoyo Organizacional Percibido (AOP) se define como la medida en que la persona trabajadora percibe que su organización tiene en cuenta y aprecia sus contribuciones, se preocupa de su bienestar y contribuye a un mayor compromiso con la empresa y objetivos (Eisenberger et al., 1986). Se considera que el AOP es un antecedente del compromiso organizacional. Así, los/as trabajadores/as se sentirán parte de la organización al identificarse con esta, podrán satisfacer sus necesidades de aprobación y tendrán acceso a los recursos y materiales necesarios para la consecución de sus tareas (Rhoades y Eisenberger, 2002). Además, el AOP se verá influido por la frecuencia e intensidad con la que el/la trabajador/a recibe aprobación y elogios por parte de su empresa (Blau, 1964, citado en Eisenberger et al., 1986).

Se ha encontrado que el AOP puede actuar en los/as trabajadores/as como un moderador de algunas situaciones organizacionales y personales, contribuyendo a la reducción de posibles consecuencias negativas, como por ejemplo una disminución del impacto del conflicto familia-trabajo en el desempeño laboral al tener mayor AOP (Witt y Carlson, 2006).

Respecto a la relación entre AOP y SL, la investigación ha mostrado de forma consistente que se produce una relación positiva (Bravo-Yañez y Jiménez-Figueroa, 2011). Por ejemplo, en un estudio del año 2016, se encontró que el profesorado consideraba que el apoyo que les prestaba su organización en

cuanto a su bienestar y valoración de sus aportaciones contribuía al aumento de la SL (Ojeda et al., 2016).

En cuanto a la relación del AOP con el género de los/as trabajadores/as, en un estudio donde se examinó la relación entre factores del apoyo organizacional y las consecuencias en la conciliación laboral y familiar, teniendo en cuenta la diferencia por género, se obtuvo que el apoyo de la supervisión, así como el apoyo para la conciliación trabajo-familia disminuye la repercusión negativa en las mujeres de la relación trabajo-familia y aumenta la SL en los hombres (Clark et al., 2015).

La Presente Investigación

La presente investigación se ha centrado en el ámbito de la investigación en una universidad española. El objetivo es analizar la relación que se produce entre la Percepción de Discriminación de Género, Satisfacción Laboral y Apoyo Organizacional Percibido.

El estudio de la PDG, SL y AOP en el ámbito investigador es relevante por múltiples razones. En primer lugar, en este ámbito se ha explorado la existencia de sesgos vinculados al género en cuestiones como la captación de fondos de investigación o el reconocimiento en sus propias investigaciones como autoras principales (Vargas et al., 2020). Estos sesgos repercutirán negativamente en las carreras de las investigadoras, ya que las publicaciones son una de las principales medidas del éxito para esta profesión (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación [OCMI], 2021). Así, en un estudio realizado en 2018, se encontró que las mujeres se convierten en Investigadoras Principales

un 20% menos que los hombres, dado el poco crédito que reciben por sus citas o la variación en productividad según el género (Lerchenmuellerr y Sorenson, 2018).

Por otra parte, en el ámbito académico se intensifican las diferencias por género en la etapa postdoctoral. Tras un estudio realizado sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España, se encontró que las mujeres son menos valoradas por sus compañeros, tienen menos oportunidades de progreso, cuentan con menos dinero público para proyectos de investigación, etc., independientemente de que el rendimiento laboral sea superior al de los investigadores hombres (OCMI, 2021).

Objetivo General

El objetivo principal del presente trabajo es analizar la influencia de la *Percepción de Discriminación de género en la Satisfacción Laboral y Apoyo Organizacional Percibido* en investigadores de la Universidad de La Laguna.

Objetivos Específicos e Hipótesis

- **Objetivo 1:** Evaluar la Percepción de Discriminación de Género (PDG) en el personal investigador de la ULL.

H₁: Las mujeres investigadoras presentarán una mayor puntuación en la PDG que los hombres investigadores.

H₂: Las mujeres investigadoras postdoctorales presentarán mayor PDG que las mujeres investigadoras predoctorales.

- **Objetivo 2:** Estudiar si la Satisfacción Laboral (SL) y sus factores se encuentran influenciados por la Percepción de Discriminación de Género (PDG).

H₃: Los/as investigadores/as que perciban Discriminación por su Género tendrán menor SL que los que no lo perciban.

H₄: Los/as investigadores/as que perciban Discriminación por su Género tendrán menor Satisfacción con la Supervisión (SS) que los que no lo perciban.

- **Objetivo 3:** Estudiar si el Apoyo Organizacional Percibido (AOP) se encuentra influenciado por la Percepción de Discriminación de Género.

H₅: Los/as investigadores/as que perciban Discriminación por su Género percibirán menor AOP que los que no lo perciban.

- **Objetivo 4:** Investigar si el AOP y la PDG son variables predictoras de la SL del personal investigador de la ULL.

H₆: El AOP actuará como variable predictora de la SL de los/as investigadores/as.

H₇: La PDG actuará como variable predictora de la SL de los/as investigadores.

Método

Participantes

La Universidad de La Laguna cuenta con 232 personas que poseen un contrato de investigación, de las cuales, 125 son hombres (53.8%) y 107 mujeres (46.12%).

La muestra total que se obtuvo en esta investigación fue de 68 personas, que suponen el 29% del grupo objeto de estudio. La muestra está compuesta por 38 mujeres (55.9%) y 30 hombres (44.1%). Estos participantes presentan una edad media de 32.3 años y una desviación típica de 5.92, así como una antigüedad en la organización de 4.72 años de media con una desviación típica de 2.55. Asimismo, en la muestra se encuentran 49 “Solteros/as” (72.1%), 15 “Casados/as” (22.1%), 3 en “Pareja de hecho” (4.4%) y 1 “Divorciado/a” (1.5%).

Entre los participantes se encuentran 43 investigadores/as predoctorales (63.2%) y 25 investigadores/as postdoctorales (36.8%), siendo del total 25 de la rama de “Ciencias” (36.8%), 22 de “Ciencias de la Salud” (32.4%), 9 de “Ciencias Sociales y Jurídicas” (13.2%), 7 de “Ingeniería y Arquitectura” (10.3%), y 5 de “Artes y Humanidades” (7.4%).

Instrumentos de Medida

Variables Sociodemográficas.

El cuestionario de *Google Forms* se diseñó con las siguientes variables sociodemográficas: el género, la edad, estado civil, la antigüedad en la organización, el tipo de contrato, y la rama de conocimiento a la que pertenecen. La población con la que se trabajó podía tener dos tipos de contrato, de Investigador/a predoctoral o Investigador/a postdoctoral, por lo que se establecieron ambas opciones. Finalmente, las ramas de conocimiento que se dieron como opción son las de Arte y Humanidades, Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias de la Salud.

Escala de Medida de la Percepción de Discriminación de Género en las organizaciones (Tura-Solvas et al., 2012)

Se utilizó una adaptación de la escala utilizada en el estudio de Foley et al., (2005) en el cual se medían las percepciones y actitudes en el trabajo de los empleados, tras ser adaptada a su vez del estudio de Sánchez y Brock (1996) donde se medía la percepción de discriminación por etnia entre empleados hispánicos. Así Foley et al. (2005) escogieron cuatro de los diez ítems originales y los modificaron para el contexto en el que lo usaron y lo incluyeron en la dimensión Percepción de Discriminación de Género o *Perceived Gender Discrimination* junto a otras cinco dimensiones en su escala. Posteriormente, Tura-Solvas et al. (2012), escogieron esos cuatro ítems y haciendo uso de una escala tipo *Likert* con 5 alternativas (1="Totalmente en desacuerdo" y 5="Totalmente de acuerdo") la administraron en organizaciones de diferentes sectores para evaluar en ellas la PDG.

En cuanto a las propiedades psicométricas de esta nueva escala, tras un análisis de los datos por parte de Tura-Solvas et al. (2012), se obtuvo un alfa de *Cronbach* mayor que en Foley et al. (2005) donde la dimensión de PDG resultó $\alpha = .868$ y en la escala de Tura-Solvas et al. (2012) $\alpha = .929$, por lo que esta última escala muestra mayor fiabilidad y consistencia interna.

Escala de Satisfacción con el Trabajo S10/12 (Meliá y Peiró, 1989)

Esta escala recoge la versión corta del Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82 de los mismos autores y mide la satisfacción de los empleados con el trabajo y su organización.

Se trata de un instrumento compuesto por 12 ítems que funciona como dos tipos de escalas, unidimensional y multidimensional con tres factores: satisfacción con la supervisión (SS) (ítems 5,6,7,8,9 y 10), satisfacción con el ambiente físico de trabajo (SA) (1,2,3 y 4) y satisfacción con las prestaciones recibidas (SP) (11 y 12). Se trata de un cuestionario con escala de respuesta tipo *Likert* de siete puntos desde 1 “Muy insatisfecho” a 7 “Muy satisfecho”. Tras un análisis de datos por parte de los autores, se observa que presenta una elevada fiabilidad y consistencia interna tanto en su forma unidimensional ($\alpha = .88$) así como en su forma multidimensional que evalúa los tres factores, siendo la SS más consistente ($\alpha = .89$) que la SA ($\alpha = .72$) y la SP ($\alpha = .74$).

Escala de Apoyo Organizacional Percibido (Ortega-Levya, 2003)

Este instrumento es una adaptación al castellano de la versión abreviada del *Survey of Perceived Organizational Support* (Eisenberg et al., 1986). Esta escala tiene la finalidad de evaluar cómo percibe y valora el/la trabajador/a las acciones que tiene su organización sobre él/ella. En este caso se utilizó la versión abreviada de 17 ítems del autor Ortega-Levya (2003), la cual obtuvo un 0,93 en alfa de *Cronbach* tras un análisis por parte del autor. Esta escala utiliza respuestas tipo *Likert* con 7 alternativas como en su versión original y extensa, estableciéndose un rango de 1 a 7, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”.

Procedimiento

Se realizó una búsqueda de correos electrónicos de contacto a través de la página de la ULL para obtener información sobre los/as investigadores/as que

se encuentran en la ULL realizando actividades de investigación. Una vez se recogió la información de todas las personas investigadoras, se contactó con ellos/as para difundir el cuestionario (Ver Anexo 1) y obtener los datos necesarios para la investigación. Todas las respuestas se registraron de manera online en *Google Forms*, tras lo cual se extrajo una base de datos en *Excel* para realizar el posterior análisis de datos.

Análisis de datos

Una vez recogidos los datos se comenzó con su análisis haciendo uso del programa de acceso libre *Jamovi* en su versión 1.6.23.0. En un primer momento se analizaron los descriptivos y fiabilidad de las variables utilizando como índice el Alfa de *Cronbach*.

Posteriormente se analizaron las diferencias de medias en el grupo de género mediante unas Pruebas t *Student* para las variables de PDG, SL y AOP una matriz de correlaciones de *Pearson* para establecer la correspondencia entre la PDG, la SL y sus tres dimensiones, así como con el AOP; y un análisis de descriptivos de las mujeres investigadoras según su tipo de contrato. Finalmente, se realizó una Regresión Lineal para establecer la predicción de las variables AOP y PDG sobre la SL.

Resultados

En primer lugar, se realizó el análisis de los estadísticos descriptivos y alfa de *Cronbach* de cada variable (Ver Tabla 1). Para interpretar los siguientes datos hay que tener en cuenta que las escalas que miden la Satisfacción Laboral y el Apoyo Organizacional Percibido tienen una puntuación máxima de 7 puntos,

mientras que el instrumento de Percepción de Discriminación de Género posee una puntuación máxima de 5. Así, las medias más altas se obtienen en SL (M=5.05) y sus dimensiones y las más bajas en la PDG (M=1.62). Además, se puede observar que la variable con mayor fiabilidad y consistencia interna es el AOP, con un $\alpha=.938$.

Tabla 1

Estadísticos Descriptivos y Alfa de Cronbach de cada variable

Variables	Media	Desviación Típica	Alfa de Cronbach
Percepción de Discriminación de Género	1.62	.793	.763
Satisfacción Laboral	5.05	1.06	.857
<i>Satisfacción con la Supervisión</i>	5.25	1.43	.896
<i>Satisfacción con el Ambiente Físico de Trabajo</i>	4.89	1.07	.557
<i>Satisfacción con las Prestaciones Recibidas</i>	4.74	1.56	.890
Apoyo Organizacional Percibido	3.78	1.28	.938

Seguidamente se realizaron Pruebas t *Student* de muestras independientes para observar si existen diferencias entre hombres y mujeres en las variables de PDG, SL y AOP (Ver Tabla 2). Para la primera variable se realizó el *Test de Levene* (Ver Anexo 2) ya que no asume varianzas iguales entre grupos, por lo que se tuvo en cuenta la corrección de *Welch*. Los resultados han mostrado que la PDG presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres ($t_{51.1}=-4.15$; $p<.001$; $d=-.969$), de forma que el grupo de mujeres

(M=1.91; DT=.910), tiene una media superior al grupo de hombres (M=1.24; DT=.368) en la PDG (Ver Tabla 3). Con estos datos se confirma la primera hipótesis: las mujeres investigadoras presentarán una mayor puntuación en esa variable que los hombres investigadores. Por otra parte, las variables de SL y AOP no muestran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

Tabla 2

Resultados de la Prueba t Student

		Estadístico	Grados de Libertad	p		Tamaño del Efecto
Percepción de Discriminación de Género*	Welch's t	-4.15	51.1	<.001	Cohen's d	-.969
Satisfacción Laboral	Student's	.385	66.0	.701	Cohen's d	.0941
Apoyo Organizacional Percibido	Student's	1.325	66.0	.190	Cohen's d	.3236

Nota: *Se utiliza la corrección de *Welch* ya que tras el *Test de Levene* se obtuvo que la variable no asume varianzas iguales.

Tabla 3

Descriptivos del grupo "Género" en las tres variables estudiadas

	Género	N	Media	Mediana	DT	Error Estimado
Percepción de Discriminación de Género	Hombre	30	1.24	1.00	.368	.0673
	Mujer	38	1.91	1.63	.910	.148
Satisfacción Laboral	Hombre	30	5.10	5.38	1.04	.190
	Mujer	38	5	5.29	1.09	.177
Apoyo Organizacional Percibido	Hombre	30	4.01	4.03	1.29	.235
	Mujer	38	3.59	3.53	1.27	.206

Además, se extrajeron los descriptivos de la PDG en el personal investigador para comprobar la segunda hipótesis. Así se obtuvo que las investigadoras postdoctorales presentan una mayor PDG (M=2.46; DT=1.07), en comparación con las investigadoras predoctorales (M= 1.63; DT=.674). Por el contrario, esta diferencia estadísticamente significativa no se observa entre los investigadores hombres, quienes presentan una puntuación similar en ambos tipos de contrato: investigadores predoctorales (M=1.24; DT=.369) e investigadores postdoctorales (M=1.25; DT=.384) (Ver Tabla 4).

Tabla 4

Descriptivos del personal investigador en la variable Percepción de Discriminación de Género según tipo de contrato

		Percepción de Discriminación de Género		
Género	Tipo de Contrato	N	Media	DT
Mujeres	Investigadoras predoctorales	25	1.63	.674
	Investigadoras postdoctorales	13	2.46	1.07
Hombres	Investigadores predoctorales	18	1.24	.369
	Investigadores postdoctorales	12	1.25	.384

Tras realizar una correlación de *Pearson* para comprobar las hipótesis que conforman el segundo objetivo específico y observar cómo correlaciona la variable PDG con la SL y sus factores, se obtuvo que la única variable con la que correlaciona es la Satisfacción con la Supervisión, explicándose en un 6.5% ($r=-.254$; $p<.05$), rechazando así la hipótesis 3 y aceptando la cuarta hipótesis. Además, se realizó una correlación para observar cómo se relaciona la PDG con el AOP, sin obtener una correlación significativa entre ambas variables y

rechazando la quinta hipótesis, a pesar de que las relaciones mostradas sean inversas (Ver Tabla 5).

Tabla 5

Análisis de correlación entre la Percepción de Discriminación de Género y las variables objeto de estudio

	Satisfacción Laboral	Satisfacción con la Supervisión	Satisfacción con el Ambiente Físico	Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	Apoyo Organizacional Percibido
Percepción de Discriminación de Género	-.218 (.074)	-.254* (.037)	-.026 (.836)	-.156 (.205)	-.150 (.221)

Nota: *p<.05

Observando las diferencias de género de una manera más específica, se encuentra que, en el grupo de hombres, la variable con la que correlaciona la PDG es la Satisfacción con la Supervisión, explicándose en un 26.6% ($r=-.516$; $p<.01$). La segunda variable con la que correlaciona significativamente en este grupo es la SL, explicándose en un 18.5% ($r=-.431$; $p<.05$). En contraposición, en el grupo de mujeres no se encuentra significación con ninguna de las variables utilizadas (Ver Tabla 6).

Tabla 6

Análisis de correlación entre la Percepción de Discriminación de Género y las variables objeto de estudio según género

	Género	Satisfacción Laboral	Satisfacción con la Supervisión	Satisfacción con el Ambiente Físico	Satisfacción con las Prestaciones Recibidas	Apoyo Organizacional Percibido
Percepción de Discriminación de Género	Hombre	-.431* (.017)	-.516** (.004)	-.148 (.434)	-.188 (.319)	-.274 (.143)
	Mujer	-.174 (.297)	-.170 (.308)	-.018 (.915)	-.231 (.163)	-.043 (.798)

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

A continuación, se realizaron dos pruebas de Regresión Lineal para la consecución del cuarto objetivo específico sobre si las variables de AOP y la PDG pueden actuar como predictoras sobre la SL del personal investigador (Ver Tabla 6). Como resultado se obtuvo para la primera de las variables un $R^2 = .329$ y un $R^2_{adj} = .309$ ($F(2,65) = 16.0$; $p < .001$) (Ver Tabla 6), teniendo en cuenta para este caso el R^2_{adj} debido a la situación de un tamaño muestral inferior a 100. Así, el 30.9% de la varianza de la variable SL se encuentra explicada por la variable AOP ($\beta = .4792$; $p < .001$) (Ver Anexo 3) aceptando así la hipótesis 6 ya que el AOP actúa como variable predictora de la SL. Asimismo, teniendo como factor el género, en el AOP no se encontraron diferencias significativas en cuanto a las puntuaciones dadas por las mujeres y los hombres (Ver Anexo 3).

En cuanto a los resultados obtenidos con la PDG, no se obtuvo significación estadística, por lo que se rechazaría la hipótesis 7, ya que esta variable no actúa como predictora de la SL en el personal investigador (Ver Tabla

7). Asimismo, incluyendo como factor el género en el análisis no se hallaron diferencias estadísticamente significativas (Ver Anexo 4).

Tabla 7

Resultados de la Regresión Lineal de Apoyo Organizacional Percibido y Percepción de Discriminación de Género con el género como factor

Variable predictora	R	R ²	R ² Ajustado	Prueba F			
				F	df1	df2	P
Apoyo Organizacional Percibido	.574	.329	.309	16.0	2	65	<.001
Percepción de Discriminación de Género	.224	.050	.0207	1.71	2	65	.189

Discusión y Conclusiones

El objetivo principal de este estudio ha sido analizar la PDG del personal investigador de la Universidad de La Laguna, y cómo esta puede influir sobre la SL y el AOP, teniendo en cuenta para ello principalmente la variable sociodemográfica de género, seguido del tipo de contrato. Los resultados confirman las hipótesis parcialmente, rechazando tres de ellas para las cuales no se obtuvo significación estadística.

En primer lugar, cabe mencionar que en la base de datos inicial se observó que no existían elevadas puntuaciones de PDG. Sin embargo, teniendo en cuenta la primera hipótesis, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas al comparar el grupo de mujeres y el de los hombres en esta variable. Por lo tanto, se concluye que las mujeres investigadoras perciben una mayor discriminación de género que los hombres investigadores. Además, en consonancia con los datos ofrecidos por el OCMI (2021), las investigadoras

postdoctorales resultan ser las que tienen una mayor PDG en comparación con las investigadoras predoctorales, siguiendo así la segunda hipótesis planteada.

Asimismo, no se encontraron diferencias por género en los niveles de SL que presentan los/as investigadores/as ni en la percepción sobre el apoyo organizacional que muestran. Por lo tanto, se establece que en cuanto a la SL, ambos géneros se muestran satisfechos. En contraposición, en cuanto al AOP, se concluye que ambos géneros perciben un bajo apoyo por parte de la organización. Con esta información se rechazan la tercer y quinta hipótesis planteadas.

Por otra parte, se encontró una correlación negativa estadísticamente significativa entre las variables de PDG y la satisfacción con la supervisión. Así se confirma la cuarta hipótesis, mostrando que aquellos/as investigadores/as que presentan mayor PDG tendrán menor satisfacción con la supervisión ejercida. De manera más específica, tras realizar una correlación comparando los grupos de hombres y mujeres, se obtuvo que en el primer grupo hay una correlación negativa y estadísticamente significativa entre la PDG y la satisfacción con la supervisión, así como con la SL. Esto muestra que los hombres investigadores que perciben más discriminación por su género presentan una menor SL y con la supervisión ejercida. En contraposición, en el grupo de las mujeres no se encontró ninguna correlación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Estos datos, inesperados si atendemos a la literatura previa, revelan la importancia que tiene incorporar tanto a hombres como a mujeres en investigaciones sobre PDG para conocer y comparar sus percepciones y poder identificar posibles diferencias en el impacto

que tiene dicha percepción en su calidad de vida laboral. En futuras investigaciones se podría profundizar en esta cuestión para identificar cómo se manifiesta la discriminación experimentada por hombres investigadores, si se produce en ramas de conocimiento específicas, y si guarda relación con sus oportunidades de promoción y desarrollo profesional, intención de abandono, etc. Además, sería recomendable tener en cuenta el ámbito personal de cada investigador/a y el papel que ejercen en su familia ya que, según un estudio realizado en 2020, tanto hombres como mujeres se ven afectados por prejuicios de género que los mantienen en determinados roles, afectando esto a la conciliación familia-trabajo (Bonache et al., 2020).

Asimismo, a diferencia de los resultados obtenidos por autores como Clark (1997), se encuentra que las investigadoras mujeres no presentan una puntuación significativamente diferente en la SL a la de los investigadores hombres.

Finalmente, respecto a las variables estudiadas como predictoras de la SL, se encuentra que el AOP resulta significativa al predecir la satisfacción mostrada por los/as investigadores, sin mostrar diferencias por género en la misma. Es decir, los resultados obtenidos indican que tanto hombres como las mujeres investigadores/as muestran una mayor SL cuando perciben mayor apoyo por parte de la universidad (Ver Anexo 5), confirmando la sexta hipótesis. Estos resultados coinciden con lo concluido en el trabajo de Ojeda et al. (2016): el apoyo prestado por la organización contribuye al aumento de satisfacción con el trabajo. En cuanto a la PDG, los resultados revelaron que no actúa como predictora de la SL, por lo que se puede establecer que, aunque haya más

mujeres que hombres que perciben discriminación por su género, esta percepción no guarda relación con la satisfacción que tienen con su trabajo y se rechazaría la séptima hipótesis.

Entre las limitaciones encontradas en este estudio se establece la falta de heterogeneidad en la muestra, así como el tamaño de esta, el cual ha sido pequeño en comparación a la población total de investigadores/as en la ULL. Se plantea por lo tanto la posibilidad de ampliar este estudio a otras universidades españolas, para poder comparar a grupos profesionales por ramas de conocimiento y tiempo de contrato, por ejemplo.

La situación y características laborales de los investigadores e investigadoras predoctorales y postdoctorales pueden ser muy diferentes en cuanto a estabilidad laboral, capacidad para gestionar su trabajo y sus funciones, etc, por lo que sería conveniente profundizar en estas cuestiones con una muestra más amplia.

Además, tras el cuestionario difundido entre los/as investigadores/as se dejó la opción de añadir alguna información que no se haya recogido en el instrumento, así como propuestas de mejora para el estudio. Entre la información recogida, los aspectos hacia los que mostraron una mayor preocupación fueron las infraestructuras donde tienen que realizar su trabajo ya que muchas de ellas se encuentran en malas condiciones, así como un mayor apoyo económico por parte de la universidad.

Asimismo, destaca la solicitud sobre realizar preguntas acerca del *mobbing* y *bullying* laboral, por lo que en futuras investigaciones será recomendable profundizar en estas cuestiones para explorar y visibilizarlo y,

además, sobre la satisfacción con la retribución económica que perciben los/as investigadores/as en la ULL. También se propone realizar una investigación futura teniendo en cuenta todo el Personal Docente e Investigador (PDI) de la universidad, optando así a una mayor muestra y comparaciones más específicas sobre los diversos puestos que conforman al PDI.

Referencias

- Álvarez-Llorente, G. (2005). Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España. *Revista de Economía y Empresa*, 53, 105-118.
- Bonache, H., Carballo, V., Chas, A. y Delgado, N. (2020). Go the extra mile: a gender approach towards parenthood in early-career academics. *Journal of Gender Studies*. [10.1080/09589236.2020.1836482](https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1836482)
- Bravo-Yáñez, C. y Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar Psicológico, Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción Laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española Sanidad Penitenciaria*, 13, 91-99. https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/04_original3.pdf
- Chiang, V., y Ojeda, H. J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018610422013000200003
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341- 418.
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S. y Baltes, B.B. (2015). Organizational Support Factors and Work-Family Outcomes: Exploring Gender Differences. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520-1545.
<https://doi.org/10.1177%2F0192513X15585809>

- Davison, H. K. y Burke, M. J. (2000). Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-analytic Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 225-248. [10.1006/JVBE.1999.1711](https://doi.org/10.1006/JVBE.1999.1711)
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. y Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Foley, S., Hang-Yue, N., Y Wong, A. (2005). Perceptions of Discrimination and Justice. Are there gender differences in outcomes? *Group & Organization Management*, 30 (4), 421-450. https://www.researchgate.net/publication/258138221_Perceptions_of_Discrimination_and_Justice_Are_There_Gender_Differences_in_Outcome
- Francó-Medina, A. M., Reyes-Salazar, M. L., Cuadrado-González, S. L. (2017). Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador. *PODIUM*, 41-64. <https://34.223.92.154/index.php/Podium/article/view/73>
- Gallego-Morón, N. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudio Feministas*, 26(2), 1-18. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n251339>
- Gallego-Morón, N. y Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Revista Formación en Educación Superior*, 22(3), 209-229. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7999>

- García-González, J., Forcén, P., Jimenez-Sanchez, M. (2019). Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions. *PLoS ONE* 14(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225763>
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de Psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Instituto Andaluz de la Mujer (s.f.). *Unidad de Igualdad de Género. Rincón autodidácta*. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/DescripcionLaboral/index.html>
- Ion, G. Duran-Bellonch, M. M., Bernabeu-Tamayo, M. D. (2012). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en las universidades. *Revista Complutense de Educación*, 24(1), 123-140.
- Koch, A. J., D’Mello, S. D. y Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *J Appl Psychol.*, 100(1), 128-161. [10.1037/a0036734](https://doi.org/10.1037/a0036734)
- Lerchenmuellerr, M. J. y Sorenson, O. (2018). The gender gap in early career transitions in the life sciences. *Research Policy*, 47(6), 1007-1017. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.02.009>
- López-Sancho, P., Álvarez-Marrón, J., de-Pablo, F., Masegosa-Gallego, J., Mayoral-Gastón, M. C.; Molina-Hernández, E., Pérez-Sedeño, E., Puertas-Maroto, F. y Sandalio-González, L. M. (2013). La Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC: diez años promoviendo la igualdad de oportunidades y la excelencia en el organismo. *Arbor*, 189(759). 10.3989/arbor.2013.759n1011

- Meliá, J.L., y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Morillo-Moronta, I. J. (2006). Nivel de Satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Sapiens Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57.
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>
- Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación OCMI (2021). *Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España*. Ministerio de Ciencias e Innovación, Gobierno de España.
- Ojeda, M. E., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71.
ISSN: 1690-8627
- Organización Naciones Unidas ONU. Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* [edición electrónica]
https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Ortega-Levya, V. (2003). Adaptación al castellano de la versión abreviada de Survey of Perceived Organizational Support. *Encuentros en Psicología Social*, 1, 3-6.

- Rhoades, L. y Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
10.1037//0021-9010.87.4.698
- Rojas-Betancur, M., Montero-Torres, L. y Méndez-Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 40, 204-215.
- Sánchez, J. I. y Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic Employees: Is diversity management a luxury or a necessity? *Academy of Management Journal*, 39, 704-719.
- Sánchez-Cañizares, S. M., Fuentes-García, F. J. y Artacho-Ruiz, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, 7(2), 55-67.
- Tura-Solvas, M., Martínez-Costa, C., Fernández-Alarcón, V. y Simó-Gúzman, P. (2012). *Escala de medida de la percepción de discriminación de género en las organizaciones*. 6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. Vigo, 1129-1136.
- Vargas, C., Lutz, M., Papuzinski, C. y Arancibia, M. (2020). Género, mujeres e investigación científica. *Medwave Revista Biomédica Revisada por Pares*.
doi: 10.5867/medwave.2020.02.7857.
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/Actualidad/7857.act>
- Witt, L. A. y Carlson, D. S. (2006). The Work-Family, Interface and Job Performance: Moderating Effects of Conscientiousness and Perceived

Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*,
11(4), 343-357. 10.1037/1076-8998.11.4.343

World Economic Forum (2016). *The Global Gender Gap Report 2016*.
http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

Anexos

Anexo 1. Cuestionario sobre la influencia de distintas variables en los/as investigadores/as de la ULL.

El cuestionario que se le presenta a continuación forma parte de una investigación que se realiza para un Trabajo de Fin de Máster del Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos en la Universidad de La Laguna. Este estudio tiene como finalidad conocer cómo influyen distintas variables en el trabajo que se realiza en el área de Investigación de la Universidad de La Laguna.

Encontrará unas afirmaciones relacionadas con su ámbito laboral y personal, las cuales deberá leer atentamente y contestar con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas o incorrectas, por lo que le pedimos que conteste con la respuesta que realmente sienta o piense.

La información que aquí se recoge será utilizada de manera totalmente confidencial garantizando su anonimato en todo momento. Además, estos datos serán usados únicamente para la finalidad académica e investigadora de este estudio, así como tan solo serán tratados por las personas autorizadas para ello.

La cumplimentación de este cuestionario no le llevará más de 10 minutos.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

En caso de que le surja alguna cuestión en el momento de contestar a los distintos ítems podrá dirigirse al siguiente correo electrónico: alu0101032924@ull.edu.es (Delfina Galeano Berg)

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Por favor, lea atentamente la siguiente información e indique su deseo de participar en esta investigación de manera voluntaria.

He leído las condiciones y finalidad de este estudio y he comprendido la información que se me ha proporcionado. Entiendo la manera en la que se

recogerán los datos, las características y el objetivo de esta investigación. Los datos recogidos en este cuestionario se usarán de manera segura y confidencial, siguiendo los artículos 4 y 5 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre sobre la Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por los cuales se regulan el derecho de información en la recogida de datos, así como que estos conservarán la exactitud, confidencialidad y serán actualizados si fuere necesario.

He leído las condiciones e instrucciones correspondientes a este estudio:

Sí	
No	

Autorizo el uso de los datos que proporcione para la consecución de los objetivos de este estudio:

Sí	
No	

Acepto participar en esta investigación de manera voluntaria:

Sí	
No	

Datos Sociodemográficos

A continuación, se le presentan unas preguntas relativas a datos personales y laborales, las cuáles deberá contestar marcando la opción correcta para usted o escribiendo según corresponda en cada cuestión.

¿Cuántos años tiene? _____ años.

¿Cuál es su género?

Mujer	
Hombre	
Otro	
Prefiero no decirlo	

¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a	
Casado/a	

Divorciado/a	
Viudo/a	
Pareja de hecho	

¿Cuál es su antigüedad en la organización en la que trabaja? *Conteste con el número de años en valor entero. Si la respuesta es menos de un año, también conteste con un 1.*

_____ años.

¿En qué categoría de investigador/a se encuentra?

Investigador/a predoctoral	
Investigador/a postdoctoral	

¿Cuál es la rama de conocimiento a la que pertenece?

Artes y Humanidades	
Ciencias	
Ciencias Sociales y Jurídicas	
Ingeniería y Arquitectura	
Ciencias de la Salud.	

Percepción de Discriminación de Género.

A continuación, se le presentan 4 afirmaciones sobre su percepción en cuanto al trato recibido por su género en su puesto de trabajo. Teniendo en cuenta que 1 sería "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo", conteste a los siguientes enunciados de la manera más sincera según su percepción.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo, algunas veces siento que mi género es una limitación.					
2. Mi género tiene influencia negativa en mi carrera profesional.					
3. En mi trabajo, muchas personas tienen estereotipos de tipo sexual y me tratan en consecuencia.					
4. En el trabajo, siento que los demás me excluyen debido a mi género.					

Escala de Satisfacción con el Trabajo S10/S12.

A continuación, se le presentan 12 enunciados para conocer su satisfacción con su trabajo, así teniendo en cuenta que 1 es "Muy insatisfecho/a" y 7 "Muy satisfecho/a", deberá responder de la manera más sincera según su satisfacción con la organización en la que trabaja.

1	2	3	4	5	6	7
Muy insatisfecho/a	Bastante insatisfecho/a	Algo insatisfecho/a	Indiferente	Algo satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a

Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
2. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3. El entorno físico y el espacio de los que dispone en su lugar de trabajo.							
4. La temperatura de su local de trabajo.							
5. Las relaciones personales con sus superiores.							
6. La supervisión que ejercen sobre usted.							
7. La proximidad y frecuencia con la que es supervisado/a.							
8. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
9. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
10. El apoyo que recibe de sus seguidores.							
11. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
12. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

Escala de Apoyo Organizacional Percibido.

A continuación, se le presentan una serie de 17 enunciados referidos a sus opiniones en cuanto a la organización para la que trabaja y que pueden reflejar el nivel de apoyo que usted percibe por parte de dicha institución. Las opciones serán 1 "Totalmente en desacuerdo", 2 "Desacuerdo", 3 "Moderado desacuerdo", 4 "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", 5 "Moderado acuerdo", 6 "De acuerdo", y 7 "Totalmente de acuerdo". Seleccione la opción con la que esté más de acuerdo.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Moderado desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderado de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ítems	1	2	3	4	5	6	7
1. La organización valora mi contribución a su desarrollo.							
2. Si la organización pudiera contratar a alguien con un salario más bajo para reemplazarme, lo haría.							
3. La organización no aprecia mis esfuerzos adicionales en el trabajo.							
4. La organización tiene muy en cuenta mis objetivos y valores.							
5. La organización ignora cualquier queja mía.							
6. La organización no tiene en cuenta mis intereses cuando toma decisiones que me afectan.							
7. Cuando tengo un problema puedo contar con la ayuda de la organización.							
8. La organización se preocupa realmente por mi bienestar.							
9. La organización está dispuesta a ayudarme para que realice mi trabajo lo mejor posible.							
10. Aunque yo hiciese el mejor trabajo posible, la organización no lo notaría.							
11. La organización está dispuesta a ayudarme si necesitase un favor especial.							
12. La organización se interesa por mi satisfacción en el trabajo.							
13. Si tuviera la oportunidad de hacerlo, la organización se aprovecharía de mí.							
14. La organización muestra muy poca preocupación por mí.							
15. La organización muestra interés por mis opiniones.							
16. La organización se enorgullece de mis logros en el trabajo.							
17. La organización procura que mi trabajo sea lo más interesante posible.							

¡Muchas gracias por su colaboración!

En este espacio puede escribir si lo considera cualquier observación o mejora para la realización del estudio_____

Anexo 2. Resultados del Test de Levene sobre la Homogeneidad de las Varianzas.

	F	df	df2	p
Percepción de Discriminación de Género	33.7	1	66	<.0001

Anexo 3. Coeficientes de la Regresión Lineal con el Apoyo Organizacional Percibido como predictora.

Predictor	β	Error estimado	t	p
Intercept	3.1823	.3773	8.433	<.001
Apoyo Organizacional Percibido	.4792	.0851	5.63	<.001
Género: Mujer-Hombre	.0975	.2186	.446	.657

Anexo 4. Coeficientes de la Regresión Lineal con la Percepción de Discriminación de Género como predictora.

Predictor	β	Error estimado	t	p
Intercept	5.504	.293	18.754	<.001
Percepción de Discriminación de Género	-.323	.179	-1.807	.075
Género: Mujer-Hombre	.117	.284	.412	.682

Anexo 5. Correlación entre el Apoyo Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal investigador de la ULL.

	Apoyo Organizacional Percibido
Satisfacción Laboral	.572 (<.001)