



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**Influencia de variables familiares y laborales en la
satisfacción de mujeres profesionistas con su trabajo**

TESIS

*QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
MAESTRO EN PSICOLOGIA SOCIAL*

PRESENTA:

María Emily Reiko Ito Sugiyama

MEXICO, D. F.

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

"El hombre no es una
especie natural:
es una idea histórica.

La mujer no es una
realidad inmutable,
sino un devenir."

M. Merleau-Ponty

Mi más profundo agradecimiento:

-Al Dr. Rolando Díaz-Loving, por las valiosas orientaciones que guiaron la realización de este trabajo.

-A la Dra. Graciela Sánchez Bedolla y a la Dra. Gilda Gómez Pérez-Mitre, por sus útiles apreciaciones y por su apoyo durante el desarrollo de este estudio.

-A la Dra. Isabel Reyes Lagunes y a la Mtra. Patricia Andrade Palos, por sus acertados comentarios y observaciones.

-Al Dr. Fernando Arias Galicia y al Dr. Wolfgang Wagner por sus sabios consejos y observaciones a lo largo de la investigación efectuada.

-A todas aquellas personas que con su colaboración y con su apoyo hicieron posible la realización y el término de este trabajo.

Pág.

Indice	v
Resumen	viii
Introducción	1

PRIMERA PARTE

1. Familia	10
1.1. Generalidades	11
1.2. División del trabajo	17
1.3. La situación social de la mujer	20
2. Trabajo	24
2.1. Origen y transformaciones	25
2.2. La mujer trabajadora	27
2.3. Satisfacción laboral	36

SEGUNDA PARTE

3. Proyecto y procedimiento de investigación	43
3.1. Planteamiento del problema	44
3.2. Definición de términos	45

3.3. Definición de variables	45
3.4. Delimitación del estudio y determinación de la muestra	47
3.5. Instrumento	47
3.6. Procedimiento	49
3.7. Análisis de los datos	50
4. Resultados y discusión	52
4.1. Descripción de la muestra	53
4.2. Evaluación de las variables explicativas seleccionadas	63
Conclusiones y recomendaciones	72
Bibliografía	78
APENDICES	
A. La mujer en cifras.....	84
B. Instrumentos	88
C. Datos demográficos de la muestra	99
D. Análisis de varianza y de clasificación múltiple	110

Partiendo de la postura de que las mujeres que cuentan con estudios universitarios y que trabajan constituyen un grupo con características personales, socioeconómicas y laborales particulares, se llevó a cabo un estudio para determi - nar la relación existente entre su status familiar y laboral y la satisfacción con el trabajo que reportan.

Para el efecto, se tomó una muestra accidental de 250 Ss del sexo femenino, con estudios universitarios, que - habitan dentro del perímetro de la Ciudad de México y de su zona metropolitana y que se encontraban trabajando en el momento de realizar la investigación, a la que se aplicó un - cuestionario compuesto de datos demográficos, del Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo (Arias Galicia, 1980) y de parte de una escala de Satisfacción Laboral (Bryson, Bryson, Licht y Licht, 1976).

Los datos demográficos fueron procesados en términos de frecuencias, valores mínimos y máximos, modos y medias arit - méticas con objeto de obtener una descripción cuantitativa de la muestra. Las variables y los factores seleccionados para llevar a cabo el estudio fueron sometidos a un análisis de cla - sificación múltiple obteniendo un 13% de varianza explicada - mediante los efectos principales: lugar de trabajo, jerarquía del puesto que ocupa, status familiar, persona que realiza las labores domésticas ($p \leq .001$) y las covariables: horas a la semana que labora, extensión del trabajo, convivencia familiar ($p \leq .05$).

Se encontró que las mujeres que trabajan en la ini - ciativa privada, que ocupan cargos directivos en su organiza - ción, cuyo estado civil es el de solteras, con ingresos no - vitales para la sobrevivencia de la familia y que no realizan directamente las labores domésticas, reportan un mayor grado de satisfacción con respecto a su trabajo.

Durante el transcurso del presente siglo, la posición social de la mujer ha experimentado una serie de profundos cambios que han repercutido en el desenvolvimiento de la sociedad y que, a la vez, son producto del desarrollo social mismo: "[...] la mujer está múltiple e indisolublemente ligada con el mundo del varón, y, en consecuencia, sujeta, tanto como él a todas las conmociones de este mundo" (1); "[...] es indudable que los problemas de la mujer en el mundo contemporáneo no pueden desvincularse del desarrollo económico-social en su conjunto"(2).

De esta manera, podemos afirmar que el estudio de la mujer, de su problemática, de sus motivaciones y, en general, de su situación tanto presente como pasada y futura, debe estar vinculado con el estudio de la sociedad.

En un primer punto, aparece como fundamental la división social del trabajo por sexo: "[...] él proveedor, ella administradora en el hogar de los recursos y a cargo del cuidado de los hijos" (3). Sin embargo, esta división del trabajo

(1) C. G. Jung: Realidad del Alma. Aplicación y Progreso de la Nueva Psicología, p. 154

(2) R. Stavenhagen: "Conferencia internacional de la mujer: redefinir la función de la familia" (pp.52-54) en: Testimonios, p. 52

(3) P. Morales: "La familia se muere", en: Uno más Uno, 17 de enero de 1983, año VI, No. 1863

jo, que ha sido dada como una "estrategia de supervivencia económica", no es una opción individual y racionalizada, ni una respuesta mecánica y voluntaria, sino que ha sido internalizada a nivel familiar y personal. Esta división del trabajo -- constituye una variable dinámica que se modifica de acuerdo -- con los cambios coyunturales de la estructura y organización de la producción (4).

Así, tenemos que anteriormente, las mujeres jugaban un papel muy activo dentro de la vida económica de la sociedad, semejante al de las mujeres de hoy en las comunidades agrícolas; sus dos papeles, el de cuidar de la familia y el de realizar un trabajo económicamente productivo, se fundían en un solo modo de vida: el trabajo en el hogar (5). Sin embargo, a partir de la Revolución Industrial se produce una separación entre el trabajo rentado de los varones y las tareas domésticas delegadas a las mujeres. En la actualidad, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo obedece a una doble razón:

- a) técnica, en función del proceso productivo, que permite sustituir la fuerza muscular por la fuerza de trabajo femenina

(4) Cfr. M. León de Leal y C.D. Deere: "Estudio de la mujer rural y el desarrollo del capitalismo en el agro colombiano" (pp. 17-70), en: T. Rendón: La Mujer y el Desarrollo Vol. III Mujer y estructura productiva: antología, pp.19-21

(5) Cfr. M. Alva y V. Klein: La Mujer y la Sociedad Contemporánea, p. 7

- b) social, en función del significado que tiene para el sistema productivo la incorporación de la mujer al trabajo asalariado (6).

Esta segunda razón, se funda en la necesidad de lograr una liberación completa de las fuerzas de trabajo masculinas y femeninas a fin de poder desarrollar al máximo la producción (7). A pesar de esto, en la mayoría de los casos, se considera que el papel de la mujer en el mercado de trabajo es marginal: las mujeres deben ser las primeras en salir y - las últimas en entrar en caso de demanda insuficiente de mano de obra (8) lo que lleva a concluir que "la posibilidad para las mujeres de obtener un empleo satisfactorio depende de la capacidad ocupacional de la economía, por tanto, su análisis debe enmarcarse dentro de las características en que se ha venido desarrollando el proceso económico" (9).

En medio de esta situación, que constituye la generalidad, surge un pequeño grupo cuya situación contrasta y, - hasta cierto punto, constituye el opuesto de las condiciones de vida que prevalecen en la mayoría de las mujeres: las profesionistas. A pesar de su singularidad, su aparición también

(6) Cfr. L. M. Díaz Ronner y M. E. Muñoz Castellanos: "La mujer asalariada en el sector agrícola" (pp.163-179), en: T. Rendón, op. cit., p. 178

(7) A. Bebel: La Mujer y el Socialismo, p.285

(8) Cfr. E. Boserup y C. Liljencrantz: "La integración de la mujer al desarrollo: por qué, cuándo y cómo" (pp.99-137), en: S.P.P. : Estudios sobre la Mujer, Vol. I, p. 109

(9) R. López Mondragón: "La mujer joven en el mercado de trabajo", (pp. 1-12), en: CREA: In Telpochtli In Ichpuchtli, Vol. 2, No. 5, p. 1

obedece a las necesidades de la producción: la mujer en posesión de un título, de una carrera, es un síntoma de la fase - de la revolución social en la que las mujeres aceptan esforzarse para repartir su tiempo entre la familia y un empleo (10).

La aprobación del papel de trabajadora en la mujer, ha hecho posible que las mujeres mismas acepten y consideren como positiva la idea de trabajar fuera del hogar, como una - manera de ganarse la vida y de alcanzar una realización, sin tener que sentir remordimientos o culpas por el hecho de no - dedicarse a cumplir "su" papel dentro del hogar. Este cambio en los valores sociales implica una transformación necesaria en el resto del mundo social: " [...] la integración de la mujer al mercado de trabajo en sí, no implica su emancipación . [...] la integración al trabajo asalariado puede tener tres efectos distintos pero no excluyentes, en el sistema de subordinación por género: su intensificación, su descomposición o su recomposición" (11). Estas transformaciones implican, a - su vez, cambios en otras esferas de la vida social, entre los que destaca principalmente una modificación profunda en la institución familiar.

Es por esta razón que el estudio de la mujer, consi

(10)Cfr. M. Alva y V. Klein, op. cit., pp. 17 y 26

(11) C. Elton, citada por M. Goldsmith: "Relaciones de poder y condiciones de trabajo de las empleadas domésticas", (pp.13-24), en CREA, op. cit., p. 16

derado como un aspecto de vital importancia dentro del todo social, merece ser estudiado a detalle y difundido más allá del marco institucional universitario.

* *
*

La investigación que se presenta a continuación, está-- enfocada a conocer algunos factores de la vida familiar y de la actividad laboral de la mujer mexicana, que confluyen para determinar, de alguna manera, la satisfacción que ésta -- tiene del trabajo que desempeña fuera del hogar: "la interdependencia del empleo en el mercado de trabajo y de las responsabilidades familiares como un área de estudio ha recibido poco interés de investigación, debido principalmente a dos factores: primero, trabajo y familia son vistos como esferas complementarias que pertenecen cada una a uno de los sexos. El trabajo es para los hombres; la responsabilidad familiar y el mantenimiento del hogar es para las mujeres. Segunda razón - (pragmática), estos temas constituyen dos focos de interés distintos para los estudiosos de las ciencias sociales" (12).

El estudio del límite entre los roles de trabajo y familia, tendrá mayores implicaciones para las mujeres que - para los hombres ya que aquéllas asumen, o les ha sido asignado, un compartir desproporcionado de responsabilidades en los

(12) Cfr. B. Gutek y otros: "The interdependence of work and family roles", (pp.1-16), en : Journal of Occupational Behavior, Vol. 2, 1981, p. 2

roles combinados (13).

En el caso del presente estudio, el sector de la - población estudiado, está integrado por un grupo que, no por ser pequeño deja de carecer de importancia o de constituir un conjunto diferente del resto: el de la mujer profesionalista con estudios universitarios (14).

Para estar en condiciones de abordar esta problemática, se presenta, en una primera parte, el marco conceptual que inspiró el estudio. Los aspectos que se tocan se refieren al tema de la mujer: su trabajo, su motivación para laborar y, como parte medular, su familia y su papel dentro de esta - institución social.

En una segunda parte, se presenta el estudio en sí, el método seguido tanto en la recolección como en el procesamiento e interpretación de los datos. Los hallazgos, que se presentan en los cuadros correspondientes, llevan a una discusión de los mismos y se desemboca en las conclusiones que se derivan de los resultados esperados y los obtenidos.

El análisis tanto del marco conceptual como de los

(13) Ibid., p.5

(14) Una comprensión mayor de la separación del trabajo y de la familia "se dará sólo tratando situaciones laborales específicas y situaciones familiares específicas". Gutek, Nakamura y Nieva proponen estudiar combinaciones únicas de familia-trabajo en mujeres, con objeto de lograr un mejor entendimiento de la interdependencia entre ambas esferas. (Ibid., p.7)

resultados del estudio en cuestión, se efectúa a tres niveles:

- a) individual-psicológico, en donde se toman en cuenta las variables de personalidad, los motivos y las recompensas relacionados directamente con el trabajo;
- b) grupal, que incluye, además, los roles que juegan las mujeres en otras esferas sociales y las demandas de éstos sobre aquéllas (conflicto de roles);
y
- c) socioeconómico, en la medida en que la estructura social, que determina los roles y las necesidades de los individuos, está determinada, a su vez, por el modo de producción.

PRIMERA PARTE

Capítulo 1

FAMILIA

1.1. Generalidades

La familia constituye un grupo social primario que juega un papel central en el desarrollo tanto físico e intelectual, como emocional de los individuos. En algunos casos, "la familia como unidad o categoría de análisis, es particularmente importante en ciertos contextos, el caso de México - es un ejemplo claro. [La importancia de las estrategias familiares reside en su papel dentro del] proceso de división del trabajo y de toma de decisiones al interior del hogar. En - términos estrictamente económicos, la familia se plantea como una instancia entre el mercado de bienes y el mercado de trabajo. Lo que implica mediatizaciones de consumo y producción respectivamente" (1).

Por otra parte, siguiendo con el tema que nos ocupa, Stavenhagen afirma que: "la posición de la mujer en la sociedad no puede entenderse sin considerar la estructura de la fa milia" (2).

(1) N. Pérez Rayón: "Marco teórico para el análisis de la fuerza de trabajo femenino" (pp. 403-431), en S.P.P., op. cit., p. 418

(2) R. Stavenhagen, op. cit., p. 52

Antes de seguir adelante, se hace pertinente mencionar algunas definiciones de la familia elaboradas por diversos autores:

-Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, S.P.P.: "Conjunto de personas que unidas o no por parentesco, hacen vida común bajo el mismo techo, en torno a un núcleo familiar conyugal" (3);

-Biddle: "Conjunto de personas relacionadas mutuamente mediante parentesco y que regularmente se involucran en actividades primarias" (4);

-Nolasco: "La familia es la base de la organización social, pues se encarga de reproducir a los individuos biológica, social y culturalmente; es el camino de identificación, afiliación y participación social. Es una unidad de consumo en la que los satisfactores vitales básicos son adquiridos a través de ella, y consumidos por el total de los miembros de la familia. En ocasiones es también una unidad de producción" (5);

(3) Citado en: A. Rascón: Situación de la Mujer en México. Programa de México para el Año Internacional de la Mujer, p.91

(4) B. J. Biddle: Role Expectations, Identities and Behaviors, p. 252

(5) M. Nolasco: "La familia mexicana", en Revista Fem, No. 7, 1978, p. 20

- Murdock: La familia elemental posee tres roles y cuatro funciones "siendo los roles el de padre-esposo, madre-esposa e hijos; y las funciones serían económica, sexual, de procreación y de educación - sociológica o de desenvolvimiento sociológico" (6);
- Burguess: "La familia es una unidad de personalidades interactuantes" (7);
- Khartchev: "La familia no es solamente una institución social con características propias, sino ella es también la expresión de las características y de las leyes de organización de una sociedad determinada" (8).

La familia ha sido considerada como la célula de la sociedad (9) porque, por una parte, constituye la expresión -

(6) Citado en: A. J. Bauleo: Ideología, Grupo y Familia, p. 54

(7) Citado en: W. R. Burr y otros: Contemporary Theories about the Family. Research Based Theories, p. 4

(8) Citado en: A. J. Bauleo, op. cit., p. 56

(9) Propositiones a nivel macroteórico generadas sobre la familia:

1. En todo estadio de la historia social de la humanidad ha existido el matrimonio (punto de vista occidental);
2. La familia es el microcosmos de la sociedad; las familias son las sociedades más pequeñas capaces de sobrevivir (Comte);
3. Para que una civilización perdure, debe fomentar un sistema familiar fuerte (Zimmerman);
4. Debido a que la familia es esencial para la persistencia de una sociedad, todas las sociedades han desarrollado medidas protectoras para asegurar su continuidad: la prohibición del incesto, reglamentaciones para una ordenada distribución de la propiedad sexual, el principio de legitimidad de los hijos y la regulación cultural de los celos y del conflicto (Murdock);

mínima del grupo social y, por la otra, es en su seno en donde el individuo adquiere las pautas de conducta que le permitirán desarrollar su vida de relación (10).

Aunque los científicos sociales han mostrado una tendencia a considerar a la familia como un agente pasivo en los procesos sociales, que casi no ejerce influencia sobre otros sistemas, "no hay duda de que la actuación de los individuos en los roles familiares y las relaciones con otros miembros de la familia tienen muchas consecuencias en términos de participación en sistemas extrafamiliares" (11).

Tal es el caso del uso del tiempo de cada individuo: la asignación de tiempo entre las actividades de mercado y de no mercado se entiende mejor dentro del contexto de la familia en donde existe una interdependencia con las necesidades, ac-

5. En todo lugar, las familias están en transición de la orientación consanguínea a la conyugal (Goode);

6. En la medida en que las sociedades se han ido industrializando, los patrones patriarcales dentro de las familias van siendo desplazados por los igualitarios y algunas funciones se desplazan hacia otras instituciones (Ogburn).

(Tomado de: W. R. Burr y otros, op. cit., pp. 3-4)

- (10) "La familia se convierte en un organismo para socializar a los niños con base en un sistema de clases en función de roles de edad y sexo, contribuyendo así a la integración de la sociedad a través de la producción de personas dispuestas a aceptar y a ocupar de manera adecuada los roles definidos tradicionalmente" (J. Nash: "Algunos aspectos de la integración de la mujer al proceso de desarrollo: un punto de vista", (pp. 29-67) en: S.P.P., op. cit., -- p. 33)
- (11) G. R. Lee: "Effects of social networks on the family" (pp. 27-57) en: Burr y otros, op. cit., p. 27

tividades y características de los otros miembros del grupo. Dentro de las familias se da una división del trabajo o "diferenciación de funciones" basada en las relaciones de complementariedad y sustitución en el proceso de producción y en el potencial de ingresos diferenciales de los que están dotados los miembros de la familia (12).

A su vez, la familia está inserta en una compleja red social de relaciones y de interrelaciones, de ahí que -- "cualquier aspecto específico del comportamiento familiar y social debe ser contemplado en su contexto social total (13), y los cambios operados en dicho comportamiento se deben analizar sólo en términos de sus interrelaciones dentro de una amplia constelación de fuerzas sociales" (14).

Tomando como punto de partida la aseveración anterior, se deduce que debe existir un impacto de la industrialización, de la urbanización y de la secularización que carac-

(12) Cfr. J. Mincer y S. Polachek: "La inversión de la familia en el capital humano: las ganancias de la mujer", - (pp. 185-221), en: S.P.P., op. cit., p. 185

(13) En donde la familia tiene tres funciones de gran importancia:
 -guardar el trabajo en reserva;
 -cuidar a los que, por varias razones, no pueden ser económicamente independientes;
 -proveer de todos los servicios que el Estado no proporciona.
 (Tomado de: N. S. Chinchilla: "Familia, economía y trabajo de la mujer en Guatemala", (pp. 17-42), en: L. Arizpe: La Mujer y el Desarrollo, Vol. II: La mujer y la unidad doméstica, pp. 24, 26)

(14) Cfr. A. Kinsey y otros: La Familia y la Revolución Sexual, p.26

terizan a las sociedades modernas, sobre las funciones familiares: "La interdependencia económica y el autoabastecimiento que tenía la familia ya desaparecieron; los roles tradicionales de esposo - esposa se hallan en estado de cambio; la función reproductora ha declinado (en el sentido de la disminución del tamaño de las familias); la familia tiende cada vez más a delegar el cuidado de los niños y la transmisión a ellos de los valores básicos de la sociedad a agentes exteriores; la familia ya no constituye el centro de recreación, educación, guía moral y apoyo" (15). Estos hechos nos llevan a pensar en una declinación del "familismo" o centrismo familiar y en un aumento correspondiente del individualismo en el comportamiento dentro de la familia (16).

El desarrollo de la sociedad que ha tomado un ritmo cada vez más rápido en los países influidos por el mundo occidental, ha acelerado el progreso en todos los ámbitos de la actividad humana. Como consecuencia de este fenómeno, las "relaciones sociales se hallan en un estado de inquietud, fermentación y disolución jamás conocido antes"(17). Sin embargo, desde otro punto de vista, el fenómeno conocido como "disolución de la familia" tal vez pueda concebirse como una transformación de esta institución que se refleja, entre otros, en

(15) A. Kinsey y otros, op. cit., p. 18

(16) Cfr. Idem.

(17) A. Bebel, op. cit., p. 399

tasas crecientes de divorcio, un rápido declive de la natalidad y cambios en la división social del trabajo (18) por lo que puede concluirse que la familia "lejos de declinar como una institución social, está creciendo en importancia, aun cuando sus formas y sus normas están cambiando" (19) ya que "el crecimiento gradual de la economía está creando las condiciones para la reconstrucción paulatina de la familia y de la vida doméstica" (20).

1.2. División del trabajo

Las relaciones conyugal-familiares están determinadas, en última instancia por el modo de producción y las relaciones productivas que imperan en la sociedad (21); la "división sexual del trabajo se encuentra en las bases materiales concretas y es una variable dinámica que se transforma con los cambios coyunturales de la estructura y organización de la producción (22) pues posee la suficiente flexibilidad para adaptarse a cualquier forma de sociedades de clases"(23).

Desde nuestra perspectiva, es importante hacer notar también que: "La redefinición de la familia, que implica

(18) Cfr. V. Beechey: "Algunas notas sobre el trabajo en la producción capitalista", (pp. 377-399), en: S.P.P., op. cit., p. 397

(19) C. Handy: "The family: help or hindrance?", (pp.107-123), en: Cooper y Payne: Stress at Work, p. 107

(20) L. Trotsky: "Para construir el socialismo se necesita emancipar a la mujer y proteger a la madre", (pp. 43-49), en: Obras, Tomo 20: La Mujer y la Familia, p. 47

(21) Cfr. I. Blauberg: Diccionario Marxista de Filosofía, p.111

(22) M. León de Leal y C. D. Deere, op. cit., p. 19

(23) Cfr. N. Pérez Rayón, op. cit., p. 418

por definición la modificación de la condición femenina en -
nuestras sociedades, tiene que pasar necesariamente por la -
búsqueda de nuevas instituciones sociales y nuevas formas de
convivencia que hay que inventar" (24) (25).

Las mujeres tienen una relación bien definida con
los medios de producción, relación que difiere de la de los -
hombres: a pesar de que parece que el hecho de que las muje-
res paren a los niños y los críen no tiene que tener otras --
consecuencias, resulta ser el centro de la distinción en la -
división del trabajo de los adultos; las mujeres llegan a ser
absorbidas predominantemente por las actividades domésticas a
causa de su rol de madres; sus actividades económicas y polí-
ticas se ven limitadas por las responsabilidades del cuidado
de los niños. Los hombres, en cambio, al no tener ningún com-
promiso de responsabilidad, tiempo u obligación moral, tienen
libertad para formar asociaciones y establecer roles y crear
jerarquías de competencia (26).

"En el caso de la familia urbana tradicional, el pa-
dre es el responsable de llevar al resto de la familia los re-

(24) R. Stavenhagen, op. cit., p. 53

(25) "[...] los cambios en los roles y status femeninos pro-
ducen, o están relacionados, con cambios que afectan la
posición del hombre en la familia y en la sociedad. Así
como las actitudes masculinas se consideran cruciales pa-
ra la exitosa implementación de las oportunidades de lo-
gros femeninos, así también hay una conciencia sobre los
efectos similares de estos cambios en la estructura del
poder o la pautación de relaciones de autoridad dentro -
de la familia." (A. Kinsey y otros, op. cit., p. 24)

(26) Cfr. M. Zimbalist Rosaldo: "Mujer, cultura y sociedad:
una visión teórica", (pp. 153-180), en: O. Harris y K.
Young: Antropología y Feminismo, pp. 161, 163

cursos económicos necesarios para vivir; la madre es la responsable de administrar el gasto familiar y de cuidar y vigilar la educación de sus hijos, así como de vigilar el cumplimiento de las tareas de conservación del hogar" (27). Esta división del trabajo por sexo se basa en el presupuesto de las mujeres como madres (28). Aunque el periodo de cuidado de los hijos de corta edad es una fase relativamente corta y transitoria de la vida de una mujer, frecuentemente se identifica este estadio con el estado matrimonial, lo que ha llevado al establecimiento de un modus vivendi en el cual los hombres han de proporcionar a las mujeres alimentos y comodidades (29) (30).

Este fenómeno de asignación diferencial de tareas por sexo, no es propio de un grupo o de una clase, sino que "[...] es una categoría que cruza las clases sociales verticalmente y genera divisiones en el interior de las clases" -- (31). Las pautas de conducta tradicionales predeterminan la formación educativa y el destino social del ser humano de acuerdo con su sexo (32); "la superestructura fomenta el desa-

(27) M. Nolasco: Ciudades Perdidas de Coatzacoalcos, Minatitlán y Cosoleacaque, p. 82

(28) Cfr. F. Edholm y otras: "La conceptualización de la mujer", (pp. 345-373), en S.P.P., op. cit., p. 367

(29) Cfr. M. Alva y V. Klein, op. cit., p. 44

(30) Además, el aislamiento creciente de la unidad familiar conyugal ha hecho más rígidos los roles familiares con lo que las esposas quedan como responsables de las tareas familiares (Cfr. K. Giffin: "Industrialización y la familia: un modelo de competencia por recursos laborales en sociedades desarrolladas", (pp. 319-350), en: T. Rendón, op. cit., p. 341)

(31) N. Pérez Rayón, op. cit., p. 425

(32) " No existe evidencia que pruebe definitivamente que existan diferencias psicológicas fundamentales entre hom

rollo en el hombre y en la mujer de tipos físicos, rasgos de temperamento, carácter e inclinaciones, gustos y talentos que se suponen biológicamente inherentes a cada sexo y que son -- inamovibles y ahistóricas" (33). Desde una época relativamente temprana en sus vidas, los jóvenes se enfrentan a fuertes presiones culturales cuyo objetivo es el de producir un adulto económicamente independiente sobre la base de algún tipo de trabajo rentado; el imperativo cultural dominante en el caso de las muchachas es el de "casarse". A los varones se les induce a ser primero trabajadores y luego maridos y padres; a las mujeres, a ser esposas y madres primero y trabajadoras -- después (34).

A partir de las distintas funciones y tareas que desempeñan los distintos miembros de la familia es como se establecen "áreas de poder jerarquizadas y desiguales" dentro de este grupo social (35). Los efectos de este fenómeno repercuten sobre el resto de la estructura social, principalmente sobre la organización productiva.

1.3. Situación social de la mujer

Dentro de este contexto, podemos ubicar distintas -

bres y mujeres, que sean independientes de las presiones sociales y a la vez importantes en las definiciones dadas a los papeles sexuales". (W. J. Goode: Principios de Sociología, p. 303).

(33) N. Pérez Rayón, op. cit., p. 425

(34) Cfr. W. S. Neff: El Trabajo, el Hombre y la Sociedad, -- pp. 56, 59

(35) Cfr. Taller Familia y Patriarcado: "Ya basta de culpas", Revista Fem, Vol. VIII, No. 32, 1984, p. 12

concepciones que se han tenido acerca del papel de la mujer, dentro de la cultura del mundo occidental. Así, la Revolución Francesa (1789-1792) que trae consigo una serie de cambios, pone en tela de juicio muchos elementos básicos de la sociedad humana, entre los que se encuentran las relaciones entre hombres y mujeres y la forma correcta de vida conyugal (36). Este cuestionamiento lleva al desarrollo paulatino de la ideología burguesa que resultó ser dominante en la Inglaterra Victoriana (1837-1901): "en esta época se enfatiza la santidad del hogar, la subordinación de la mujer al esposo y su importante rol de velar por las necesidades de su familia y transmitir a la nueva generación los valores sociales apropiados. Así, 'el rol supremo de la mujer' era la procreación y cuidar a su marido e hijos; la educación, el trabajo fuera del hogar o llevar una vida independiente eran mal vistos" (37).

Los owenistas (38), en cambio, sostienen que las leyes sociales demuestran que la subordinación de la mujer no es natural; sino que es el resultado del condicionamiento ambiental, y, en particular, de no tener acceso a la educación (39).

En la actualidad, a pesar de los marcados cambios tecnológicos, la mujer sigue ocupando una posición inferior,

(36) Cfr. O. Harris y K. Young, op. cit., p. 11

(37) Ibid., p. 12

(38) Seguidores de Roberto Owen, socialista utópico del siglo XIX

(39) Cfr. O. Harris y K. Young, op. cit., p. 12

condicionada por la estructura de la organización social vigente: "Después de un siglo de desarrollo industrial, la mujer se coloca en una posición de subordinación triple: como esposas y madres, están subordinadas al hombre en la escena doméstica. Están subordinadas como sexo femenino en los trabajos en los que existe segregación sexual con salarios discriminatorios. Como trabajadoras, suele excluirseles de los altos niveles gerenciales tanto en las empresas públicas como en las privadas" (40).

La situación de la mujer de hoy, en términos generales, puede caracterizarse de la siguiente manera:

- a) Las mujeres son ocupadas por lo general en servicios, están mal pagadas, tienen pocas perspectivas de promoción y retienen un status inferior;
- b) Su deber principal sigue siendo el de esposa y madre "aunque la mujer tenga una jornada completa en la industria, es relevada raramente del cargo que significa su segunda parte del día: el mantenimiento de la casa y el cuidado de la familia" (41).

Sin embargo, y obedeciendo a los requerimientos de

(40) O. Harris y K. Young; op. cit., p. 27

(41) J. Nash, op. cit., p. 31

la fase actual del desarrollo del sistema productivo: "Probablemente la sociedad sea la que obliga a la mujer a crearse - una 'nueva imagen'. Actualmente la mujer dispone de recursos y tiempo para hacerlo, especialmente la mujer urbana de clase media que tiene acceso a la educación y puede participar en - la fuerza laboral; pero es importante considerar que la mujer también necesita de una revalorización para que pueda utilizar su espíritu crítico y la lleve a formar sus propias decisiones, salir de los dogmas en que está inmersa y evitar una mayor enajenación dentro de sus nuevas actividades y roles que tiene que desempeñar" (42) (43). Para lograr una cierta igualdad - de condiciones y de oportunidades entre los sexos, las mujeres deben ser capaces de trascender los límites domésticos ya sea introduciéndose en el mundo de los hombres o creando una sociedad entre ellas; los hombres, a su vez, deben valorar e inclusive participar en la vida doméstica (44).

(42) Cfr. E. S. Godínez Rosales y otros: Búsqueda de la Imagen de la Mujer Mexicana, p. 31

(43) "Entre los sectores de la burguesía [...] la participación femenina sí puede ser conceptualizada como parte de una estrategia de liberación de la mujer de sus roles -- tradicionales, o como una respuesta a la necesidad de -- realización muy vinculada a los altos niveles educativos" (B. García y O. de Oliveira: "Reflexiones teórico-metodológicas sobre el trabajo de la mujer y la fecundidad: la importancia de la unidad doméstica", (pp. 87-120), en: L. Arizpe, op. cit., p. 106)

(44) Cfr. M. Zimbalist Rosaldo, op. cit., p. 176

Capítulo 2

TRABAJO

2.1. Origen y transformaciones

En un principio, el trabajo podía definirse como un intercambio del hombre con la naturaleza, en donde aquél utilizaba los recursos que le brindaba el mundo natural para su beneficio (1).

Posteriormente, conforme la estructura y organización sociales se tornan más complejas, esta relación deviene menos clara y aparece un mayor número de ocupaciones insertas en el marco de la interacción personal. De esta manera, se llega a definir al trabajo como "una actividad social que se realiza debido a un conjunto de numerosas expectativas y exigencias sociales, tanto conscientes como inconscientes, manifiestas como encubiertas" (2) es decir, el trabajo está encaminado a satisfacer una necesidad, conveniencia o demanda de la sociedad.

El trabajo constituye una actividad de tal importancia en la vida del hombre que, además de tomar una parte impor

(1) Cfr. M. Harnecker: Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico, pp. 19-20

(2) W.S. Neff: El Trabajo, el Hombre y la Sociedad, p. 18

tante de su tiempo y de su energía (3), contribuye mayoritaria y determinadamente en la definición de su identidad y de su autoestima (4).

Existen tres aspectos principales que deben tomarse en cuenta para describir el trabajo desde un punto de vista psicológico: el personal, el productivo y el social. Para M. Fernández, "el trabajo es una actividad personal, es decir, es un hombre en toda su integridad el que trabaja y en el trabajo forma su vida, desarrolla su personalidad e influye en la vida y personalidad de los demás. Si bien es cierto que la personalidad del trabajador depende del trabajo, el trabajo es una forma de hacerse a sí mismo y de hacer a los demás. En este sentido un trabajo será tanto más eficaz en la medida en que ofrezca al trabajador la posibilidad de expresar su personalidad, desarrollándola y enriqueciéndola" (5).

Sin embargo, la participación en la fuerza laboral no es la misma para los dos sexos: en un principio, tanto el hombre como la mujer participaban en el mantenimiento y desarrollo de su grupo social, pero, como se mencionó en el capítulo anterior, a partir de la Revolución Industrial, junto con el auge de las ciudades y el desarrollo de una tecnología industrial, surgió la idea de que el trabajo es principalmen-

(3) Cfr. W. J. Goode, op. cit., p. 336

(4) Cfr. W. S. Neff, op. cit., p. 26 y W. J. Goode, op. cit., p. 382

(5) M. Fernández Hernández: Psicología del Trabajo. La Adaptación del Hombre a su Tarea, p. 12

te una responsabilidad masculina y se empezó a distinguir entre el trabajo rentado y el no rentado. Con esto último se tendió a considerar que sólo el primero era trabajo genuino. Es en este momento en el que el trabajo doméstico y la crianza de los hijos no se consideran ya como trabajo, pues estas actividades no se rentan de manera directa. Como consecuencia inmediata de esta concepción, sólo se habla de la "mujer trabajadora" cuando realiza alguna actividad por la que se le paga un sueldo o salario (6).

2.2. La mujer trabajadora

La sociedad ha elaborado una serie de normas para guiar la actuación de los individuos. Con esto se garantiza una estabilidad y una continuidad del orden establecido. La concepción específica sobre la participación laboral de la fuerza de trabajo femenina puede resumirse como sigue: "existe una creencia amplia y profundamente arraigada de que el trabajo de las mujeres es sólo incidental y temporario. Aunque esta creencia es ilusoria, al menos en parte, no sólo es sostenida por la mayoría de los hombres sino también por grandes cantidades de mujeres. Muchas mujeres combinan el trabajo con el matrimonio, porque deben o porque quieren hacerlo. Pero comparadas con los hombres, son menos las mujeres capaces de considerar su trabajo como su principal vocación vital,

(6) Cfr. W. S. Neff, op. cit., p. 56

o por lo menos de considerarlo así con la misma sinceridad - que los hombres. Incluso, en los lugares donde se han registrado avances considerables hacia la igualdad legal y social de los sexos, la presión ejercida sobre las mujeres para que trabajen es relativamente menor [...] pero por otra parte, la mujer que trabaja enfrenta problemas de adaptación mucho más difíciles que el hombre" (7).

A la vez, las presiones y obstáculos a los que se enfrentan las mujeres son mayores: al considerar que las mujeres no necesitan tanto salario como los hombres, se les pagan salarios menores por trabajos iguales a los desempeñados por los hombres; esta discriminación va más allá, pues además las posibilidades de ascender a posiciones más remuneradas son más escasas para ellas (8).

Para Rallings y Nye, los factores que influyen significativamente sobre el hecho de que trabaje o no la mujer, pueden clasificarse según el nivel en el que operan, en variables de macronivel y variables de micronivel (9).

(7) Ibid., p. 57

(8) Idem.

(9) Variables de macronivel.- estas proposiciones son deducciones lógicas o razonables que probablemente no son susceptibles de comprobación empírica:

- 1.El nivel de valor puesto por la sociedad en los bienes y servicios, comparado con el del ocio y el de las visitas sociales, influye positivamente en la proporción de mujeres empleadas.
- 2.El nivel de demanda del mercado de trabajo en ocupaciones tradicionalmente asignadas a las mujeres, influye en la proporción de mujeres empleadas, de una manera positiva.

Por otra parte, se afirma que la afluencia de muje-

-
- 3.El nivel de especialización de la economía, en donde algunas tareas se convierten en la responsabilidad de - plantas y de personal especializados, influye positivamente en la proporción de mujeres que son empleadas en condiciones ventajosas.
 - 4.El nivel de subsidio para el cuidado sustituto de las personas dependientes, influye positivamente en la proporción de mujeres que se incorporan al trabajo remunerado.
 - 5.La disponibilidad de aparatos domésticos y de otros sustitutos para el trabajo de las amas de casa influye positivamente en la proporción de mujeres que poseen trabajos remunerados.
 - 6.El nivel de aprobación social para el trabajo femenino, influye positivamente en la proporción de mujeres que tienen trabajos remunerados.

Variables de micronivel.- Se clasifican en dos tipos: -

- a) Las que incluyen características personales de la mujer (salud, habilidades, motivaciones y responsabilidad de las labores domésticas);
- b) Las que incluyen factores situacionales del entorno social (nivel familiar de ingresos).

Estas variables comprenden los siguientes puntos:

- 1.El estado de salud de las mujeres influye positivamente en la probabilidad de tener trabajo.
- 2.El grado de satisfacción psíquica esperado del trabajo de las mujeres influye positivamente en la probabilidad de tener trabajo.
- 3.A medida que aumenta el nivel de educación de las mujeres, la relación positiva de la proporción anterior es incrementada.
- 4.El nivel de educación de las mujeres influye positivamente en la proporción de mujeres empleadas.
- 5.La cantidad de experiencia laboral con éxito influye positivamente en la probabilidad de tener empleo.
- 6.Para las mujeres negras, la relación entre educación y empleo es curvilínea, con la probabilidad de empleo creciente junto con la educación hasta antes del nivel de preparatoria (high school).
- 7.La edad de las mujeres, en tanto que está relacionada con el estadio en el ciclo de la vida familiar, influye en la probabilidad de su empleo; ésta es una relación curvilínea.
- 8.Entre las mujeres con hijos pequeños, existe una relación negativa entre el ingreso familiar diferente del de la mujer, y el empleo materno.

res a la bolsa de trabajo está compuesta por dos corrientes:

- 1) mujeres que se ven obligadas a trabajar para sostener a su familia o para complementar los ingresos familiares (sus percepciones corresponden a un nivel de salarios generalmente bajo).
- 2) mujeres que han recibido una instrucción especial o una educación privilegiada (su trabajo se relaciona mucho menos con los ingresos familiares) (10).

Retomando el análisis económico macrosocial, tenemos que: las características diferenciales de un desarrollo capitalista imperialista y de uno capitalista dependiente (11) y su estructura social resultante radicalmente diferente, afectan la importancia del sexo como diferenciador social. En el

9.El número de personas dependientes en la familia, influye negativamente en la posibilidad de que las mujeres se empleen.

10.El cuidado sustituto disponible, adecuado para las personas dependientes en la familia, influye positivamente en la probabilidad de las mujeres de tener un empleo.

11.El costo para las mujeres del cuidado sustituto para las personas dependientes en la familia, influye negativamente en la probabilidad de tener empleo.

12.El grado de aprobación de los grupos de referencia de las mujeres y el de los otros significativos para ella, influyen positivamente en la probabilidad de que se empleen.

(E. M. Rallings y F. I. Nye: "Wife-mother employment, - family and society", pp. 203-226, en W. R. Burr y otros, op. cit., pp. 204-209)

Los niveles de análisis que proponen estos autores, coinciden con los que se efectúan a lo largo de este trabajo: socioeconómico (macronivel), grupal e individual-psicológico (micronivel, en sus dos tipos).

(10) Cfr. M. Alva y V. Klein, op. cit., p. 117

(11) El concepto de "Dependencia surge en América Latina, como

caso de las sociedades capitalistas dependientes, un gran segmento de la población es absorbido por la estructura productiva dominante, lo que aumenta la posibilidad de la participación de la mujer en profesiones de alto nivel (12). Una sociedad menos desarrollada puede proporcionar condiciones estructurales mejores para la igualdad sexual en ocupaciones profesionales de alto nivel (13): "El hecho no interpretado de que hay proporcionalmente más mujeres en profesiones liberales de alto status en países menos desarrollados, puede usarse como argumento en contra de la importancia del desarrollo industrial; la familia conyugal; o de una ideología de igualdad como condiciones necesarias o suficientes para la participación de la mujer en tales oportunidades. También contradice la proposición de que las actitudes referidas a los papeles familiares representan la dimensión crucial que limita la entrada de las mujeres en esas ocupaciones[...] " (14).

Los países de América Latina tienen la proporción -

resultado del proceso de discusión sobre el tema del subdesarrollo y del desarrollo: la dependencia está fundada en una división del trabajo que permite el desarrollo industrial de algunos países (los capitalistas imperialistas) y limita este mismo desarrollo en otros (los capitalistas dependientes o "subdesarrollados"), sometiéndolos a las condiciones de crecimiento inducido por los centros de dominación mundial. (Cfr. T. Dos Santos: "La crisis de la Teoría del Desarrollo y las relaciones de dependencia en América Latina", pp. 147-187, en: H. Juaribe y otros: La Dependencia Político-Económica de América Latina, pp. 173-180)

(12) Cfr. K. Giffin, op. cit., p. 321

(13) Ibid., p. 342

(14) Ibid., p. 347

más alta de mujeres empleadas en ocupaciones profesionales. - Estos países también tienen consistentemente altas tasas de - mujeres en el servicio doméstico privado (15) ya que la demanda de servicios en el hogar es mayor en la medida en que la - mujer que trabaja no los provee.

La característica central de la situación de la mujer no es su papel simplemente como trabajadora doméstica, si no el hecho de que son tanto trabajadoras domésticas como asa lariadas. Esta función doble y contradictoria es la que imparte una dinámica específica a su situación (16): "Sin importar las horas que las madres invierten en trabajos remunerados, casi todas las mujeres casadas retienen sus responsabilidades con respecto al cuidado de la casa y de los hijos pequeños" (17). Aunque "la relación de la mujer con su carrera o su empleo también afecta la dinámica del hogar de muchas maneras complejas" (18) (19).

También en este punto es importante hacer notar la desigualdad de condiciones en las que la mujer participa en - el mercado de trabajo:

(15) Ibid., pp. 342-343

(16) Cfr. Coulson y otros: "The housewife and her labour under Capitalism: a critique", New Left Review, 1975, en: V.- Beechey, op. cit., p. 395

(17) E. M. Rallings y F. I. Nye, op. cit., p. 204

(18) W. J. Goode, op. cit., p. 331

(19) Hall indica que los hombres que trabajan y que tienen una familia, tienen dos roles secuenciales, mientras que las mujeres que trabajan y que tienen una familia tienen dos roles simultáneos (Gutek y otros, op. cit., p. 6). De lo que se deriva que: "para las mujeres, el rol fami-

-Las mujeres "que logran un grado universitario no reciben salarios equivalentes a los de los hombres [...] los simples estudios no le permiten a la mujer lograr igualdad de ingresos" (20).

-Las mujeres no tienen iguales oportunidades de llegar a las ocupaciones más estimadas y lucrativas - (21).

-Papanek argumenta que la igualdad en la educación y la desigualdad en el acceso al empleo, actúan como un mecanismo de control social que: "[...] sirve para desviar las aspiraciones ocupacionales de las mujeres con educación [...] sin dañar abiertamente el concepto de igualdad de oportunidades educacionales [...]" (22) (23).

Por otra parte, el estado civil ha resultado ser un determinante en este caso para ambos sexos, en el logro de la contratación: "[...] los empleadores han preferido emplear

liar puede inmiscuirse en el laboral, mientras que para los hombres, el rol laboral puede inmiscuirse en la familia" (Idem.)

En nuestro caso particular: "Para las mujeres profesionistas se asume generalmente que el dinero y el cuidado de los hijos no son problemas irresolubles" (Ibid., p.7)

(20) W. J. Goode, op. cit., p. 297

(21) Cfr. Ibid., p. 294

(22) Citado en: K. Giffin, op. cit., p. 330

(23) Reforzando esta idea: "[...] investigaciones experimentales indican que si más mujeres fueran preparadas para algunas ocupaciones específicas, éstas podrían disminuir en prestigio y remuneración" (J. C. Touhey: "Effects of additional women professionals on ratings of occupation al prestige and desirability", citado en: Gutek y otros, op. cit., p. 11)

hombres casados en vez de hombres solteros y mujeres solteras en vez de mujeres casadas" (24). Las mujeres casadas "a causa de sus responsabilidades, son vistas como menos deseables" (25). Y, en el caso particular de las profesiones de alto nivel, "el límite de las demandas de tiempo de estas ocupaciones es extremadamente alto y las interrupciones, extremadamente costosas" (26).

En la actualidad se considera que la mujer, en México y en otros países en "vías de desarrollo", ofrece su fuerza de trabajo en el mercado no tanto por motivos psicológicos como por necesidad económica (27). Sin embargo, por razones más sociales que fisiológicas, la mujer está más limitada en cuanto a su preparación para el trabajo, de lo que se puede derivar el siguientes perfil de la fuerza laboral femenina:

- a) La mujer no recibe una auténtica preparación para el trabajo. Su formación sigue siendo la tradicional, encaminada al hogar y al matrimonio.
- b) La incorporación de la mujer al trabajo, excepto en puestos administrativos y en limitadas industrias, es todavía muy reciente.
- c) El nivel cultural de las mujeres que trabajan es, por lo general, más bajo que el de los hombres.

(24) K. Giffin, op. cit., p. 332

(25) Ibid., p. 333

(26) Idem.

(27) Cfr. N. Pérez Rayón, op. cit., p. 416

- d) Existe la tendencia a que las remuneraciones en la mujer sean inferiores a las del hombre, aunque los trabajos sean iguales.
- e) Durante mucho tiempo se impedía a la mujer continuar trabajando al casarse.
- f) Hay trabajos que están vedados para la mujer y - otros que no puede llegar a realizar por falta - de preparación adecuada.
- g) Existe una marcada oposición a que la mujer ocupe puestos de mando o de alto nivel, incluso para aquellas que poseen título universitario (28).

Se puede afirmar en consecuencia, que las mujeres como grupo social tienen una relación bien definida con los - medios de producción y que esa relación es diferente de la -- que tienen los hombres: "la división del trabajo entre los - sexos obliga a la mujer a responsabilizarse con el trabajo in visible (doméstico)" (29).

Para comprender el trabajo de la mujer a todos los niveles, es menester situarlo en la perspectiva dinámica de - un sistema económico en proceso de transformación (30): "La posibilidad para las mujeres de obtener un empleo satis-- factorio depende de la capacidad ocupacional de la economía,

(28) Cfr. M. Fernández Hernández, op. cit., pp. 82-83

(29) N. Pérez Rayón, op. cit., p. 419

(30) Cfr. Idem.

por tanto, su análisis debe enmarcarse dentro de las características en que se ha venido desarrollando el proceso económico" (31).

2.3. Satisfacción laboral

Mediante la división del trabajo, las personas son ubicadas en posiciones sociales muy distintas. A nivel psicológico, esto se refleja en una diferenciación de las experiencias que se adquieren y de las percepciones que se tienen de éstas.

La consideración anterior nos lleva a dirigir nuestra atención hacia los factores que intervienen en la satisfacción (32) que se obtiene al desempeñar algún trabajo.

Con respecto a este punto, se han presentado diversas posturas, entre las que encontramos:

-Herzberg: Los factores que determinan la satisfacción laboral en general son: la motivación de logro, el reconocimiento que se obtiene, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad que se adquiere y las probabilidades de progreso (de ascenso). Existen también factores de "descontento" que, le-

(31) R. López Mondragón, op. cit., p. 1

(32) Los términos satisfacción laboral y actitudes hacia el trabajo han sido utilizados indistintamente y "se refieren a orientaciones afectivas por parte de los individuos hacia los roles laborales que están ocupando en ese momento" (V. H. Vroom: Work and Motivation, p. 99). Más que una variable unitaria, se trata de un complejo conjunto

jos de dejar una huella más o menos permanente, -- producen cambios temporales en las actitudes laborales y que están determinados principalmente por: las políticas y la administración de la empresa; - el tipo de supervisión establecido; el salario que se recibe; las relaciones interpersonales que puedan establecerse y las condiciones concretas de -- trabajo (33).

-Cooper y Marshal: "El stress laboral externo, que comprende todos aquellos factores distintos de los derivados directamente de las relaciones de trabajo, que ubican su actuación entre la vida dentro de la organización y fuera de ella y que pueden ejercer presión sobre [el profesional que trabaja] comprende: problemas familiares, crisis existenciales, dificultades financieras, conflictos entre las creencias personales y las de la compañía, y - los conflictos entre las demandas laborales y las familiares"(34).

-Gruenberg: Las explicaciones que se han dado para altos niveles de satisfacción en el trabajo, pueden

de variables que ha sido estudiado, como lo veremos más adelante, por diversos autores.

(33) Cfr. F. Herzberg: Work and the Nature of Man, pp. 73-74

(34) C. L. Cooper y J. Marshal: "Sources of managerial and -- white collar stress", (pp. 81-105), en: Cooper y Payne: Stress at Work, p. 94

ser clasificadas en dos tipos:

- a) disposicionales (compatibles con la teoría social de Durkheim), que implican estados internos, disposiciones o actitudes del individuo; y
- b) situacionales (enfoque marxista), que se basan en características externas, medioambientales - (35).

En el caso de la mujer en particular, se ha llegado a postular que:

- "En la mujer, la relación entre status ocupacional y -- bienestar psicológico está mediada por el grado de compromiso hacia el trabajo, la calidad de su entorno no-ocupacional y (si es que tiene trabajo) la calidad de su relación laboral" (36).
- Un aspecto de la calidad de la relación laboral estriba en el grado en el que las demandas del trabajo entran en conflicto (37) con el rol no-ocupacional [doméstico] de la mujer (38).

-
- (35) Cfr. B. Gruenberg: "The happy worker: an analysis of -- educational and occupational differences in determinants of job satisfaction", (pp. 247-271), American Journal of Sociology, Vol. 86, No. 2, 1980, pp. 247-248
 - (36) P. Warr y G. Parry: "Paid employment and women's psychological well-being", Psychological Bulletin, Vol. 91, No. 3, 1982, p. 498
 - (37) "Las fuerzas de tensión o de conflicto de rol pueden clasificarse a nivel general, en socioculturales, grupales

- La participación en el mundo ocupacional puede brindar varias recompensas psicológicas y materiales que influyen sobre la mujer para iniciar o continuar esa participación:

a) recompensas psicológicas:

1. utilización de los conocimientos adquiridos a --
través del proceso educativo;
2. desarrollo del potencial individual (habilidades)
con respecto a un campo específico;
3. oportunidad de interactuar con adultos.

b) recompensa material (sueldo):

1. satisfacción de necesidades económicas (reales y
creadas);
2. probabilidad de aumentar el monto de esta recom-
pensa a medida que se adquiere una mayor expe--
riencia laboral.

Además, las mujeres:

- al trabajar adquieren más confianza en su capacidad
para alcanzar y mantener una posición;
- se dan cuenta de que pueden organizar sus vidas pa-

e individuales (J. M. Salazar y otros: Psicología Social, pp. 250-256). Esta clasificación resulta de gran utilidad para la posición que se han tomado en este trabajo.

(38) P. Warr y G. Parry, op. cit., p. 500

ra incluir tanto el rol familiar como el laboral (39).

De acuerdo con los postulados antes mencionados, podemos concluir que la satisfacción laboral es el resultado de la acción simultánea de variables tanto situacionales como -- personales (40).

Desde la perspectiva socioeconómica, se afirma que: la relación empleo-familia va más allá del conflicto de roles, pues depende de factores relativos a la modernización, tales como la motivación de la mujer hacia el trabajo, la medida en que ésta aprueba o desaprueba las ocupaciones femeninas no domésticas, la división del trabajo y del poder decisorio dentro de la familia, y la cantidad y tipo de educación que la mujer ha recibido (41). El fenómeno de "modernización", a su vez, responde a la necesidad de un cambio estructural de la sociedad para que sea congruente con el modo de producción actual.

A nivel de las disciplinas sociales, la comprensión acerca de la relación entre satisfacción laboral y otras variables relacionadas podrá ser más profunda en la medida en que se tome una perspectiva más amplia que incluya, además -- del estudio del entorno inmediato (ambiente laboral), el sopor

(39) C. Perrucci: "Early work orientation and later situational factors as elements of work commitment among married women college graduates", (pp. 266-280), en: The Sociological Quarterly, vol. 19, 1978, p. 268

(40) V. H. Vroom, op. cit., p. 173

(41) Cfr. B. García y O. de Oliveira, op. cit., p. 102

te social proveniente de la familia y de otros grupos sociales (42). Esta postura hace necesarios más estudios que consideren las diferentes interrelaciones entre los diversos roles de los individuos o los efectos de eventos y cambios sobre esos roles.

(42) Cfr. S. V. Kasl: "Epidemiological contributions to the study of work stress", (pp. 3-48), en: Cooper y Payne, op. cit., p. 37

SEGUNDA PARTE

Capítulo 3

PROYECTO Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION

En la primera parte se presentó un panorama general de lo que se ha escrito con respecto a la mujer y particularmente, con respecto a la profesionista que trabaja. Partiendo de esta base y con la finalidad de alcanzar el objetivo - propuesto de conocer la influencia que existe de variables de índole familiar y laboral sobre la satisfacción con el trabajo reportada, se procedió a seleccionar las variables a utilizar en la realización de la investigación que se presenta.

Posteriormente se elaboró el instrumento para la recolección de datos y finalmente se procedió al análisis e interpretación de la información recabada.

3.1. Planteamiento del problema

Con base en las consideraciones anteriores, el problema fue planteado de la siguiente manera:

¿Cuál es la influencia de la situación familiar y laboral sobre la satisfacción que reportan las mujeres profesionistas con respecto a su trabajo?

3.2. Definición de términos

Mujer profesionalista.-sujeto del sexo femenino que cuenta - con estudios universitarios terminados.

Trabajo.-realización de actividades insertas en la estructura económica del país, por las que se recibe un sueldo o remuneración económica.

Satisfacción laboral.-grado de bienestar psicológico reportado con respecto a las actividades profesionales que se realizan.

Situación familiar.-lugar que ocupa la mujer dentro de su - grupo familiar, incluyendo sus roles, derechos y obligaciones.

Situación laboral.-puesto que ocupa la mujer dentro de la estructura organizacional y que comprende entre otros, su jerarquía, actividad desempeñada, horario de trabajo y tipo de organización.

3.3. Definición de variables

Las variables consideradas en el estudio, se clasifican de la siguiente manera:

A. Variables independientes

a) Laborales

Lugar en donde trabaja

Jerarquía del puesto que ocupa

Horas a la semana que labora

Extensión del trabajo (1)

b) Familiares

Status familiar (2)

Participación en las labores domésticas (3)

Convivencia familiar (4)

B. Variable dependiente

Satisfacción laboral

Además se incluyeron otras variables de tipo demográfico con el fin de utilizarlas en la descripción de la muestra estudiada. Los aspectos incluidos comprenden, entre otros: edad, estado civil, número de hijos, área de estudios

-
- (1) Se refiere al grado en que la actividad laboral absorbe el tiempo y la atención de la sujeto fuera de las horas de trabajo.
 - (2) Comprende dos aspectos: (a) situación conyugal con dos categorías "sola" (soltera, divorciada, separada, viuda) y "unida" (casada, unión libre); y (b) contribución al ingreso familiar también con dos niveles de clasificación: fuente principal o complementaria de los ingresos de la familia.
 - (3) Clasifica a las mujeres en dos grupos: realiza o no realiza las actividades domésticas en su hogar.
 - (4) Contemplada principalmente desde el punto de vista del tiempo dedicado a la familia.

profesionales, interrupciones en la trayectoria laboral y - número de personas con las que habita (5).

3.4. Delimitación del estudio y determinación de la muestra

Para la realización de esta investigación, se seleccionó como universo a la Ciudad de México incluyendo a la zona metropolitana, ya que dentro de sus límites es donde se encuentra concentrado el mayor número de mujeres profesionistas del país (6).

La muestra estuvo constituida por 250 mujeres profesionistas que trabajan (7), mismas que representan al 0.54% del total de mujeres con estudios universitarios terminados que viven en el Distrito Federal; y fue integrada con base en la técnica de muestreo accidental (8).

3.5. Instrumento

Con objeto de recolectar la información requerida, se utilizó un cuestionario de autoaplicación (9), compuesto -

- (5) La lista completa de variables aparece al final del Apéndice B.
- (6) Sólo en el Distrito Federal se encuentran 46,369 mujeres con estudios universitarios concluidos, mismas que representan el 38% del total nacional. (S.P.P.: X Censo General de Población y Vivienda, 1980; cuadro 13-A, pp. 308 y 313).
- (7) Se considera que cualquier sujeto que cumpla con los requisitos establecidos (mujer profesionista que trabaja y que habita en la Cd. de México o en su zona metropolitana), constituye un elemento representativo de este grupo.
- (8) I. Chein: "Introducción al muestreo", en Selltiz y otros: Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales, p:567.
- (9) En el Apéndice B se presentan las tres partes de las que consta el instrumento.

por:

a) Datos demográficos (variables 001 a 029).- en esta sección, se incluyen preguntas encaminadas a obtener información acerca de la edad y del status marital de las entrevistadas, así como del tipo de carrera estudiada, grado de -- terminación de los estudios profesionales, cursos de posgrado, interrupciones en la trayectoria laboral y motivo de las mis-mas, número de personas con las que vive, entre otras.

b) Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo: IRFYT (V030 a V054).- esta prueba (10) está encaminada a conocer, como su nombre lo indica, el tipo de relaciones que establecen las personas con su familia tomando como punto de partida el tiempo que requieren invertir para cumplir con su trabajo. El cuestionario está compuesto por 25 afirmaciones -- con cinco opciones de respuesta cada una, mismas que van desde "nunca" (=1) hasta "siempre" (=5), v. gr.:

- 6. El fin de semana lo dedico a mi familia
- 15. Me siento mal conmigo misma porque no puedo dedicarle más atención a mi familia
- 22. Una fuente de fricciones con mi familia es el poco tiempo que les dedico

Este cuestionario ha sido utilizado únicamente con muestras de sujetos del sexo masculino por lo que para probar su estructura y su consistencia interna en este caso, fue so-

(10) F. Arias Galicia, 1980, manuscrito inédito.

metida a un análisis factorial y a una prueba de consistencia interna (11).

c) Escala de Satisfacción Laboral: ESL (V055 a - V062).- la versión original de este instrumento (12) está escrita en idioma inglés. Con objeto de estar en posibilidad de aplicarlo en este estudio, se procedió a su traducción y a su adaptación (13). La versión en idioma español fue sometida igualmente a un análisis factorial y a una prueba de consistencia interna (14).

Algunos ejemplos de los reactivos que constituyen esta escala son:

¿Está usted satisfecha con:

- 26. su grado de progreso profesional?
- 30. el respeto que le muestran sus colegas?
- 31. el reto que le ofrece su trabajo?

3.6. Procedimiento

La estrategia que se siguió para la realización de este estudio puede ser resumida de la siguiente manera:

- (11) Ver resultados en la sección correspondiente del Apéndice B.
- (12) R.B. Bryson, J.B. Bryson, H.M. Licht y B.G. Licht: "The professional pair. Husband and wife psychologists", -- American Psychologist, 1976, pp. 10-16
- (13) La versión original permite dos opciones de respuesta - (SI o NO). En la presente investigación se dió a los reactivos un rango de cinco intervalos, lo que hizo semejante su presentación a la de los del IRFYT.
- (14) Ver resultados en la sección correspondiente del Apéndice B.

a) Piloteo

Antes de proceder al levantamiento definitivo de los datos, se realizaron 15 aplicaciones preliminares, con dos propósitos fundamentales:

- 1) ver si las preguntas eran entendidas con facilidad;
- 2) detectar problemas que pudiesen suscitarse durante la aplicación definitiva del instrumento.

b) Levantamiento de datos

Posteriormente, se llevó a cabo la aplicación de los cuestionarios a la muestra, en forma individual. El grupo estuvo integrado por sujetos voluntarios que, a solicitud personal, accedieron a contestar las preguntas del instrumento.

3.7. Análisis de los datos (15)

Una vez recogida la información, se efectuó el tratamiento estadístico de la misma, de la manera siguiente:

a) los datos demográficos se procesaron en términos de frecuencias, valores mínimos y máximos, modos o, en su caso, medias aritméticas, con objeto de obtener una descripción cuantitativa de la muestra;

(15) En todos los casos, se utilizó como herramienta de procesamiento de datos al S.P.S.S. (N. H. Nie y otros: Statistical Package for the Social Sciences).

b) las variables y los factores (16) seleccionados para llevar a cabo el estudio (17) fueron sometidos a un Análisis de Clasificación Múltiple (MCA) con el objeto de conocer su capacidad para explicar la varianza de la satisfacción laboral reportada por los sujetos de la muestra y a la vez, - determinar el efecto diferencial de los niveles de las variables categóricas incluidas sobre la variable dependiente en estudio.

Los resultados obtenidos se analizan en el siguiente capítulo.

(16) Los factores seleccionados (2 del IRFYT: Convivencia familiar y Extensión del trabajo; y uno de la ESL: Satisfacción laboral) fueron los que mayor peso factorial arrojan y los que explicaban un mayor porcentaje de varianza. El resto de los factores obtenidos no fueron considerados en este caso, para simplificar el modelo y facilitar la interpretación de los resultados, ya que se trata de una primera aproximación a esta problemática.

(17) Mencionados en la sección 3.3.

Capítulo 4

RESULTADOS Y DISCUSION

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante el tratamiento estadístico de los datos de la muestra. Con el objeto de otorgar un mayor sentido a las cifras arrojadas en el análisis matemático, se incluyen comentarios relativos a cada punto considerado. En muchos casos, los hallazgos son contrastados con las hipótesis de algunos investigadores del tema, lo que sirve como punto de comparación para los resultados obtenidos en este estudio (1).

4.1. Descripción de la muestra

Las condiciones concretas de vida de las mujeres estudiadas se reflejan a través de los datos demográficos y sirven como base para ubicar a estas profesionistas dentro de una realidad determinada, misma que juega un papel importante en el establecimiento de roles y en la evaluación que se efectúa de la realidad que se vive.

(1) Es necesario hacer notar, sin embargo, que las conclusiones que se presentan pueden carecer de bases para una generalización, debido a la técnica utilizada para obtener la muestra.

Desde esta perspectiva, se presentan algunos datos al respecto que se consideran de interés (2):

002 Edad (tabla C.1)

Las edades de las Ss, para facilitar su análisis, fueron divididas en rangos de cinco años. La media de edad fue de 30 años, aunque el modo cayó en los 25 años. Este hecho va de acuerdo con la pirámide nacional de edades, que indica que México está formado en su mayor parte por jóvenes. Por otra parte, si se considera que se está hablando de profesionistas, estos resultados refuerzan la posición de que en México, las mujeres más jóvenes superan a las de más edad en educación (3), por lo que existe, entre las jóvenes, un mayor número de mujeres que ha cursado estudios superiores.

003 Estado civil (tabla C.2)

Las Ss fueron divididas, de acuerdo con su estado civil, en tres grupos: solteras, casadas (que incluye a las mujeres que viven en unión libre) y "otro" (viudas, divorciadas y separadas).

Al respecto, se ha dicho que: "[...] el comportamiento económico de la población femenina en la mayoría de -- las sociedades está fuertemente asociado con los cambios en --

(2) Los datos sumariados se presentan en el Apéndice C (pp.99-109)

(3) Cfr. A. Hernández Medina: "Situación educativa y laboral de la mujer en el sector moderno industrial de la Ciudad de México", pp. 111-150, en: Naranjo, op. cit., p. 136

el estado civil. En general, la probabilidad que tienen las mujeres casadas de participar en el mercado laboral es menos que la de las solteras y que la de las viudas, separadas y - divorciadas" (4).

La mayor parte de la muestra está constituida por solteras (52%), lo que apoya la afirmación de que las mujeres solteras son las que más participan en la fuerza laboral, pues son ellas las que reciben mayores beneficios a cambio de menores costos, en comparación con las casadas (5) y, además, porque sus alternativas de actividad les son poco atractivas (6).

En este caso, la proporción de mujeres casadas que laboran es alta (39.6%), tal vez por la relativa facilidad - con la que se pueden suplir, en la Ciudad de México, los requerimientos de tiempo y de trabajo en el hogar a través de sustitutos: utilización de aparatos domésticos, adquisición de mercancías (materiales y servicios) y contratación de servicios personales (7).

(4) Z. Recchini de Lattes y C. H. Wainerman: "La temática del trabajo femenino: contribuciones a su explicación", pp. 73-98, en: S.P.P. (1982), op. cit., p. 136

(5) Entre mayores sean las responsabilidades con respecto a - las labores domésticas, al cuidado de los hijos y a su socialización, los costos de la mujer trabajadora serán mayores. Esto es, aumentan sus probabilidades de encontrar más conflictos de rol, de trabajar bajo mayor presión al tratar de cumplir con sus numerosas responsabilidades y - de recibir sanciones por parte de sus grupos de referencia. (Cfr. E. M. Rallings y F.I. Nye, op. cit., p. 221)

(6) Idem.

(7) Cfr. M. T. de Barbieri: "Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo doméstico", - (pp.303-317), en: T. Rendón, op. cit., pp. 306-307

004 Número de hijos (tabla C.3)

Con respecto a esta variable, el 66% de la muestra está constituido por mujeres que no tienen hijos (8) y sólo un -- 2.4% tiene 4 hijos o más. Este hecho podría obedecer a los mismos factores que se detectan en un grupo de intelectuales en el Estado de Puebla: "el modelo demográfico predominante [...] combina prácticas sociales de bloqueo de la fecundidad (como el retraso de la edad matrimonial de las mujeres y un -- concomitante inicio tardío de la maternidad), con un control artificial generalizado de la concepción después de unidas o casadas" (9).

010 Area de estudios profesionales (tabla C.4)

Contrariamente al supuesto de que las mujeres estudian fundamentalmente carreras de tipo humanístico (10), la muestra estudiada está constituida únicamente por un 13.6% de mujeres cuyos estudios están clasificados como Humanidades o como Bellas Artes. La mayor proporción (38.4%) estudió alguna disciplina catalogada como Ciencia Químico-Biológica y un -- 36.4%, una disciplina Económico-Social.

(8) "Aquellas mujeres que no tienen hijos tienen, con escasas excepciones, menos lazos que las aten al hogar y menos razones por las cuales no debieran trabajar ... El incentivo económico se convierte entonces en el motivo dominante, puesto que proporciona los medios de satisfacer las demandas de diferentes clases de diversión para los ratos de ocio ... " (M. Jefferys, citada en M. Alva y V. Klein, op. cit., p. 122)

(9) M. Quijano Capurro y M. J. León, op. cit., p. 30

(10) Cfr. M. C. Regueiro y otras: La Mujer en sus actividades, p. 31

011 Grado de terminación de los estudios superiores (tabla -- C.5) y 012 Estudios de posgrado (tabla C.6)

De la muestra estudiada, un 66% ha obtenido ya su título profesional. De este porcentaje, un 32% (aproximadamente la quinta parte de la muestra) ha seguido estudios de posgrado, lo que puede considerarse un promedio alto en intereses académicos.

013 Horas a la semana que labora (tabla C.7)

La variable, que se consideró como continua en los análisis posteriores, fue dividida para su presentación en este apartado, en rangos de 10 horas.

Se encuentra que el 51.2% de las mujeres consideradas labora de 31 a 40 horas y que el modo es de 40 horas (11); sin embargo, se encuentra que un 4.8% trabaja más de 50 horas a la semana. Por otra parte, el 21.2% labora medio tiempo -- (hasta 20 horas) lo que puede ser considerado en algunos casos como una estrategia que permite a la mujer salir de su ambiente familiar para desarrollar una actividad profesional, sin faltar a sus deberes en el hogar (12).

(11) El horario de oficinas más frecuente en la Cd. de México es de 40 horas a la semana (8 h diarias de lunes a viernes).

(12) J. F. Huidobro Parrilla: La Motivación hacia el Trabajo, p. 75

014 Tiempo que lleva trabajando (tabla C.8)

El tiempo que los individuos han dedicado a trabajar, sobre todo en el caso de los profesionistas, está muy ligado con la edad de los mismos (13). Aunque se encontraron casos con antigüedades mayores de 25 años, el modo fue de 4. Esta situación puede comprenderse fácilmente si se considera la edad de las mujeres incluidas en la muestra.

015 Interrupciones en la trayectoria laboral (tabla C.9) y

019-021 Motivo de las interrupciones (tabla C.10)

El 64% de las profesionistas estudiadas manifestaron no haber sufrido ninguna interrupción a lo largo de su trayectoria laboral. Del 36% restante, 70 han experimentado una; 11, dos y 9, tres o más.

Los motivos que llevaron a estas 90 mujeres a suspender temporalmente su trabajo fueron clasificados en tres categorías: familiares (v. gr. matrimonio, embarazo, enfermedades de algún pariente) 55.5%; laborales (v. gr. cambio de trabajo, recorte de personal, renuncia) 18.5%; y académicas (v. gr. tesis, posgrados, becas) 26%.

El mayor peso, como se observa, fue el de los motivos familiares, situación que apoya la postura de que: "El determinante más importante del grado en que las mujeres participan en el desarrollo [económico, a través de su trabajo]

(13) Los datos de las variables 002 Edad y 014 Tiempo que lleva trabajando, fueron sometidos a un análisis de correlación de Pearson, arrojando un 74% con $p = .001$

es la definición de su rol en la familia. No es tanto la forma particular de la familia como los imperativos que se exigen a los mujeres en este contexto y la presencia o ausencia de figuras o instituciones de apoyo para desempeñar las tareas que se definen como funciones familiares [preparación de alimentos, cuidado de la casa, educación de los hijos, etc.] (14).

022 Tipo de empresa en donde trabaja (tabla C.11)

Los centros de trabajo en los que las mujeres profesionistas estudiadas prestan sus servicios, fueron clasificados en tres categorías: Sector Público Centralizado (34%); Sector Paraestatal (38.4%) e Iniciativa Privada (que incluye a las que trabajan por cuenta propia, con 27.6%).

De acuerdo con el porcentaje de participación observado en cada uno de los sectores clasificados, puede decirse que no existe una diferencia significativa (15) en cuanto a la contratación de mujeres profesionistas en alguna de las categorías consideradas.

023 Jerarquía del puesto que ocupa (tabla C.12)

Con respecto a esta variable, se encontró, como en otros casos, una "ausencia cuantitativa de la mujer en puestos superiores" (4.4%) (16). Este hecho lleva a pensar en la tesis de que las mujeres no tienen iguales oportunidades -

(14) J. Nash, op. cit., p. 32

(15) $\chi^2 = 4.42 < \chi^2_{.05} = 5.99$; $gl=2$

(16) M. C. Regueiro y otras, op. cit., p. 27

de llegar a las ocupaciones más estimadas y lucrativas (17) y que se les suele excluir de los altos niveles gerenciales tanto en las empresas públicas como en las privadas (18) (19).

024 Relación entre estudios realizados y actividades laborales (tabla C. 13)

El 92.4% de las profesionistas aludidas indicaron -- que sus actividades laborales se relacionan, en algún grado, con los estudios profesionales que realizaron. De aquí se -- puede pensar que, con base en los requerimientos del mercado de trabajo, estas mujeres han logrado una colocación adecuada dentro de la estructura productiva.

025 Fuente principal de ingresos de la familia (tabla C.14)

Los resultados arrojados por esta variable dependen fundamentalmente del estado civil de las mujeres; así, tenemos que en el 53.6% de los casos, la economía familiar depende fundamentalmente de una figura masculina (padre 30.3%, -- esposo 22.8%). También aparece que en el 39.6%, la mujer juega un papel importante como proveedora del hogar: 24.8% como figura principal y 14.8% en conjunción con su pareja.

(17) W. J. Goode y Papanek (ver referencias en el capítulo 2)

(18) Cfr. J. Nash, op. cit., p. 31

(19) Otro aspecto que debe ser tomado en cuenta, por otra parte, es la corta trayectoria laboral de la mayor parte de las mujeres de la muestra.

026 Ocupación de la fuente principal de ingresos (tabla C.15)

En cuanto a esta variable, 190 personas fueron clasificadas como "profesionistas", de las cuales 62 resultaron ser las mujeres entrevistadas. Para el análisis de este punto, sólo se hablará de las 128 personas restantes incluidas en esta categoría.

Estas 128 personas, que constituyen el 51.2% del total de 250 casos, coinciden con la siguiente descripción: se espera que las mujeres profesionistas provengan de familias de por lo menos un padre profesionista y/o que su cónyuge también lo sea (20).

027 Número de personas con las que habita (tabla C.16) y028 Tipo de familia (tabla C. 17)

"La familia conyugal nuclear aislada se considera como el resultado de los procesos de desarrollo" (21); al igual que en el estudio mencionado sobre las profesionistas en Puebla, predominan en este caso, las familias nucleares y conyugales (83.6%) (22). En el presente trabajo, un 3.6% de la muestra está constituido por mujeres que viven solas, hecho que no se encontró en el estudio al que se hace referencia, llevado a cabo en Puebla.

(20) A. Hernández Medina, op. cit., p. 143; y A. I. Brian y E. G. Boring: "Women in American Psychology: factors affecting their professional careers", (pp. 3-20), en: The American Psychologist, Vol. 2, No. 1

(21) J. Nash, op. cit., p. 33

(22) Idem., p. 38

La mayor frecuencia (42.8%) se encontró en la categoría de 2 a 4 personas, lo que aunado al comentario previo, de que la mayor parte de los casos está constituida por familias nucleares, lleva a pensar en familias pequeñas, formadas por los padres y uno o dos hijos sólomente.

029 Persona que realiza las labores domésticas (tabla C.18)

Una vez más, siguiendo con los resultados del estudio de M. Quijano y M. J. León, que sugieren que "la conciliación de actividades entre las mujeres intelectuales gravita sobre otras mujeres" (23), se encontró que el 33.2% cuenta -- con una persona contratada para realizar las labores domésticas, mientras que un 22.4% recibe estos servicios por parte de otra figura femenina: la madre. Con esto, se concluye -- que un 55.6% de la muestra estudiada utiliza este tipo de estrategia conciliatoria.

Un 22.8%, en cambio, cumple de lleno con la "doble jornada", pues además del trabajo remunerado, realiza las -- tareas del hogar: "[...] el aislamiento creciente de la unidad familiar conyugal ha hecho más rígidos los roles familiares, dejando a las esposas como responsables de las ta-- reas familiares [...]" (24).

Sólo en un 2.4% las profesionistas indicaron reci--

(23) Idem., p. 38

(24) K. Giffin, op. cit., p. 341

bir este apoyo por parte de su cónvuge. Esta proporción es mínima, lo que lleva a pensar que la distribución de deberes y obligaciones dentro de la estructura familiar prácticamente no se ha visto modificada.

4.2. Evaluación de las variables explicativas seleccionadas

La evaluación de los efectos de cada una de las variables independientes consideradas, se llevó a cabo a través de un Análisis de Varianza (ANOVA) y de un Análisis de Clasificación Múltiple (MCA).

Se utilizaron como factores (25) a las variables de tipo nominal y ordinal:

-Lugar de trabajo.-

Sector público (centralizado y paraestatal)

Iniciativa privada (incluye a quienes trabajan por su cuenta)

-Jerarquía del puesto que ocupa.-

Altos Mandos

Mandos intermedios

Nivel operativo

-Status familiar.-

sola - ingreso principal (26)

sola - ingreso complementario

unida - ingreso principal

unida - ingreso complementario

(25) Según la clasificación de las variables independientes en este tipo de análisis, señalada por J-O Kim y F.J. Kohout (N.H. Nie y otros, op. cit., p. 399).

(26) Ver punto 3.3.

-Persona que realiza las labores domésticas.-

Sujeto

Otra persona

Las covariables incluyeron a las tres variables independientes continuas de tipo intervalar o de razón:

- Horas a la semana que labora
- Extensión del trabajo
- Convivencia familiar

Los resultados obtenidos mediante el ANOVA indican que son estadísticamente significativos los efectos tanto de los factores ($p \leq .01$) como de las covariables ($p \leq .05$) (27). El MCA por su parte, señala las diferencias en satisfacción reflejadas por los distintos niveles considerados para cada uno de los factores. Las variables estudiadas explican un 13% de la varianza total (28).

Dentro de los hallazgos derivados de esta investigación se encuentran los siguientes:

Lugar de trabajo

Esta variable, junto con la O29 Persona que realiza las labores domésticas, ocupa el segundo lugar en importancia en cuanto a su poder explicativo de la varianza observada (29) y parece tener un efecto consistente ($p = .038$) sobre la satis-

(27) Ver tabla D.1.

(28) Ver tabla D.2.

(29) Estimación con base en los pesos de Beta (Beta weights)
(Tabla D.3)

facción con el trabajo que se reporta. El lugar de trabajo tiene una relación directa con el ambiente laboral, mismo - que incluye: las políticas y administración de la empresa; el tipo de supervisión establecido; el salario que se recibe; las relaciones interpersonales que pueden establecerse y las condiciones concretas de trabajo (30).

Para este factor se encontró una mayor satisfacción con el trabajo en el caso de las profesionistas que - trabajan en la iniciativa privada. Esta diferencia podría ser explicada por las siguientes razones: probablemente existe una mayor oportunidad para interactuar con y conocer a los compañeros de trabajo en el caso de las empresas privadas, debido a que usualmente su dimensión es menor en comparación con los organismos del sector público. Por otra parte, por lo general los sistemas de evaluación del personal y de incentivos parecen ser más personalizados en el caso de las empresas privadas, a diferencia del sector público, en donde la categorización de los puestos y el sistema escalafonario suelen ser - más rígidos.

Jerarquía del puesto que ocupa

Este factor parece tener una importancia altamente consistente ($p=.001$) dentro de la satisfacción reportada con respecto al trabajo y contribuye a explicar la mayor proporción de la varianza susceptible de serlo, a partir de las va-

(30) Cfr. F. Herzberg, op. cit., pp. 73-74

riables incluidas en el estudio.

El lugar ocupado dentro de la estructura organizacional se encuentra estrechamente ligado con aspectos motivacionales tales como el reconocimiento obtenido; la responsabilidad adquirida y las probabilidades de progreso (31) y constituye uno de los principales componentes de la autoestima: "El trabajo siempre ha estado muy vinculado con la forma en que las personas se identifican a sí mismas y son identificadas por otras personas" (32), de ahí su importancia con respecto a la satisfacción laboral que se reporta.

En cuanto a los efectos diferenciales de esta variable sobre cada nivel, como era de esperarse existe un mayor grado de satisfacción en las mujeres que ocupan cargos directivos: "[...] la curva de la satisfacción con el trabajo corresponde bastante bien al nivel de prestigio de la ocupación" (33).

Status familiar

A pesar de que en este caso no se encuentra una relación estadísticamente significativa ($p \leq .05$) con respecto a la variable dependiente en estudio, la diferencia encontrada en el nivel de satisfacción entre los cuatro subgrupos considerados resulta de interés (34) y se resume de la siguiente manera: en el caso de las mujeres solas cuyo ingreso no es -

(31) Idem.

(32) W. S. Neff, op. cit., p. 26

(33) W. J. Goode, op. cit., p. 382

(34) De acuerdo con la Tabla D.3 aunque su capacidad para explicar la varianza es mínima, aumenta al entrar en juego el conjunto de variables laborales y familiares utilizadas en el presente trabajo.

vital para la sobrevivencia de la familia, se observa el mayor grado de satisfacción dentro de este rubro. Esto podría interpretarse como una ausencia de dificultades financieras (35) y la selección de la actividad laboral como una opción para ocupar el tiempo y alcanzar una superación profesional y no como un medio para obtener los recursos económicos necesarios.

El segundo lugar en cuanto a satisfacción laboral, está ocupado por el grupo de mujeres unidas cuyo ingreso es de importancia para la familia. En esta situación, la perspectiva cambia totalmente ya que la mujer juega un papel importante no sólo como madre y esposa, sino también como proveedora del hogar. Así, su actividad laboral representa por una parte la oportunidad para adquirir bienes y servicios para el bienestar familiar y por otra, le permite participar en condiciones de "igualdad" con su pareja en la toma de decisiones de tipo doméstico-financiero.

La tercera posición corresponde a las mujeres unidas cuyo ingreso no es vital para la familia. Bajo estas características "el beneficio del trabajo de [la] esposa [puede ser] visto como 'el ingreso de la esposa menos el trabajo sustituto y otros costos de empleo' [de lo que no] resulta ningún beneficio económico para la unidad familiar y, adicionalmente, una pérdida sentida en la calidad de la vida familiar" (36).

(35) Las dificultades financieras representan una fuente de - stress laboral externo (Cfr. C.L. Cooper y J. Marshal, - op. cit., p. 94)

(36) K. Giffin, op. cit., p. 328

Aunque por otra parte, constituya una fuente de autoestima y de sentimiento de autorealización profesional por parte de las mujeres.

Finalmente el grupo de mujeres solas cuyo ingreso - representa la principal fuente de recursos económicos para la familia es el que reporta el menor grado de satisfacción ya - que además de soportar el peso de la responsabilidad de manter un hogar, no recibe el apoyo y aprobación de su grupo familiar (principalmente de una pareja). Para estas mujeres el trabajo representa ante toda, una obligación.

Persona que realiza las labores domésticas

A pesar de que esta variable no muestra una relación estadísticamente significativa ($p \leq .05$) contribuye en buena medida a la explicación de la varianza ($Beta = .11$). La importancia de su inclusión en el modelo de estudio reside en que las labores domésticas, al ser atribuidas tradicionalmente a la - mujer, interfieren, representando una carga adicional para -- ella, cuando se dedica a otro tipo de actividad: "El determinante más importante del grado en que las mujeres participan en el desarrollo es la definición de su rol en la familia. No es tanto la forma particular de la familia como los imperativos que se exigen a las mujeres en este contexto y la presencia o ausencia de figuras o instituciones de apoyo para desempeñar las tareas que se definen como funciones familiares" (37).

(37) J. Nash, op. cit., p. 32

En esta investigación se encontró que la satisfacción laboral reportada es mayor en los casos en los que la mujer no realiza de manera directa las labores domésticas, ya que de esta manera se encuentra liberada si no en su totalidad, al menos parcialmente de la "doble jornada" (38).

Covariables

Las variables independientes tomadas como covariables en el presente análisis parecen tener una significancia menor que aquéllas usadas como factores (39). Sin embargo, cabe aclarar que su efecto sobre la satisfacción laboral de las sujetos puede apreciarse en las variaciones de las medias cuando se efectúan los ajustes correspondientes a la influencia de estas variables (40).

De esta manera, las horas a la semana que invierte la mujer en sus actividades remuneradas están estrechamente ligadas con el tiempo que pueda dedicarle a su familia. La calidad de esta convivencia puede verse afectada a su vez, por el grado en que su trabajo desvíe y acapare su atención.

Así, se observa que en el caso del Lugar de trabajo, al controlar únicamente los efectos de los factores, la desviación promedio en los dos subgrupos considerados disminuye lige

(38) E. M. Rallings y F. I. Nye, op. cit., p. 204

(39) Tal vez se deba a la posible correlación existente entre las variables independientes, lo que hace que la varianza compartida sea atribuida a los elementos que entran primero en el análisis (Ver Tabla D.1.)

(40) Ver Tabla D.3.

ramente con respecto a las respectivas medias sin ajustar. Sin embargo, al considerar las covariables, la diferencia entre las medias de la satisfacción de las dos categorías vuelve a ser mayor, encontrándose una diferencia de 0.66 entre las Ss que trabajan en la iniciativa privada y las que lo hacen en el sector público.

En cuanto a la Jerarquía del puesto que ocupa, se observa una consistencia en la jerarquización de los subgrupos, es decir, las mujeres que ocupan puestos directivos reportan una mayor satisfacción, seguidas por aquéllas que desempeñan mandos medios. Las mujeres que ocupan puestos de nivel operativo, reportan el menor grado de satisfacción. En los dos primeros casos, se observa una disminución de la satisfacción laboral al incluir los efectos de las covariables consideradas.

El Status familiar es en donde se puede apreciar una mayor influencia diferencial de los factores y de las covariables sobre la V.D. De esta manera se tiene que la categoría "unida-complementario" ocupa el primer lugar en cuanto a satisfacción laboral cuando no se han efectuado ajustes; pasa a ocupar un segundo lugar al ajustar los efectos de los otros factores y a un tercero cuando se contempla también la influencia de las covariables.

El subgrupo "sola-principal" pasa del segundo al cuarto lugar al considerar los efectos de las otras variables tanto familiares como laborales, incluidas en el estudio.

Para el caso de las profesionistas incluidas en "unida-principal" se aprecia un salto del cuarto al primer lugar al considerar al resto de los factores, para después descender al segundo lugar, bajo los efectos de las covariables.

Finalmente, las mujeres solas cuyo ingreso no resulta de importancia para la familia, ocupan el tercer lugar en el grado de satisfacción laboral reportada en los dos primeros casos y pasan al primero al considerar los efectos de todas las variables estudiadas. Tal vez este cambio obedezca a la influencia de la familia sobre las Ss: en este subgrupo se supone la existencia nula o mínima de tensión ocasionada por las exigencias familiares al vivir fuera del núcleo familiar, de manera "independiente"; o al existir otra figura femenina (madre) que desempeña las labores domésticas.

Con respecto al último factor, la Persona que realiza las labores domésticas, las desviaciones con respecto a la media general se hacen cada vez menores, pero manteniendo siempre la misma relación: se observa un mayor grado de satisfacción entre las mujeres que cuentan con alguien que les auxilie o las sustituya en el cumplimiento de las tareas domésticas.

*No se
Presenta en
los grados
de satisfacción*

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Partiendo de la postura de que:

-las mujeres profesionistas que trabajan constituyen un grupo cuyas características tanto personales y socioeconómicas como laborales, las diferencian del resto de las mujeres trabajadoras;

-la satisfacción con el trabajo que se desempeña -- está influida no sólo por variables de tipo laboral, sino -- también por factores familiares; y que

-la estructura social se encuentra en una constante transformación, debido a los cambios tecnológicos que crean nuevas necesidades en la población;

se llevó a cabo un estudio en donde se buscó relacionar variables tanto de tipo laboral como de tipo familiar con la satisfacción que reportan mujeres profesionistas con respecto a su trabajo.

Los resultados obtenidos coinciden con los hallazgos y tesis propuestos por varios autores que se han ocupado del tema y pueden resumirse de la siguiente manera:

las mujeres que trabajan en la iniciativa privada, que ocupan cargos directivos en su organización, cuyo estado civil es el de solteras, con ingresos no vitales para la sobrevivencia de la familia y que no realizan directamente las labores domésticas, reportan un mayor grado de satisfacción con respecto a su trabajo.

En donde:

-existe una influencia de aspectos extralaborales (ambiente familiar) sobre la satisfacción que se tiene con respecto al trabajo.

-de las variables consideradas, la que al parecer tiene un mayor efecto sobre la dependiente es la Jerarquía del puesto que se ocupa, estando dicha variable estrechamente ligada con la autoestima.

-el Lugar de trabajo parece tener importancia en cuanto a su relación con el ambiente laboral, tanto a nivel de las condiciones concretas de trabajo como a nivel de las interacciones personales que pueden establecerse en la situación laboral.

-el Status familiar es el que presenta una mayor variación con respecto a la satisfacción laboral por efecto de los factores y de las covariables considerados. En este nivel se conjugan dos aspectos que se consideran de importancia en la relación sujeto-familia: el rol que juega dentro del grupo familiar (madre-esposa o hija, principalmente) y la importancia que tiene su ingreso para el mantenimiento del hogar. La res-

Solera

ponsabilidad adquirida y las presiones recibidas en cada una de las cuatro categorías estudiadas varían considerablemente en tipo y en grado.

-la obligación de realizar las labores domésticas representa una carga extra para la mujer, lo que repercute en un detrimento de sus niveles de bienestar tanto físico como psicológico, lo cual se refleja en una disminución en la satisfacción con respecto al trabajo fuera del hogar.

-las covariables utilizadas (Horas a la semana que labora, Ex tensión del trabajo, Convivencia familiar) modifican en el caso del factor Status familiar y hacen más definido en el caso del resto de los factores, los efectos que sobre la Satisfacción laboral ejercen las variables consideradas en la presente investigación.

Recomendaciones

Con base en la presente experiencia y tomando en cuenta la complejidad del objeto de estudio en cuestión, se sugiere:

-Realizar estudios que al igual que el presente, - estén centrados en subgrupos o categorías específicos dentro del universo general de la mujer trabajadora, con el fin de profundizar los conocimientos en cuanto a posibles diferencias entre ellos.

-Estudiar la relación que existe entre cada una de las variables consideradas en la presente investigación, tanto demográficas como del estudio en sí, con respecto a las demás, dentro de los diferentes grupos de mujeres que trabajan.

-Profundizar en los efectos particulares y de interacción que tienen las distintas variables sobre la satisfacción laboral, utilizando las categorías propuestas o estableciendo nuevas clasificaciones.

-Determinar la correlación que existe entre las variables que se consideren para por una parte, simplificar el modelo de investigación y, por la otra, tratar de hacer más claros los efectos diferenciales de cada una.

-Considerar un posible encadenamiento de las variables con el objeto de estar en posibilidad de plantear un modelo de trayectorias que arroje información más detallada de los determinantes de la satisfacción laboral.

-Contribuir, con base en los conocimientos adquiridos, en el desarrollo y perfeccionamiento de instrumentos encaminados a evaluar la satisfacción laboral en general y de la mujer en particular.

El estudio de las condiciones de vida de la mujer sigue revistiendo una particular importancia ya que es ella la que ha recibido los mayores impactos debidos a las nuevas exigencias y "opciones" de vida que presenta el desarrollo de

las fuerzas productivas. Junto con este cambio de vida de la mujer, han surgido también nuevos conflictos, contradicciones y tensiones que es preciso determinar para así estar en posibilidad de alcanzar una mayor armonía y un mayor grado de bienestar no sólo para la mujer, sino para la sociedad en su conjunto.

BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

- Alva, M. y Klein, V. : La Mujer y la Sociedad Contemporánea, Ediciones Península, Barcelona (1973)
- Arizpe, L. : La Mujer y el Desarrollo (II), La mujer y la unidad doméstica: antología, /SEP Diana 322/ México (1982)
- Arias Galicia, F. : Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo, manuscrito inédito (1980)
- Bauleo, A. J. : Ideología, Grupo y Familia /Biblioteca de -- Psiquiatría Social/ Ediciones Kargieman, Buenos Aires (1974)
- Bebel, A. : La Mujer y el Socialismo /Biblioteca Marxista/ - Ediciones de Cultura Popular, S.A. México (1978)
- Biddle, B. J. : Role Expectations, Identities and Behaviors, Academic Press, Inc., New York (1979)
- Blauberg, I. : Diccionario Marxista de Filosofía, Ediciones de Cultura Popular, S.A., México (1972)
- Bryan, A. I. y Boring, E. G. : "Women in American Psychology: factors affecting their professional careers", The American Psychologist, Vol. 2 (1), 1947, pp. 3-20

- Bryson, R. B.; Bryson, J. B.; Licht, M. H. y Licht, G. B. : "The professional pair: husband and wife psychologists", American Psychologist, Vol 31 (1), 1976, - pp. 10-16
- Burr, W. R.; Hill, R.; Nye, F. I.; Reiss, I. L. : Contemporary Theories about the Family. Research Based Theories, The Free Press, McMillan Publishing, C^o., Ltd., New York (1979)
- Cooper, C. L. y Payne: Stress at Work, John Wiley & Sons, - Ltd., Chichester, G.B. (1978)
- Fernández Hernández, M. : Psicología del Trabajo. La Adaptación del Hombre a su Tarea, Editorial Index, Madrid (1970)
- Godínez, E. S.; Arreola, R.; Alarcón, T. M. : Búsqueda de la Imagen de la Mujer Mexicana, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M. (1982)
- Goldsmith, M. : "Relaciones de poder y condiciones de trabajo de las empleadas domésticas", In Telpochtli In - Ichpuchtli, CREA, Vol. 2 (5), 1982, pp. 13-24
- Goode, W. J. : Principios de Sociología, Trillas, S.A. México (1983)
- Gruenberg, B. : "The happy worker: an analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction", American Journal of Sociology, Vol. 86 (2), 1980, pp. 247-271
- Gutek, B. A.; Nakamura, C. Y. y Nieva, V. F. : "The interdependence of work and family roles", Journal of Occupational Behaviour, Vol. 2 (1), 1981, pp. 1-16
- Harnecker, M. : Los Conceptos Elementales del Materialismo - Histórico / Teoría y Crítica/ Siglo XXI Editores, -- S.A., México (1969)
- Harris, O. y Young, K. : Antropología y Feminismo, Editorial Anagrama, Barcelona (1979)
- Herzberg, F. : Work and the Nature of Man, The World Publishing Company, Cleveland, U.S.A. (1966)

- Huidobro Parrilla, J. F. : La Motivación hacia el Trabajo, - Tesis Profesional, U.I.A. (1974)
- Juaribe, H.; Ferrer, A.; Wionczek, M. S.; Dos Santos, T.: La Dependencia Político-Económica de América Latina, - /Economía y Demografía/ Siglo XXI Editores, S.A., - México (1970)
- Jung, C. G. : Realidad del Alma. Aplicación y Progreso de la Nueva Psicología /Cristal del Tiempo/ Losada, S.A. Buenos Aires (1940)
- López Mondragón, R. : "La mujer joven en el mercado de trabajo", In Telpochtli In Ichpuchtli, CREA, Vol. 2 (5), 1982, pp. 1-12
- Morales, P. : "La familia se muere", Uno más Uno, Año VI, No. 1863, 17 de enero de 1983
- Naranjo, C. : La Mujer y el Desarrollo (I), La mujer y la cultura: antología, /SEP Diana 316/ México (1981)
- Neff, W. S. : El Trabajo, el Hombre y la Sociedad, Editorial Paidós, Buenos Aires (1972)
- Nie, N. H.; Hull, C. H.; Jenkins, J. G.; Steinbrenner, K. y Bent, D. H. : Statistical Package for the Social Sciences, McGraw-Hill Book Company, Second Edition, U.S.A. (1975)
- Nolasco, M. : "La familia mexicana", Revista Fem, No. 7, -- 1978
- Nolasco, M.: Ciudades Perdidas de Coatzacoalcos, Minatitlán y Cosoleacaque, Centro de Ecodesarrollo, México -- (1979)
- Perrucci, C. C. : "Early work orientation and later situational factors as elements of work commitment among - - married women college graduates", The Sociological Quarterly, Vol. 19, spring, 1978, pp. 266-280
- Quijano Capurro, M. y León, M. J. : "Obreras e intelectuales en Puebla: clases sociales, trabajo y reproducción", In Telpochtli In Ichpuchtli, CREA, Vol. 2 (5), 1982 pp. 25-38

- Rascón, A. : Situación de la Mujer en México, Programa de México para el Año Internacional de la Mujer. (1975)
- Regueiro, M. C.; Márquez, N. y Gutiérrez, A. : La Mujer en sus Actividades, S. P. P. Coordinación General de los Servicios Nacionales de Estadística, Geografía e Informática (1981)
- Rendón, T. : La Mujer y el Desarrollo (III), Mujer y estructura productiva: antología, /SEP Diana 323/ México (1982)
- Rojas Rodríguez, S. : La Evaluación de Algunos Aspectos Psicológicos de la Mujer Mexicana que Trabaja, Tesis - Profesional, Facultad de Psicología, U.N.A.M. (1981)
- Salazar, J. M.; Montero, M.; Muñoz, C.; Sánchez, E.; Santoro, E. y Villegas, J.F. : Psicología Social, Trillas, - S.A. México (1979)
- S.P.P. : Estudios sobre la Mujer (I), México, 1982
- S.P.P. : X Censo General de Población y Vivienda, I.N.E.G.I., México (1983)
- S.P.P. : La Población de México, su Ocupación y sus Niveles de Bienestar /Manuales de Información Básica de la Nación/ C.G.S.N.E.I., México (1979)
- Sehur, E. M. : La Familia y la Revolución Sexual, Ediciones Hormé, S.A.E., Buenos Aires (1968)
- Selltiz, C.; Jahoda, M.; Deutsch, M. y Cook, S. W. : Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales, Rialp, S.A., Madrid (1965)
- Stavenhagen, R. : Testimonios /Coordinación de Humanidades/ U.N.A.M. (1978)
- Taller Familia y Patriarcado: "Ya basta de culpas", Revista Fem, Vol. VIII (32), 1984, p. 12
- Trotsky, L. : Obras, Tomo 20: La Mujer y la Familia, Juan - Pablos Editor, S.A., México (1974)
- Vroom, V. H. : Work and Motivation, John Wiley & Sons, Inc., U.S.A. (1964)

-Warr, P. y Parry, G. : "Paid employment and women's psychological well-being", Psychological Bulletin, Vol. 91 (3), 1982, pp. 498-516

APENDICES

Apéndice A

LA MUJER EN CIFRAS

A pesar de que en México las tasas de participación femenina en la población económicamente activa (PEA) es de -- las más bajas en América Latina (1), existen algunos datos interesantes que permiten establecer comparaciones diversas que resultan de interés. Entre ellas encontramos que, en México:

1. la fuerza de trabajo femenina representa sólo el 28% del total (2);
2. en 1930, por cada 30 hombres en condición de desempeñar un trabajo, había sólo una mujer; mientras que para 1970, esta proporción se estimó en una mujer por cada tres hombres (3). En 1980, la proporción fue de una mujer por cada 2.6 hombres (4);
3. en el caso de la Ciudad de México, en 1977 la mujer sólo representaba el 33% del total de la PEA de 21 a 60 años de edad (5);

(1) Cfr. M. Quijano Capurro y M. J. León (1982), op. cit., -- p. 25

(2) S.P.P. X Censo General de Población y Vivienda 1980, Cuadro 22, p. 475

(3) S.P.P. (1979), op. cit., p. 62

(4) S.P.P. (1983), op. cit.; Cuadro 22, p. 475

(5) B. García y O. de Oliveira, op. cit., p. 89

4. la situación de las profesionistas, sin embargo, no difiere mucho de la de sus homólogas en otros países: en 1970, el 34% del total de profesionales en México eran mujeres; la proporción para el mismo año en Estados Unidos era de 39% (6);
5. en 1970, el 68.96% de las mujeres con estudios superiores completos trabajaba, aunque sólo representó un 1.7% del total de la PEA femenina(7).

Desgraciadamente, resulta difícil relacionar la -- condición de actividad de la mujer y sus características ocupacionales con las características de la familia a la que pertenece aquélla, debido a que la información que se presenta en los censos de población se refiere únicamente a características individuales (8).

Entre los pocos datos disponibles, tenemos que existen diferencias en fecundidad en las mujeres económicamente activas e inactivas, cuyas edades fluctúan entre los 25 y los 29 años; el número de hijos, en 1970 era de 1.4 para el primer grupo y de 3.4 en el caso del segundo (9).

Además de estos hechos que se reflejan en cifras, - existen otras generalidades que caracterizan a la mujer trabada

(6) M. Quijano Capurro y M. J. León, op. cit., p. 38

(7) M. Pedrero y T. Rendón, op. cit., p. 454

(8) Cfr. N. Lustig y T. Rendón, op. cit., p. 45

(9) A. Rascón, op. cit., p. 21

jadora en México:

1. las mujeres tienden a participar más en la vida económica antes de los veinticinco años, y nuevamente después de los cuarenta (10);
2. en las entidades de mayor desarrollo relativo, la participación femenina es también mayor (11);
3. las mujeres solteras, viudas y divorciadas, así como las que viven en unión libre, participan más que las casadas (12);
4. las divorciadas y separadas participan con mayor frecuencia en el mercado de trabajo, aún que las solteras (13);
5. las tasas de participación observadas por niveles son más altas entre mujeres que terminaron alguna carrera, sea corta, de nivel medio o nivel superior (14);
6. la participación femenina en actividades económicas depende de la demanda del mercado de trabajo, más que de la capacitación profesional de las mujeres (15);
7. la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es menor que la de los hombres (16).

(10) (11) (12) R. Stavenhagen: "La mujer en la vida económica: contra la discriminación" (1974), en op. cit., p. 40

(13) M. Pedrero y T. Rendón, op. cit., p. 451

(14) Ibid., p. 454

(15) (16) R. Stavenhagen: "La mujer en la vida económica: contra la discriminación" (1974), en op. cit., p. 40

Apéndice B
INSTRUMENTOS

Cuestionario Demográfico

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

NO ESCRIBA SU NOMBRE

No. de Cuestionario (1)

1. EDAD (años cumplidos) (2)

2. ESTADO CIVIL

- (3) 1. Soltera
2. Casada
3. Unión Libre
4. Divorciada
5. Viuda
6. Separada

3. NUMERO DE HIJOS (4)

4. EDAD DE CADA UNO DE LOS HIJOS (años)

(5) (6) (7) (8) (9)

5. AREA DE LA CARRERA QUE ESTUDIO

- (10) 1. Ciencias físico-matemáticas
2. Ciencias químico-biológicas
3. Ciencias sociales
4. Humanidades
5. Bellas artes

6. GRADO DE TERMINACION DE LOS ESTUDIOS

- (11) 1. Pasante
2. Titulada

7. ESTUDIOS DE POSGRADO

- (12) 1. Sí
2. No

8. HORAS A LA SEMANA QUE LABORA (13)

9. TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO (años) (14)

10. SI HA HABIDO INTERRUPCIONES, ESPECIFIQUE CUANTAS, DURACION DE CADA UNA Y MOTIVO

- (15) 1. Sí
2. No

(continúa a la vuelta)

11.DURACION	12.MOTIVO	Motivos:
_____ (16)	<input type="checkbox"/> (19)	1.Familiar (matrimonio, embarazo, enfermedades, defunciones, etc.)
_____ (17)	<input type="checkbox"/> (20)	2.Laborales (cambio de trabajo, recorte de personal, renuncia, etc.)
_____ (18)	<input type="checkbox"/> (21)	3.Académicas (tesis, posgrados, becas, etc.)

13.EMPRESA O INSTITUCION DONDE TRABAJA

- (22) 1.Sector Público Centralizado
 2.Sector Paraestatal
 3.Iniciativa Privada
 4.Por cuenta propia

14.JERARQUIA DEL PUESTO QUE OCUPA

- (23) 1.Altos mandos
 2.Mandos intermedios
 3.Operativo

15.LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EN SU TRABAJO SE RELACIONAN CON LA CARRERA QUE ESTUDIO

- (24) 1.Sí
 2.En parte
 3.No

16.PERSONA QUE CONSTITUYE LA FUENTE PRINCIPAL DE INGRESOS DE SU FAMILIA

- (25) 1.Padre
 2.Esposo o pareja
 3.Usted
 4. 2 y 3
 5.Otros _____
 (especifique)

17.OCUPACION DE LA FUENTE PRINCIPAL DE INGRESOS

- (26) 1.Profesionista
 2.Técnico
 3.Comerciante
 4.Otros _____
 (especifique)

18.NUMERO DE PERSONAS QUE VIVEN CON USTED

(27)

19.TIPO DE FAMILIA

- (28) 1.Nuclear (padres y hijos)
 2.Extensiva (incluye, además, a uno o más parientes: abuelos, tíos, primos, cuñados, etc.)

20. PERSONA QUE REALIZA LAS LABORES DOMESTICAS EN SU HOGAR

 (29)

1. Madre
2. Usted
3. Esposo o pareja
4. 2 y 3
5. Sirvienta
6. Otro

(especifique)

Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo

INSTRUCCIONES

En cada renglón, escriba una "X" sobre el número de la frase que más se aproxima a sus opiniones o sentimientos, o que mejor describe la situación tal como usted la ve. Las claves de los números están en la lista que sigue. No existen respuestas correctas o equivocadas pues todas se refieren solamente a usted.

- 1=Nunca
 2=Algunas veces
 3=Aproximadamente el 50% de las veces
 4=Muy frecuentemente
 5=Siempre

EJEMPLO: Por la noche veo los noticieros de la televisión 1 2 3 4 **X**

La persona indicó que siempre ve los noticieros.

- | | | |
|---|-----------|------|
| 1.Trabajo más horas de las que son aconsejables. | 1 2 3 4 5 | (30) |
| 2.Siento que dedico poco tiempo a mi familia. | 1 2 3 4 5 | (31) |
| 3.Pido consejo a mi familia sobre asuntos de trabajo. | 1 2 3 4 5 | (32) |
| 4.En los días hábiles tomo el desayuno en compañía de mi familia. | 1 2 3 4 5 | (33) |
| 5.Mis principales pasatiempos los efectúo acompañada de mi familia. | 1 2 3 4 5 | (34) |
| 6.El fin de semana lo dedico a mi familia. | 1 2 3 4 5 | (35) |
| 7.Durante el fin de semana me llevo asuntos del trabajo para hacer en casa. | 1 2 3 4 5 | (36) |
| 8.Comparada con la mayor parte de las familias, la mía es más unida. | 1 2 3 4 5 | (37) |
| 9.En los días hábiles tomo el alimento del medio día en compañía de mi familia. | 1 2 3 4 5 | (38) |
| 10.Mi familia se siente interesada en lo que pasa en mi trabajo. | 1 2 3 4 5 | (39) |
| 11.Mi familia me apoya con respecto a mi trabajo. | 1 2 3 4 5 | (40) |
| 12.Mi familia me reclama por el poco tiempo que le dedico. | 1 2 3 4 5 | (41) |
| 13.Me siento muy satisfecha con mi trabajo. | 1 2 3 4 5 | (42) |
| 14.Tengo disgustos con mi familia. | 1 2 3 4 5 | (43) |
| 15.Me siento mal conmigo misma porque no puedo dedicarle más atención a mi familia. | 1 2 3 4 5 | (44) |

- | | |
|---|----------------|
| 16.Siento que soy feliz. | 1 2 3 4 5 (45) |
| 17.Llevo trabajo para terminar en casa. | 1 2 3 4 5 (46) |
| 18.Me preocupo por cosas del trabajo cuando estoy en compañía de mi familia. | 1 2 3 4 5 (47) |
| 19.Siento que la vida me sonr ^í e. | 1 2 3 4 5 (48) |
| 20.Comparada con las demás, en mi familia hay más disgustos. | 1 2 3 4 5 (49) |
| 21.En charlas con mi familia, platico sobre las cosas que pasan en mi trabajo (con mi jefe, mis compañeros, etc.) | 1 2 3 4 5 (50) |
| 22.Una fuente de fricciones con mi familia es el poco tiempo que les dedico. | 1 2 3 4 5 (51) |
| 23.Tomo el alimento de la noche en compañía de mi familia. | 1 2 3 4 5 (52) |
| 24.Me siento muy satisfecha con la forma de ser de mi familia. | 1 2 3 4 5 (53) |
| 25.Durante el fin de semana me preocupo por asuntos del trabajo. | 1 2 3 4 5 (54) |

Escala de Satisfacción Laboral (*)

¿Está usted satisfecha con:

26. su grado de progreso profesional?	1 2 3 4 5	(55)
27. su oportunidad para interactuar con los colegas?	1 2 3 4 5	(56)
28. su libertad para proseguir con metas laborales a largo plazo?	1 2 3 4 5	(57)
29. la manera en como la tratan los administradores, como una profesional?	1 2 3 4 5	(58)
30. el respeto que le muestran sus colegas?	1 2 3 4 5	(59)
31. el reto que le ofrece su trabajo?	1 2 3 4 5	(60)
32. la cantidad de tiempo que puede dedicar a sus intereses extraprofesionales?	1 2 3 4 5	(61)
33. la cantidad de tiempo que puede dedicar a su familia?	1 2 3 4 5	(62)

MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACION

(*) Sólo se tomaron 8 de los 10 reactivos que componen la escala original. La razón que llevó a la eliminación de dos ítems fue:

- a) Item no. 2: en el estudio no se contempla el aspecto salarial (Are you satisfied with your present salary?)
- b) Item no. 8 y 9: en el idioma español es difícil denotar significa dos diferentes para el caso de estas dos expresiones: "outside professional interests" y "outside avocational interests".

Por otro lado, en vez de presentar las dos opciones de respuesta que permite la versión original (SI - NO), se dió a los reactivos un rango de cinco intervalos para uniformar la presentación de todas las frases del instrumento.

ADAPTACION DEL INVENTARIO DE RELACIONES ENTRE FAMILIA Y TRABAJO (IRFYT).

1. Análisis factorial

Las variables integrantes de la escala (V030 a V054) fueron sometidas a un análisis factorial (1) tipo PA-1 (2) con rotación ortogonal varimax.

Se obtuvieron siete factores con un valor eigen mayor que 1.00:

FACTOR	VALOR EIGEN	PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA
1	5.113	20.5
2	3.312	13.2
3	1.878	7.5
4	1.546	6.2
5	1.369	5.5
6	1.143	4.6
7	1.050	4.2

De éstos, sólo se consideraron los dos primeros (Extensión del trabajo y Convivencia familiar), en la presente investigación. Los motivos a los que obedeció esta selección fueron:

(1) N. H. Nie y otros: Statistical Package for the Social Sciences.
 (2) Factorización principal sin interacción.

a) la diferencia de capacidad explicativa de los dos primeros factores (33.7%) frente a los cinco restantes (28%);

b) una simplificación del modelo de estudio, con objeto de facilitar su manejo estadístico y de permitir una interpretación más clara de la información obtenida.

2. Consistencia interna

Se determinó la consistencia interna de los dos factores considerados mediante una Alpha de Cronbach. Los resultados arrojados por la prueba fueron:

Extensión del trabajo	0.808
Convivencia familiar	0.791
Ambos factores	0.664

ADAPTACION DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (ESL).

1. Análisis factorial

Las variables que componen esta escala (V055 a V062) fueron sometidas al igual que en el caso anterior, a un análisis factorial tipo PA-1 con rotación ortogonal varimax.

Se obtuvieron dos factores con valores eigen mayores de 1.00:

FACTOR	VALOR EIGEN	PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA
1	3.214	40.2
2	1.163	14.5

En esta ocasión, y por las razones ya expuestas, únicamente se trabajó con el primer factor al cual se le denominó Satisfacción Laboral.

2. Consistencia interna

Se determinó la consistencia interna de la escala adaptada mediante una Alpha de Cronbach. Los resultados arrojados por la prueba son:

Satisfacción laboral	0.722
Segundo factor	0.685
Escala total	0.781

LISTA DE VARIABLES

- 001 Número de identificación
- 002 Edad
- 003 Estado civil
- 004 Número de hijos
- 005 a 009 Edad de cada uno de los hijos
- 010 Area de estudios profesionales
- 011 Grado de terminación de los estudios superiores
- 012 Estudios de posgrado
- 013 Horas a la semana que labora
- 014 Tiempo que lleva trabajando
- 015 Interrupciones en la trayectoria laboral
- 016 a 018 Duración de cada una de las interrupciones
- 019 a 021 Motivo de cada una de las interrupciones
- 022 Tipo de empresa en donde trabaja
- 023 Jerarquía del puesto que ocupa
- 024 Relación entre estudios realizados y actividades laborales
- 025 Fuente principal de ingresos de la familia
- 026 Ocupación de la fuente principal de ingresos
- 027 Número de personas con las que habita
- 028 Tipo de familia
- 029 Realización de labores domésticas
- 030 a 054 Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo
- 055 a 062 Escala de Satisfacción Laboral

Apéndice C

DATOS DEMOGRAFICOS DE LA MUESTRA

C.1

E D A D

	frec.	fa
21-25	81	81
26-30	91	172
31-35	36	208
36-40	18	226
41-45	10	236
46-50	10	246
51-55	2	248
56-59	2	250

$$\bar{x} = 30$$

$$\text{Modo} = 25$$

$$\text{Mínima} = 21$$

$$\text{Máxima} = 59$$

c.2

ESTADO CIVIL

	frec.	fa
Soltera	130	130
Casada	99	229
Otro	21	250

c.3

NUMERO DE HIJOS

	frec.	fa
0	165	165
1	43	208
2	20	228
3	16	244
4 o más	6	250

Modo = 0

Mínimo = 0

Máximo = 8

c. 4

AREA DE ESTUDIO

	frec.	fo
Ciencias Físico-Matemáticas	29	29
Ciencias Químico-Biológicas	96	1 25
Ciencias Económico-Sociales	91	2 1 6
Humanidades	29	2 4 5
Bellas Artes	5	2 5 0

c. 5

**GRADO DE TERMINACION
DE LOS ESTUDIOS**

Pasante	85
Titulado	1 65 (53 posgrado)

c. 6

ESTUDIOS DE POSGRADO

	frec.	fo
Si	53	53
No	1 97	250

c.7

HORAS A LA SEMANA QUE LABORA

	frec.	fa
Hasta 10	36	36
11-20	17	53
21-30	31	84
31-40	128	212
41-50	26	238
51 o más	12	250

$\bar{x} = 33$
 Modo=40
 Mínima=3
 Máxima=70

c. 8

TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO**(años)**

	frec.	fo
0- 5	135	135
6-10	68	203
11-15	27	230
16-20	10	240
21-25	7	247
26-30	3	250

$$\bar{x} = 7$$

$$\text{Modo} = 4$$

$$\text{Mínima} = 0$$

$$\text{Máxima} = 30$$

C. 9

INTERRUPCIONES EN LA TRAYECTORIA LABORAL

	frec.	fa
0	160	160
1	70	230
2	11	241
3 o más	9	250

C. 10

MOTIVO DE LAS INTERRUPCIONES

	frec.	%
Familiar	66	55.5
Laboral	22	18.5
Académico	31	26.0
	119	100 %

C. 11

TIPO DE EMPRESA EN DONDE TRABAJA

	frec.	fa
Sector Público Centralizado	85	85
Sector Paraestatal	96	181
Iniciativa Privada	69	250

C. 12

JERARQUIA DEL PUESTO QUE OCUPA

	frec.	fa
Altos Mandos	11	11
Mandos Medios	129	140
Operativo	110	250

C. 13

**RELACION ENTRE ESTUDIOS REALIZADOS
Y ACTIVIDADES LABORALES**

	frec.	fa
Sí	171	171
En parte	160	231
No	19	250

c.14 **FUENTE PRINCIPAL DE INGRESOS DE LA FAMILIA**

	frec.	fa
Padre	77	77
Esposo	57	134
Usted	62	196
Ambos	37	233
Otro	17	250

c.15 **OCUPACION DE LA FUENTE PRINCIPAL DE INGRESOS**

	frec.	fa
Profesionista	190	190
Técnico	17	207
Comerciante	25	232
Otra	18	250

C.16

NUMERO DE PERSONAS CON LAS QUE HABITA

	frec.	fa
Ninguna	9	9
1	53	62
2-4	107	169
5-7	60	229
8-10	18	247
11 o más	3	250

C.17

TIPO DE FAMILIA

	frec.	fa
Nuclear	209	209
Extensiva	41	250

C.18

PERSONA QUE REALIZA LAS LABORES DOMESTICAS

	frec.	fa
Madre	56	56
Usted	57	113
Sirvienta	83	196
Esposo	6	202
Otro	48	250

Apéndice D

ANALISIS DE VARIANZA Y DE CLASIFICACION MULTIPLE

ANALISIS DE VARIANZA

Fuente de Varianza	S. C.	gl	M. C.	F
EFFECTOS PRINCIPALES	130.685	7	18.669	3.693 ***
Lugar de Trabajo	21.579	1	21.579	4.269 *
Jerarquía	91.810	2	45.905	9.080 ***
Status familiar	3.410	3	1.137	0.225
Labores domésticas	13.886	1	13.886	2.747
COVARIABLES	41.916	3	13.972	2.764 *
Hr/sem trabaja	20.824	1	20.824	4.119 *
Extension del trabajo	5.562	1	5.562	1.100
Convivencia familiar	15.990	1	15.990	3.163

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

ANALISIS DE CLASIFICACION MULTIPLE

Variable/categorías	Media ajustada *	Rango
LUGAR DE TRABAJO		
Sector público	10.11	2
Iniciativa privada		
JERARQUIA DEL PUESTO		
Alto	11.83	1
Medio	10.61	2
Operativo	9.75	3
STATUS FAMILIAR		
Sola-principal	10.10	4
Sola-complementario	10.39	1
Unida principal	10.32	2
Unida complementario	10.23	3
LABORES DOMESTICAS		
Sujeto	9.92	2
Otra persona	10.45	1

Media General = 10.27

$$R^2 = 0.13$$

* Variables independientes: lugar de trabajo, jerarquía del puesto, status familiar, labores domésticas.

Covariables: horas a la semana que labora, extensión del trabajo, convivencia familiar.

**DESVIACIONES DE LAS MEDIAS SIN AJUSTE Y AJUSTADAS
(M C A)**

Variable / categoría	Desv. media (1)	Eta	Desv. media (2)	Beta	Desv. media (3)	Beta
LUGAR DE TRABAJO		.13		.10		.12
Sector público	-.17		-.13		-.16	
Iniciativa privada	.53		.42		.49	
JERARQUIA DEL PUESTO		.27		.26		.23
Alto	1.97		1.82		1.56	
Medio	.38		.37		.34	
Operativo	-.60		-.50		-.52	
STATUS FAMILIAR		.01		.05		.05
Sola-principal	.01		-.15		-.17	
Sola-complementario	-.01		.00		.12	
Unida-principal	-.03		.20		.05	
Unida-complementario	.02		.01		-.04	
LABORES DOMESTICAS		.13		.11		.11
Sujeto	-.44		-.37		-.35	
Otra persona	.22		.18		.18	

Media General = 10.27

(1) Sin ajuste

(2) Ajuste factores

(3) Ajuste factores y covariables