

80
26



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

SATISFACCION LABORAL EN MUJERES QUE TRABAJAN EN EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
MADRID LEE LETICIA ESTELA
MARTINEZ GARZA ROSA MARIA
ORTIZ COTTE ELDA SILVIA



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 está 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.

INDICE

Introducción		4
Capítulo I Mujer		
1.1	Reseña histórica	8
1.2	Mujer y cultura	11
1.3	Mujer y educación	13
1.4	Condición social de la mujer	16
1.5	La mujer en el Trabajo	17
1.6	La naturaleza de la mujer... ¿un obstáculo?	20
1.7	El trabajo ¿esclavitud o libertad?	23
1.8	Situación actual de la mujer mexicana en el trabajo	25
1.9	Estadísticas de la mujer mexicana en el trabajo 1950-1983	27
Capítulo II Satisfacción laboral		
2.1	Motivos y necesidades del individuo	35
2.2	Motivación y trabajo	37
2.3	Estudios sobre satisfacción	40
2.4	Maslow	44
2.5	Herzberg	48
2.6	Otras teorías	52
2.7	Satisfacción laboral y autoestima de la mujer	58
2.8	Estudios similares anteriores	62

Capítulo III Metodología

3.1 Planteamiento del problema	66
3.1.1 Hipótesis	66
3.1.2 Variables	68
3.1.3 Definición de la muestra	70
3.1.4 Selección del diseño	71
3.1.5 Tipo de estudio	71
3.1.6 Instrumentos	71
3.1.7 Procedimiento	73
3.2 Resultados	74
3.3 Resultados a las hipótesis planteadas	89
Discusión	94
Conclusión General	97
Limitaciones	100
Sugerencias	101
Anexo A	103
Bibliografía	

INTRODUCCION

El trabajo femenino es cada vez un fenómeno más común, a pesar de existir desde las primeras sociedades, siempre ha ocupado un lugar secundario. Aun en nuestros días en que la participación femenina en el mundo del trabajo retribuido se acrecenta enormemente, debido a la situación de crisis que atraviesa nuestra sociedad, incluyendo desde las necesidades puramente económicas hasta aquellas necesidades de autorrealización como profesionales o técnicas. Estos aspectos se ponen de manifiesto en el capítulo uno titulado MUJER, el cual inicia con una breve reseña histórica de lo que ha sido el rol asignado al sexo femenino dentro de la sociedad, sobre todo en el área del trabajo, desde las primeras épocas hasta la contemporaneidad. Los temas subsiguientes tratan de la mujer y aspectos tales como la cultura en donde se señala la condición de la mujer en los países subdesarrollados y se reconoce que ésta no ha luchado lo suficiente para acabar con su supuesta condición limitada. La educación es otro de los temas, en el que se trata de vislumbrar que en nuestra época las oportunidades de educación para las mujeres son muchas y muy variadas, por lo que corresponde a éstas aprovecharlas al máximo. Por otra parte la condición social de la mujer ha recibido mayor atención en los últimos años y en México se cuenta con instituciones que tienen por objetivo el estudiar y proporcionar ayuda a determinados problemas a los que se enfrentan las mujeres en nuestra sociedad.

Entrando de lleno a lo que es el tema de la mujer dentro del trabajo remunerado, se hace mención a múltiples problemas a los que se enfrenta ésta desde su propia naturaleza como mujer, la lucha de promociones ante los hombres, o ante las mismas mujeres, hasta aquellos aspectos emocionales y psicológicos, como el sentir ser útiles y valoradas al realizar determinadas tareas. Finalmente en este capítulo se trata de la situación de la mujer mexicana en el trabajo, en el que se puede observar que la mujer en

nuestra sociedad aun tiene que luchar contra muchos prejuicios para alcanzar puestos y niveles iguales a los de los hombres, contando ésta con la misma preparación. Asimismo se incluyen estadísticas de lo que ha sido la participación femenina en el trabajo remunerado desde 1950 hasta 1983 en México.

Así pues de manera general se plantea la evolución de la participación de la mujer en diferentes ámbitos; educación, cultura y trabajo principalmente, mismos en que a través de la historia se ha ido desarrollando e incrementando. En la actualidad las oportunidades y posibilidades que tenemos las mujeres son muchas y muy variadas. Nuestras capacidades son cada vez mejor reconocidas en todos los sectores y pensamos que el problema no radica en establecer quien es peor o mejor, sino en establecer las claras diferencias fisiológicas y aprovechar las diferentes cualidades y habilidades al máximo de cada sexo.

El capítulo dos titulado SATISFACCION LABORAL nos lleva a lo que son los motivos y necesidades del individuo, tanto en la vida común como dentro del trabajo, el cuál pasa a formar gran parte de lo que es el hombre mismo. El cubrir las necesidades y mantenerse motivado lleva a los individuos a sentir satisfacción. En lo que a trabajo se refiere se han realizado muchas investigaciones y se han propuesto diferentes teorías dedicadas a lo que son la motivación y satisfacción de necesidades, muchas de estas investigaciones a pesar de ser diferentes en cuanto a contenido y a resultados se han dado por validas, y distintas empresas estan dispuestas a tomar sus resultados para llevar a cabo estudios semejantes con sus propios empleados, aqui se hace mención de algunos de los estudios realizados en diferentes empresas y sus resultados. De la misma manera se exponen las teorías de motivación y satisfacción que consideramos mas adecuadas para nuestro estudio y cuentan con mayor aceptación, por los investigadores de esta materia, tales como la teoría de Maslow y la de Herzberg, así como algunas otras que implican diferentes puntos de vista, nuestro trabajo no pretende indentificarse plenamente con alguna de ellas, sino retomar los puntos que nos permitan validar nuestra investigación. Existen ya en México algunos estudios anteriores de lo que es la satisfacción laboral en mujeres, por lo que consideramos importante incluir los resultados de estos estudios, de forma que se pueda hacer una comparación entre los resultados obtenidos en la presente investigación y las anteriores.

El capítulo tres es el referente a la Metodología. En este se plantean además del problema general referente a la satisfacción laboral en mujeres que trabajan en empresas

públicas y privadas, 18 hipótesis que contemplan diferentes factores tales como la edad, si tienen pareja o no, si tienen hijos o no los tienen, si su pareja coopera al ingreso mensual familiar y la antigüedad en el empleo que consideramos influyen en la mujer para sentir satisfacción con el trabajo que realizan. Además se señalan claramente las variables usadas en la investigación. Posteriormente se lleva a cabo la investigación propiamente dicha, la cuál consistió en la aplicación del instrumento a los sujetos seleccionados (100 mujeres que laboran en empresas públicas y 100 mujeres que laboran en empresas privadas, todas ellas ocupando puestos de nivel operativo), para después llevar a cabo la integración de los resultados a través de un análisis de varianza y una correlación producto momento de Pearson. De acuerdo a los resultados se procedió a dar respuesta a cada una de las hipótesis planteadas y se hace la discusión para finalmente llegar a las conclusiones generales de la presente investigación.

MUJER

1.1 RESEÑA HISTÓRICA

La perspectiva de la mujer a través del tiempo ha sufrido muchos cambios, así vemos que en la prehistoria la mujer se desenvolvía en forma austera casi como el hombre, realizando las mismas actividades en forma indistinta.

A partir del descubrimiento de la agricultura que trajo como consecuencia el cambio de la vida nómada a sedentaria, durante el período paleolítico, surge la primera división del trabajo. En el plano religioso a la mujer se le asocia con deidades femeninas, época durante la cual surge el matriarcado. No obstante, la mujer se va desplazada por el descubrimiento de la paternidad que cambió por completo las actitudes humanas. A través de la historia se ha podido constatar que en las sociedades arcaicas, los cultos relacionados con la fertilidad se volvieron hacia el patriarcado desvalorizando toda intervención de la mujer en la procreación y concediendo al falo una importancia vital. De ahí que las diosas fueran destituidas, creándose dioses masculinos y reafirmando de esta manera el patriarcado alrededor del cual se creó una teología cuyo principal objetivo era sostener y justificar la estructura que estaba cimentada en la superioridad del hombre.

El trabajo de la mujer ha sido conocido desde las sociedades agrícolas y patriarcales, el cual era árduo y sin remuneración, por lo que no se puede considerar como un fenómeno nuevo.

Durante los siglos X al XV la mujer podía participar en la mayoría de los oficios, aunque siempre bajo ciertas condiciones. Sin embargo, una de las formas iniciales en que se manifestó su presencia en la vida económica fue el trabajo a domicilio en el siglo XV que en realidad era uno de los pocos empleos en que se le permitía participar y que además las mantenían sometidas a todos los caprichos, constituyendo así, una mano de obra barata para el empleador.

Paralelamente, el mercado de trabajo se iba haciendo cada vez mayor en el exterior dado que se realizaba un número creciente de actividades que no solo eran acaparadas por el hombre, sino que se apoderaban de ellas dejándoles a las mujeres aquéllas que no les interesaban, las de más débil rendimiento y las menos remuneradas.

En los siglos XVII y XVIII se le presenta a la mujer una perspectiva difícil; sobre todo para aquélla que debe trabajar para subsistir, esto es, la explotación por el trabajo a domicilio, malremunerado e incapaz de poder competir con los primeros oficios mecánicos, asimismo se enfrenta a la degradación progresiva de los salarios que ésta percibe y no conforme con esto acortan las jornadas de 18 horas para poder ganar dinero.

Según Eveine Sullerot (1971) la condición femenina obrera en la Edad Media fue menos miserable que la del siglo XIX ya que es entonces cuando la mujer es tratada de manera denigrante en el engranaje industrial y es convertida casi en esclava dentro del hogar y de las comunidades rurales.

Indefensa a causa de la abolición de las corporaciones, las mujeres conocieron una explotación más avanzada. Los salarios eran demasiado pobres por lo que la vida de las asalariadas era muy dura, situación por la cual sólo aquellas mujeres que se veían obligadas por necesidades económicas imperiosas a entrar al mercado de trabajo, se decidían a aventurarse. No obstante, todas las mujeres se veían igualmente marginadas de la sociedad.

Peró no es sino hasta el siglo XIX, durante el crecimiento de la gran industria, donde el trabajo femenino se desarrolla ampliamente ubicándose principalmente en la industria textil y tabacalera.

A través de los siglos, con la aparición de la urbanización y el desarrollo de la industrialización, se fueron transformando las condiciones laborales en que trabajaba la mujer y de esta forma los trabajos que antes se realizaban en el hogar se confinaron al exterior lo que dio lugar a la aparición de las hiladoras de seda y las tejedoras, las primeras comadronas y damas de compañía. Así mujeres y niños participaban por igual en la producción económica doméstica y la urbanización de fábricas y talleres, lo que trajo como consecuencia un desplazamiento paulatino del hogar como una unidad de producción.

No así en la clase proletaria donde mujeres y niños se incorporaron a la industria como mano de obra barata no calificada y bajo condiciones precarias.

Fueron necesarias grandes modificaciones en la economía para que el trabajo doméstico pudiera ser industrializado y pasara a ser parte de la economía pública en la sociedad capitalista que hasta entonces imperaba.

Según Marx (1858) el hombre se encuentra alienado (1), ya que son pocas sus posibilidades de elegir sus obligaciones y así poder encontrarse a sí mismo. Mucho más en el caso de la mujer ya que es el hombre quien domina y maneja el mundo del trabajo desde siempre y sólo le permite emplearse en el lugar que a él le place.

Desde fines del siglo XIX la mujer ha logrado obtener algunos derechos a base de rebeliones sobre todo por parte del sector obrero, librándose así, aunque no del todo, de la tutela conyugal. Cuando la mujer empezó a exigir salarios más justos, puestos que requirieran conocimientos más especializados y de mejor estatus, así como a administrar y conservar sus propias ganancias, surgió el problema del trabajo femenino que se dio lugar durante la primera fase de la Revolución Industrial. Pero no fue sino hasta el 13 de julio de 1907 con la Ley sobre los Bienes Reservados cuando conquistó este derecho a administrar por sí misma sus ganancias y los bienes que adquiría gracias a las retribuciones que por su trabajo obtenía. Sin embargo, a aquellas mujeres que se atrevieron a pisar campos vedados para ellas la sociedad respondió rechazándolas aun más y marginándolas por atreverse a jugar un doble papel adquiriendo responsabilidades intelectuales y sociales que correspondía a profesiones tales como el Derecho, la Medicina, las Letras, las Ciencias la Arquitectura.

Gracias a las investigaciones realizadas por los Centros de asistencia social en los estratos más bajos de la población se descubrió que las mujeres que pertenecían a éstos eran los seres más necesitados, que recibían los salarios más miserables y que requerían de una pronta ayuda por parte de los sindicatos a los cuales estaban afiliadas. Esto dio pie a que el 20 de marzo de 1920, la Ley Francesa permitiera a la mujer casada que trabajaba afiliarse a un sindicato profesional, sin la autorización de su marido.

(1) Sartre, P. "La mujer liberada". Editorial Hispano. Barcelona, 1971. pp. 132-133.

Tanto, en Inglaterra como en América todas las investigaciones realizadas acerca de las condiciones en que trabajaban mujeres y niños, levantaron una ola de indignación por parte del público. Tal respuesta fué particularmente marcada en Inglaterra donde el Parlamento realizó una serie de estudios cuyos resultados se encuentran reunidos en los informes conocidos como Libros Azules. Dichas encuestas constituyen la raíz de la legislación actual de Protección Laboral.

Sin embargo en este país (Inglaterra) y en Estados Unidos, casi todas las protestas encaminadas a suavizar las inhumanas condiciones en que se desarrollaba el trabajo femenino se hicieron sin tomar en cuenta los derechos humanos de la mujer, y recalando, por el contrario, el indecoroso desorden de sus vidas, o bien los lamentables efectos que su situación laboral podría acarrear en la educación de sus hijos, o en su moralidad o virtud.

1.2 MUJER Y CULTURA

Al referirnos a la mujer debemos tomar en cuenta que estamos hablando de la mitad de la población de nuestro planeta de la cual un 70% viven en los países subdesarrollados, en donde su condición de mujer es inferior en comparación a los países subdesarrollados. Es decir, estamos hablando de una parte humana enorme que en general no ha sido respetada ni reconocida, sin embargo, podría contribuir a resolver algunos de los más graves problemas internacionales de la actualidad.

Anteriormente las mujeres eran consideradas un misterio, provocaban terror, adoración o repulsión, pero ahora el mundo ha evolucionado y las ha elevado a la categoría de tema.

Ya se ha hablado mucho de las culpas del hombre, pero pocas veces se ha reconocido hasta dónde la mujer ha adoptado una posición cómoda y no ha querido dejarla, para lo cual tiene que crear sus propias leyes y aprender a satisfacer sus necesidades.

La mujer es algo con lo que se nace y nos hace ser diferentes toda la vida, mujeres somos desde que nacemos hasta que morimos, nos condiciona y conforma esencialmente nuestra naturaleza a la cual se integran hábitos y costumbres que son lo que a juicio de la sociedad nos van calificando como más o menos femeninas.

Durante la infancia las niñas reciben lo que Epstein (1971) llama entrenamiento en docilidad. "Se enseña a las muchachas a ser sociables, simpáticas y a identificarse con los sentimientos de los demás. También aprenden a vestirse y a afeitarse para alternar con los jóvenes. Como no pueden superar la formación recibida en sus primeros años guardan algunas características tales como:

-Pasividad: se sientan a esperar que otra persona inicie la acción, tome decisiones acerca de lo que es necesario hacer y de cómo y cuándo deben efectuarse las operaciones.

-Dependencia: no son autosuficientes, no pueden valerse por sí mismas, quieren y necesitan que se les mantenga económica y emocionalmente con la consecuencia de que el marido tenga que desempeñar el papel de padre.

-Timidez: como consecuencia de tantos años de respetar al hombre y de ocupar un lugar secundario, carecen de confianza en sí mismas y en su propio valer. Son fácilmente intimidadas por personas que manifiesten tener más experiencia, más conocimientos y aptitudes.

-Sumisión: esta se manifiesta por una carencia absoluta de cualidades para ser líder. Las mujeres tienden a ser seguidoras, a recibir órdenes más que a darlas (muchas personas piensan que esta característica es innata en la mujer).

-Docilidad: fácilmente manejadas y educadas. Característica típica de las muchachas jóvenes y de las mujeres ansiosas de agradar a sus mayores.

-Inferioridad: la baja estimación de sí misma que las mujeres poseen las obliga a considerarse como ciudadanas de segunda clase que la sociedad no tiene en alta estima. Algunas de ellas, especialmente a aquellas cuyos maridos se creen superiores en todo, se sienten completamente devaluadas.

-Falta de espíritu competitivo: no les gusta participar en actividades en que se requiera o se midan esfuerzos físicos o mentales contra otras mujeres y en las cuales se

gano o se pierde". (2)

1.3 MUJER Y EDUCACION

Aun a los problemas mencionados anteriormente se suman los de la educación como otro factor que pone a la mujer en desventaja con respecto al hombre. Si bien las oportunidades de ingreso al sistema educativo son iguales para hombres y mujeres la participación de ésta adquiere especiales características que se hace necesario mencionar:

1o. "La persistencia de valores sociales que actúan sobre la participación de las jóvenes en la educación formal" (3)

Al interior de la familia a la joven se le enseña a cumplir su meta socialmente establecida del matrimonio y la maternidad. En la ideología popular el papel de esposa parece en extremo complejo e implica una convergencia de diferentes papeles, en los que el maternal se confunde a veces con el conyugal propiamente dicho y la esposa se percibe y es percibida por el marido como alguien que debe sacrificar su propio desarrollo y bienestar a los de su esposo e hijos. Por eso la educación formal de ésta tiene menor importancia que la del varón ya que en el futuro él tendrá que sostener una familia y ella, por el contrario, será sostenida.

2o. "A medida que avanza el nivel educativo la diferencia entre uno y otro sexo se acentúa". (4)

Al analizar las estadísticas de la SEP se puede observar que la incorporación de la mujer al sistema educativo ha ido en constante aumento, sin embargo; a nivel bachillerato y profesional se advierte una disminución del sector femenino.

Al salir de la primaria y empezar el ciclo de la secundaria se ha detectado durante

(2) Higginson, V. Margaret. "La mujer ejecutiva triunfadora". Edt. Técnica S.A. México, 1976, pp. 27-29.

(3) CREA-SEP. "Juventud y Desarrollo en el México de hoy". México, 1983, pp. 559.

(4) CREA-SEP. "Juventud y Desarrollo en el México de hoy". México, 1983, pp. 560.

la última década, un mayor porcentaje de mujeres casi igual al del hombre. "En el ciclo escolar 1980-81 constituyeron el 46%. (5)

Al finalizar este período la mayor parte de las mujeres se deciden por el camino de las carreras que se han denominado propias de la mujer como son: maestras, enfermeras, secretarías, trabajo social además de ocupaciones tales como camareras, costureras, azafatas y todas aquéllas que tienen como característica primordial ser la continuación de las labores del hogar.

Más adelante, a partir del bachillerato y de la formación profesional universitaria, se nota un descenso en esta población aunque en los últimos 20 años ha ido en constante aumento en relación con el sexo masculino que casi ha permanecido estable; pese a ello el papel de la mujer se sigue percibiendo como lo opuesto al papel profesional. Esta oposición desempeña una función ideológica que oculta las realidades sociales importantes.

3o. "La elección de carreras está determinada por roles socialmente constituidos". (6)

Se consideran facultades femeninas por excelencia: "Trabajo Social (88% son mujeres), Psicología (69%), Filosofía y Letras (61%), y Odontología (58%)". (7)

En cambio, aquéllas que se inclinan como preferencialmente masculinas son: "Ingeniería (4% son mujeres), Arquitectura (17%), y Veterinaria (18%)". (8)

Por último no se tienen suficientes datos acerca de los motivos de deserción escolar, sin embargo, se considera en relación a la población femenina que, "además del factor económico, la entrada a la vida fecunda y el matrimonio son factores determinantes para dejar de estudiar. (9)

Las estadísticas de la UNAM (Anuario Estadístico, 1983) informaron que el

-
- (5) CREA-SEP "Juventud y Desarrollo en el México de hoy". México, 1983, pp. 560
(6) *Ibid.*, pp. 560.
(7) *Ibid.*, pp. 561
(8) *Ibid.*, pp. 561
(9) *Ibid.*, pp. 560

principal motivo de deserción en las mujeres es el familiar, mientras que en los hombres fué el económico.

Continuando con la educación en México, de acuerdo a las estadísticas de la UNAM del año de 1985 (Anuario Estadístico), en el nivel de licenciatura de primer ingreso, existía un total de 30 160 alumnos de los cuales 19 120 se encontraban en las edades de 17 a 20 años, un total de 10 178 alumnos pertenecían al sexo masculino, y 8 942 pertenecían al sexo femenino, es decir la población femenina de 17 a 20 años de primer ingreso en el año de 1985 ocupó el 46.76% de esta población. En cuanto al estado civil en los alumnos de este ciclo (1985), se encontró que del total de 29 922 alumnos, 1 936 eran casados, teniendo 1 142 hombres y 794 mujeres que constituían el 41.01% de esta población, 192 alumnos vivían en unión libre siendo 132 hombres y 60 mujeres lo que hace un total de 31.25%, en la clasificación de solteros se tiene la mayor cantidad de población que se divide como sigue, la población total fue de 27 712, de los cuales 15 308 fueron hombres y 12 404 eran mujeres, es decir el 44.76% de esta población, dentro del rubro de "otro" encontró que la población era de 82 alumnos teniendo 26 hombres y 56 mujeres, ocupando el 68.29% de dicha población. De manera general, la mayor cantidad de población femenina se encontró dentro de la población de las solteras, sin embargo, solo dentro del rubro de otro se encontró que la población femenina supera a la población masculina. El menor porcentaje de mujeres de primer ingreso se encontró entre las que se clasificaron viviendo en unión libre (31.25%).

Por lo que se refiere a los estudiantes de primer ingreso que trabajan (1985) encontramos un total de 7 724 alumnos se encontraban trabajando en el momento de su ingreso, de este total 4 722 corresponden al sexo masculino y 3 002 al sexo femenino, es decir el 38.86%. En la clasificación que más se destacó la participación de la mujer fue en la de profesionales y técnicos ocupando un 50.50% de la población de esta categoría, en la clasificación que obtuvieron la más baja participación fue en la de obreros y artesanos ocupando apenas un 10.45% del total de esta población.

Las estadísticas más actualizadas con las que cuenta la UNAM son las que aparecen en la "Agenda Estadística" correspondiente al ciclo 1986-1987, los datos referentes a los alumnos de primer ingreso al nivel licenciatura son como siguen: de un total de 132 787 alumnos de 30 287 eran de primer ingreso, de los cuales 16 780 eran hombres y 13 507 mujeres, constituyendo éstas el 41.71% de la población de primer ingreso, de los

alumnos de reingreso, un total de 102 500, la cantidad de 60 826 pertenecían al sexo masculino, en tanto que 41 674 pertenecían al sexo femenino equivalente a 40.65% de la población. La población total de hombres de primer ingreso y reingreso fue de 77 606 y la de mujeres es de 55 181, formando éstas el 41.55% de la población total de los alumnos de primer ingreso y reingreso en la UNAM en el ciclo 1986-1987.

La población escolar de la UNAM en el ciclo 86-87 fue de 266 181 alumnos, de los cuales 150 501 representan al sexo masculino y 111 673 al sexo femenino, ocupando el 42.58% de la población total de la UNAM (sin contar 4007 alumnos de posgrado en Medicina tanto hombres como mujeres).

Finalmente en lo que respecta a los exámenes profesionales aprobados en el ciclo 86-87 de un total de 14 108 que hubo, 7 399 fueron hombres y 6 709 fueron mujeres es decir el 47.55% de la población referida fueron mujeres.

En conclusión tenemos que de acuerdo a las estadísticas de la UNAM (85-86-87) la oportunidad educativa y aprovechamiento de las mujeres son casi iguales a las de los hombres, y pueden verse que situaciones tales como el ser casadas o tener hijos, asimismo como el trabajar, ya no significan como antaño, el gran obstáculo para que la mujer pueda acudir a recibir educación a nivel superior. Hoy en día cualquier obstáculo resulta casi tan limitante para los hombres como para las mujeres. La situación de la mujer con respecto a la educación a niveles superiores es mucho menos restrictiva y limitante que en el pasado.

Lo cierto es que en la actualidad la educación a todos los niveles está más al alcance de las mujeres.

1.4 CONDICION SOCIAL DE LA MUJER

A pesar del peso del tiempo, y al estar casi a finales del siglo XX, existen contadas instituciones a nivel mundial que se han preocupado por la solución de los problemas de la mujer, tal es el caso de la ONU, que desde 1946 estableció la "Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer" (10). Esta misma organización

designó el año de 1975 como el Año Internacional de la Mujer. No obstante, en muy pocos países la mujer recibe una atención integral.

"En Francia, desde 1976, después de legalizado el aborto cuentan con una institución que depende de la Presidencia de la República. El Ministerio de Derechos de la Mujer, en que se ataca la problemática más seria que atañe a la mujer en los planos: social, cultural, económico, jurídico, laboral, asistencial, médico y educativo" (11)

Otros países europeos han creado algunas organizaciones e instituciones educativas que programan actividades para la mujer con el fin de ayudarla y propiciar su desarrollo de manera integral.

En nuestro país, a partir del Año Internacional de la Mujer (1975) se han creado instituciones como el "Programa Nacional de Integración de la Mujer al desarrollo de la Secretaría de Gobernación y el Programa de Investigación de la Mujer joven en el CREA, el Centro de Estudios Económicos y Sociales del Tercer Mundo y el COLMEX que también tiene programas de la mujer". (12)

Todas estas instituciones han tenido como objetivos primordiales el estudio de la mujer en todos sus ámbitos.

Asimismo, el 11 de Diciembre de 1984 se creó en la UNAM en la Facultad de Psicología, el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) el cual está dedicado a las tareas de investigación, docencia y documentación respecto a la condición de las mujeres, con énfasis especial en las mexicanas.

1.5 LA MUJER EN EL TRABAJO

Para entender los múltiples problemas a los cuales se enfrenta la mujer cuando incursiona en la vida laboral remunerada, se hace necesario adentrarse en su problemática económica, familiar, social y cultural a fin de poder comprender el por qué de su marginación

(11) CREA-SEP. "Juventud y Desarrollo en el México de hoy". México, 1983, pp. 531

(12) *Ibid.* pp. 531

en el ámbito público y privado. Esta posición resulta de la relación de subordinación que tiene con respecto a los hombres en la vida tanto social como laboral.

Los hombres están acostumbrados a dominar sobre la mujer, y cuando una de éstas por alguna razón llega a tener más poder, estos hombres se sienten humillados y frustrados, indignos de ellos como varones, y es precisamente esto lo que esperan de las mujeres que se hagan cargo del trabajo monótono.

La mentalidad caballerosa entra en francas contradicciones, con la entrada de la mujer en la vida profesional y son todos estos prejuicios masculinos los que ha tenido que combatir la revolución sexual.

Sin embargo, pensamos que todos éstos han quedado atrás durante las últimas décadas, en las que la participación de la mujer en la vida económica, política y laboral del país es cada vez más aceptada, porque ésta es capaz de llevar a cabo múltiples actividades ya sea que éstas requieran de esfuerzos tanto físicos como mentales. Se ha demostrado que aquellas actividades en las que no se trata de poner de manifiesto la fuerza física, la resistencia del sexo femenino es superior a la de los hombres. La mujer con esa debilidad no comprobada, tiene mayor resistencia a las enfermedades, es capaz de soportar más privaciones y horas sin dormir. También la resistencia nerviosa, la facultad para sobrellevar los choques y su aptitud de salir adelante ante los microbios y las enfermedades son características que la mujer posee en mayor cantidad que el hombre.

Ante el conocimiento cabal de estas características inherentes al sexo femenino, muchas mujeres están tratando de penetrar en el mundo de los trabajos masculinos, es decir, aquéllos que se encuentran fuera de los que se consideran netamente femeninos.

Es muy común en la vida laboral que se reserve a las mujeres lo que se llama trabajos ligeros, sin embargo la distinción que se hacen entre éstos y los denominados pesados es por demás arbitraria, ya que los trabajos ligeros por ser repetitivos y monótonos no dejan de ser fastidiosos, además se supone que estos trabajos adecuados para la mujer son los que requieren tiempo, atención, rapidez y destreza, y es por esta causa que resultan demasiado pesados y agotantes para el sistema nervioso. Por ejemplo, los trabajos que realizan las secretarías que son exclusivamente femeninos y en los que entran en juego la

las facultades psicomotrices, fatigan excesivamente el sistema nervioso. Es de esta manera que una mecanógrafa después de 10 a 12 años se siente muy cansada en este tipo de actividad, pero le resulta difícil encontrar otro empleo.

La subordinación de la mujer se pone de manifiesto tanto en el ámbito público como en todos los demás, ya que cuando los hombres consideran que un trabajo ha perdido valor, dejan que las mujeres se hagan cargo de éste.

De acuerdo a la psicóloga Jane W. Torrey (1976) "la mujer es sumisa, pasiva y dependiente, tiene reputación de diligente especialmente en labores rutinarias. La mujer que trabaja duramente se contenta con un trabajo sin relieve y rutinario". (13)

En una sociedad en que los prejuicios tienen una fuerza tan grande, al igual que la de las imágenes tradicionales, resulta sumamente fácil llegar a la conclusión de que las mujeres no son aptas para tener puestos de mando, ya que no tienen ambición y se conforman con aquéllos puestos en que son ignoradas y en los cuales no tienen grandes oportunidades de promoción. Aun cuando no las aceptan totalmente, no pueden prescindir de ellas porque las funciones a realizar en un alto porcentaje son inclinadas a tareas relacionadas con su sexo, "femenino". Los derechos económicos de la mujer se ven negados al no recibir remuneración alguna pero la realización de las labores del hogar que se consideran obligación únicamente de la mujer (aun cuando ésta trabaje también fuera del hogar), así tenemos que la posición de la mujer dentro de nuestra sociedad constituye netamente una función de la dependencia económica de ésta. Según Sartin (1971), "la cantidad de mujeres que a pesar de realizar un trabajo fuera del hogar son consideradas como simples ayudantes de sus maridos es muy grande, sobre todo en el sector agrícola, artesanal y comercial. Estas ayudantes trabajan tanto y al mismo ritmo que un empleado normal, sin embargo no reciben ningún tipo de remuneración y es este salario negado el que les quita la seguridad y la independencia que podrían obtener con una paga justa a su trabajo". (14)

La mujer moderna ha comprendido que es necesario contar con un trabajo remunerado, ya que éste al proporcionarles un salario suficiente, no hace indispensable un

(13) Higginson, V. Margaret. "La mujer ejecutiva triunfadora". Edit. Técnica, S.A. México, 1976. pp. 20

(14) Sartin, P. "La mujer liberada". Edit. Hispano Barcelona, 1971. pp. 36-37.

marido para sobrevivir, ya sea que permanezcan solteras o se separen de un marido insoportable, queden viudas o se divorcien, la mujer sola con un trabajo remunerado se vuelve cada vez más autosuficiente, y los trabajos que se realizan fuera del hogar se abren cada vez más a la mujer moderna.

Uno de los resultados de la marginación de la mujer en el medio laboral ha sido la distinción en cuanto al salario, que se hace entre hombres y mujeres, ya que el salario medio que recibe la mujer que trabaja viene a ser la mitad de los salarios medios recibidos por el sexo masculino. Por otro lado, las mujeres requieren de un nivel de educación superior al de los hombres para ocupar los mismos puestos que éstos. Así pues, que aunque la perspectiva de la mujer dentro de la vida laboral es cada vez más amplia, aun falta mucho para que ésta alcance realmente una independencia tanto económica como social.

1.6 LA NATURALEZA DE LA MUJER... ¿UN OBSTACULO?

El embarazo y sus inherentes consecuencias es en los países de mayor desarrollo industrial, el pretexto más invocado para no darles trabajo a las mujeres o simplemente mantenerlas en el mismo puesto sin oportunidades de promoción como las que gozan los compañeros varones. En lo que respecta a los países en vías de desarrollo es bien conocido que la natalidad excesiva trae como consecuencias problemas en la economía, que no sólo afectan al país en cuestión sino a todo el mundo, y es nuevamente la maternidad el argumento mayor en favor de la naturaleza, de la familia y de la moral, que niega a las mujeres el acceso a la vida laboral remunerada, negando a sí mismo el que la mujer adquiere cierta independencia, y se encuentre en igualdad de condiciones de sobrevivir por sí misma en la sociedad con los hombres.

La media jornada, en otro contexto social, como sucede en contadísimos países, podría constituir un remedio siquiera temporal al problema de las maternidades, pero la verdad es que casi siempre resulta un remedio peligroso, porque se torna aun más aleatorio el mejoramiento de las condiciones laborales femeninas, particularmente en lo que respecta a la igualdad de los salarios, a la seguridad de los empleos y a las posibilidades de promoción.

De acuerdo a Higginson (1976), en las estadísticas de la Secretaría del Trabajo de los Estados Unidos, existe un 40% de mujeres que no dependen económicamente de un padre o de un esposo y trabajan para mantenerse a sí mismas, por otro lado tenemos que existe gran cantidad de mujeres que trabajan para mantener a su familia en un mejor nivel socioeconómico, ya que frecuentemente el sueldo que tiene el marido resulta por demás insuficiente para cubrir todas las necesidades de la familia, debido a que de forma general los hijos no trabajan, ya sea por que desean seguir estudiando o por el problema que hay de que los menores consigan trabajo. También existe una gran proporción de mujeres que trabajan, las cuales son el único sostén de la familia, ya sea por que se encuentran solteras, separadas, viudas o divorciadas.

El problema de las mujeres que trabajan porque no tienen pareja y tienen que mantenerse a sí mismas y muchas veces a sus hijos es cada vez más frecuente.

Hoy en día es muy común que las parejas se separen, cada uno de los cónyuges prefiere vivir separados del otro, la desintegración de una relación de pareja con o sin separación y como consecuencia el divorcio, motiva a muchas de estas mujeres a trabajar y con mucha mayor razón si existen hijos de por medio y el exmarido no es capaz de proporcionar un buen "modus vivendi" a la familia abandonada o ella misma no quiere ayuda. De esta manera tenemos que:

"El aumento en el porcentaje de madres que trabajan ha ocurrido entre las madres que tienen hijos de menos de tres años de edad.

Existe mayor aumento en el porcentaje de divorcios ocurridos en matrimonios con cuatro hijos o más.

El número de mujeres cabeza de familia aumenta 33% entre marzo de 1962 y marzo de 1972. De estos 6.2 millones de mujeres, alrededor del 40% eran viudas, 20% separadas de sus esposos y 25% divorciadas". (15)

(15) Higginson, V. Margaret "La mujer ejecutiva triunfadora".
Edi. Técnica SA México, 1976, pp. 40

De acuerdo a estas estadísticas, las mujeres que no trabajan deben tener en cuenta que posiblemente en un futuro pueden ser divorciadas, viudas o separadas siendo así: ¿Cuántas estarían realmente preparadas para salir a la calle a buscar trabajo?, ¿Podrían mantenerse a sí mismas y a sus hijos en un nivel decoroso?, ¿Encontrarían un trabajo que le produjera realmente satisfacción?

En este orden de ideas encontramos asimismo que el 25% de las mujeres viudas tienen familia a su cargo, siendo el trabajo para éstas realmente una necesidad, enfrentándose a un sinnúmero de obstáculos para poder obtenerlo, entre otros encontramos: la no preparación (profesional), la edad, la experiencia, etc; por lo que se ve obligada a aceptar cualquier tipo de trabajo y con ello se encuentra marginada de su medio, siendo para ellas el trabajo no solo un medio de subsistencia, sino una obligación que las tiene sujetas por necesidad.

De acuerdo a Bartin (1971) en Francia, 1966, hubo un 72% de peticiones femeninas de divorcio, ya que éstas no toleraban ciertas situaciones que anteriormente tenían que soportar. Ello ha influido para que la mujer, mediante su trabajo pretenda independizarse económicamente, lo cual les permite vivir solas.

Del mismo modo que las viudas, las divorciadas han perdido su estatus de esposas, encontrándose frecuentemente sin recursos, en ocasiones sin vivienda, con hijos que educar y en una situación poco aceptable.

Al dolor causado por la separación y el rompimiento de la vida matrimonial, se suman generalmente el rechazo social por su nuevo estado civil, dañando más a las mujeres que a los hombres aun cuando todos los derechos están de parte de éstas.

La mayoría de las mujeres divorciadas trabajan por tener familia a su cargo advirtiéndose un aumento profesional tanto en el caso de viudas, divorciadas o solteras, en razón de la carga económica de los hijos. Mientras en el caso de las mujeres casadas, es notorio un descenso en la actividad profesional cuando nacen los hijos.

Anteriormente, la mujer que se quedaba soltera, estaba obligada a permanecer virgen en el seno familiar y a vivir marginada del mundo. El trabajo era considerado como

una pérdida de posición social, al igual que una unión fuera del matrimonio. La mujer que no podía casarse se veía frustrada para siempre en su vida social, afectiva, sexual y profesional.

Hoy en día la soltera ya no se encuentra marginada por la sociedad. Por regla general encuentra en el trabajo una gran satisfacción y una razón de ser, siendo éste el medio, si no de realizarse, sí de tener una mejor vida personal.

El trabajo para la mujer sola es generalmente una necesidad respondiendo a los requerimientos económicos, incluso las que no tienen una necesidad de esta índole, encuentran en el trabajo un interés intelectual o social. La actividad laboral no solamente les aporta una independencia económica, sino que les da un sentido a su vida. El trabajo es en ocasiones pesado sobre todo en empleos de bajo nivel, pero se evita el tremendo peso de la soledad.

Voluntario o impuesto por las circunstancias el trabajo logra que la soltería, ya no sea un obstáculo para la integración de la mujer en una sociedad que en cierta manera ella puede elegir libremente.

Actualmente la maternidad fuera del matrimonio no causa problemas graves de rechazo social. Las madres solteras que desean educar a sus hijos solas no se enfrentan a más obstáculos que las viudas o divorciadas, siendo éstos generalmente los mismos: carencia de calificación profesional, dificultades para alojarse, vivir y encontrar la forma de que sus hijos sean cuidados con un salario insuficiente.

Cualquier trabajo sin diferencia de sexos es siempre una adaptación permanente a un medio ya una situación mucho menos estática que la de la vida familiar.

1.7 EL TRABAJO ¿ESCLAVITUD O LIBERTAD?

El trabajo sigue siendo no solo esfuerzo y fatiga sino también cansancio exagerado y abrumador, de ahí que para todo tipo de empleados el trabajo se experimente a menudo

como una esclavitud. Sin embargo, en las sociedades protestantes, como ha observado Max Weber, el trabajo posee un valor intrínseco, puede convertirse en instrumento de realización y en medio de expresión personal.

En todas las mujeres se advierte el mismo sentimiento de inseguridad, de abandono y hasta de frustración ante la incomprensión de quienes se relacionan con ellas y ante las dificultades que no están preparadas a afrontar.

Muy pocas veces las mujeres solas afirman estar satisfechas con su soledad, sobre todo si tienen hijos. El medio laboral aun siendo duro de soportar por ser mixto, le proporciona a la mujer una vida normal.

Una realidad bien cierta es que la mujer a través del trabajo remunerado obtenido una libertad antes negada. Uno de los beneficios no económicos que el trabajo ha traído a la mujer es que ésta se desprende de muchos de los problemas internos que le aquejan cuando sólo se dedica a los aburridos y no remunerados quehaceres del hogar, que hacen que los males se exageren en pro de una llamada de atención para ellas.

El trabajo es el mejor medio que existe para resolver los conflictos, esto los saben todos los psiquiatras ya además sirve para aprender a medir con toda tranquilidad la magnitud de los acontecimientos, a ver las cosas en su justa dimensión sin exagerar, a enfrentar las cosas difíciles de la vida sin hacer un drama ante cada problema ya mantener un estado de ánimo óptimo.

El estrecho marco de la unidad familiar se ve abierto en cuanto la mujer sale de su casa a realizar un trabajo por el cual recibe un salario, además se dá cuenta que fuera de su casa existen más personas, que como ella también son amas de casa y mujeres en general por lo que surgen intereses comunes que llevan al compañerismo ya la solidaridad, esta generosidad del trabajo remunerado es una gran recompensa para la mujer que había permanecido encerrada en el ámbito diminuto del hogar.

Una gran cantidad de mujeres se convencen cada día más de los beneficios del trabajo, algunas creen que su personalidad crece al realizar determinado trabajo, algunas más se encuentran a sí mismas dentro de las tareas que realizan, se ven los rostros reflejados en sus trabajos.

La revolución sexual trajo muchas consecuencias, una de ellas y gran ventaja para las mujeres fue la independencia desde el punto de vista económico, la cual se alcanzó a pesar de lo duro del trabajo y de las múltiples discriminaciones de que era objeto la mujer, soportar la explotación y la dureza del trabajo fueron parte importante de esta etapa.

La independencia económica aunque no fue total, fue de gran importancia ya que acarreó cierta independencia social y psicológica, las cuales forman en gran parte la libertad.

Hoy en día a través de todos esos logros obtenidos por la mujer al paso del tiempo, la mujer moderna muestra una imagen que como principal característica tiende a demostrar una autosuficiencia y el no esperar nada de los hombres.

A nuestra forma de ver las cosas, creemos que los logros de la mujer serán todavía mayores cuando entre en franca reconciliación y esté en igualdad de condiciones con el sexo masculino.

1.8 SITUACION ACTUAL DE LA MUJER MEXICANA EN EL TRABAJO

El concepto en que se ha tenido a la mujer mexicana a través de mucho tiempo es el de madre abnegada, mal comida, sufrida, desempleada, pobre, luchadora por los desaparecidos y por los presos políticos. Pero con el paso de los años la mujer mexicana ha logrado obtener muchos beneficios dentro de los campos del hogar, del trabajo y en general de la sociedad, esto como resultado de la incesante lucha por sus derechos.

Es con el establecimiento de la Constitución de 1917 en México, que se toman en cuenta por vez primera los derechos sociales de la mujer, y se establece que "a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" (16) de la misma forma poco antes de que se formulara dicha Constitución, la Ley de Relaciones Familiares

(16) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México 1968, cp 22, art. 85.

de 1915, con una nueva y avanzada concepción, proclama la igualdad jurídica entre hombres y mujeres y la existencia del respeto y de la consideración mutuos.

Sin embargo, la Constitución de 1928 limita nuevamente a las mujeres estableciendo que éstas sólo pueden tener un empleo, ejercer una profesión o dedicarse a la industria o al comercio bajo la condición de que no descuiden las obligaciones del hogar. Y es hasta muchos años después, en el año de 1974, cuando por fin se establece la igualdad jurídica de las mujeres, derogándose todas aquellas disposiciones que hasta entonces mantenían marginadas a las mujeres fuera del ámbito laboral, negándoles o limitando su actividad como sujeto de trabajo. Así surge la legislación para la mujer que trabaja. A pesar de la existencia de leyes que protegen a la mujer que trabaja fuera del hogar, aun ahora nos encontramos con una serie de prejuicios, discriminaciones y limitaciones que no permiten a las mujeres el real ejercicio de sus derechos ganados con tanto esfuerzo. Y son todos estos prejuicios, limitaciones y discriminaciones los que hacen que en el mundo surjan nuevos fenómenos sociales a los que nos hemos enfrentado durante tanto tiempo y con los que tenemos que volver a enfrentarnos, afectando profundamente las relaciones sociales de manera general. Un reflejo de las consecuencias de estos prejuicios en la actualidad, se ve a través de las pocas oportunidades de empleo que existen para la mujer, se considera que es apta para realizar sólo cierto tipo de trabajo y en áreas definidas precisamente para la mujer, por otro lado el nivel jerárquico a que puede aspirar una mujer en cualquier empresa está muy restringido, las promociones y los ascensos son más difíciles para ella que para el hombre, en tanto que los despidos y el desempleo son mayores en la primera que en el segundo, los argumentos escuchados con mayor frecuencia para no ocupar los servicios de una mujer o para mantenerla en un mismo puesto sin oportunidades de promoción son: el estado civil, si tiene hijos o no, la edad, y en algunas ramas como la administrativa y secretarial, es muy importante la presentación y las características físicas de la persona.

Durante los últimos 20 años en México, la población femenina económicamente activa ha tenido grandes aumentos, esto se ha visto como consecuencia del alza de la vida en nuestro país, se ha hecho necesario que las mujeres que antes se dedicaban solo a las labores propias del hogar salgan en busca de un empleo remunerado que les permita completar el gasto familiar, además los conceptos y valores de la sociedad han sufrido cambios y la actitud de hombres y mujeres ante el trabajo realizado por ésta última ya no posee los aspectos negativos de antaño, la organización en gran escala en nuestro país ha

traído como consecuencia una gran demanda de población económicamente activa, debido a la cantidad de actividades que se derivan de la modernización, encontrando que la mujer puede ser muy útil en todas las actividades demostrándose que puede rendir al igual que el hombre.

1.9 ESTADISTICAS DE LA MUJER MEXICANA EN EL TRABAJO 1950-1983

"En 1950 la tasa de actividad de las mujeres jóvenes (de 15 a 34 años de edad), fue de 13.2% del 100% de este grupo en tanto que la tasa de las mujeres maduras (de 35 a 54 años de edad), fue de 13.65% también del total de este grupo. Para 1960 las mujeres jóvenes tuvieron una participación de 19.17% y las maduras de 17.95%. En 1970 las mujeres jóvenes tienen un promedio de 19.54% y las mujeres maduras de 16.07%. Hacia el año de 1978 las mujeres jóvenes tienen una participación activa de 38.27% en tanto que las mujeres maduras de 31.81%" (17)

Como conclusiones tenemos que tanto las mujeres jóvenes como maduras han venido participando activamente casi por igual y al paso de los años esta participación se ha venido acrecentando.

"Para el año de 1970 el total de la población económicamente activa es de 12'909,504 lo que hace un 100%, de ésto el 20.6% son mujeres, es decir 2'654,292. Entre las edades de 12 a 29 años la población total (100%) es de 6'058,512 económicamente activos, de los cuales un 25.0%, es decir 1'570,636 son mujeres". (18)

En este mismo año la población total de mujeres jóvenes (100%) es de 8'191,797, de las cuales un 19.2% (1'570,636) son económicamente activas, en este mismo año se encontraron ocupadas 1'456,425 lo que hace un 17.8% de la totalidad, y se hallaron

(17) López M. Rosario "La participación de la mujer joven en la actividad económica". CREA, México, 1982, pp 57

(18) *Ibid.* pp 58

ocupadas abiertamente 114,211 que representan un 1.4% del total de la población. Para 1978 la población total de mujeres jóvenes fue de 3'457,078 (100%), habiendo una población económicamente activa de 1'092,711 (31.6%), de éstas se encontraban ocupadas el 27.6% del total, es decir 954,979 mujeres y se encontraban desocupadas abiertamente el 4% que hacen 137,732". (19)

"Por otro lado, en relación a los grupos de edad, las mujeres jóvenes solteras tuvieron una actividad de 48%, en tanto que las mujeres maduras solteras representaron el 41%. Las mujeres viudas, divorciadas y separadas jóvenes presentaron una actividad de 46.3% y las viudas, divorciadas o separadas maduras de 37.25% de actividad. Las mujeres que viven en unión libre y son jóvenes tuvieron una actividad de 10.66%, mientras que las que viven en unión libre de edad madura tienen 12.25%. Finalmente las mujeres casadas jóvenes tuvieron una actividad de 8.3% y las mujeres casadas maduras de 98.5%" (20)

Si realizamos una jerarquización de las tasas de actividad por edad y estado civil, tenemos que el primer lugar lo ocupan las mujeres jóvenes solteras, en segundo lugar vienen las viudas, divorciadas y separadas jóvenes, en la tercera posición están las solteras maduras y en cuarto lugar las viudas divorciadas y separadas maduras, en el quinto lugar están las que viven en unión libre maduras y en sexto, las mujeres que viven en unión libre jóvenes, en séptimo lugar las mujeres casadas maduras y por último las mujeres casadas jóvenes.

Es muy claro que las mujeres sin pareja ocupan por mucho las tasas de actividad más altas en tanto que en las mujeres con parejas las tasas de actividad son muy bajas.

Por último tenemos las tasas de actividad en una combinación de condiciones: edad, estado civil, con y sin hijos.

"Las mujeres casadas jóvenes que no han tenido hijos presentan una tasa de actividad promedio de 17.5%, las mujeres casadas maduras que no han tenido hijos presentan una tasa de actividad promedio de 13.25%, mientras que las mujeres casadas

(19) INEGI, Censo General de Población 1970, México, 1972.
(20) ibid

jóvenes que han tenido hijos tienen una actividad promedio de 7.25% y en las mujeres casadas maduras que han tenido hijos su promedio es de 8.25%, por otro lado tenemos que las mujeres que viven en unión libre, jóvenes que no han tenido hijos tienen un promedio de 16%, en tanto que las mujeres que viven en unión libre maduras y que no han tenido hijos su tasa de actividad promedio es de 14.5%, de las mujeres que viven en unión libre, son jóvenes y han tenido hijos tenemos un 9.5%, por el lado de las mujeres que viven en unión libre, son maduras y tienen hijos, tenemos que su tasa promedio de actividad es del 12%. Por el lado de las mujeres viudas, divorciadas y separadas jóvenes que no han tenido hijos, tenemos una tasa promedio de 32.25%, y las mujeres viudas, divorciadas y separadas, maduras que no han tenido hijos, presentan una tasa de 28%, en las mujeres viudas, divorciadas y separadas jóvenes que sí han tenido hijos encontramos que la tasa de actividad promedio es de 43.5%, y en las mujeres viudas, divorciadas y separadas maduras que sí han tenido hijos encontramos que la tasa de actividad promedio es de 38.25%, por último tenemos a las mujeres solteras, de éstas las jóvenes que no han tenido hijos tienen un promedio de 42.5%, las solteras maduras que no han tenido hijos una tasa del 38.75%, la tasa de las mujeres solteras jóvenes que sí han tenido hijos es del 44.25% y finalmente tenemos que las solteras maduras que sí han tenido hijos presentan una tasa del 48% de actividad". (21)

Si realizamos una jerarquización de los datos obtenidos con respecto al promedio de la tasa de actividad, teniendo como factores, la edad, el estado civil y el tener hijos o no, encontramos que:

Las tasas de actividad promedio del 100% de cada grupo son como siguen:

- 1.- Mujeres maduras, solteras que sí han tenido hijos 48%.
- 2.- Mujeres jóvenes, solteras que sí han tenido hijos 44.25%.
- 3.- Mujeres jóvenes viudas, divorciadas y separadas que sí han tenido hijos 43.5%.
- 4.- Mujeres jóvenes, solteras, que no han tenido hijos 42.5%.
- 5.- Mujeres maduras, solteras que no han tenido hijos 38.5%.

(21) INEGI. Censo General de Población 1970. México, 1972.

- 6.- Mujeres maduras, viudas, divorciadas y separadas que sí han tenido hijos 38.25%.
- 7.- Mujeres, jóvenes viudas, divorciadas y separadas que no han tenido hijos 32.5%.
- 8.- Mujeres maduras, viudas, divorciadas y separadas que no han tenido hijos 28%.
- 9.- Mujeres, jóvenes casadas que no han tenido hijos 17.5%.
- 10.- Mujeres jóvenes, en unión libre que no han tenido hijos 16%.
- 11.- Mujeres maduras, en unión libre que no han tenido hijos 14.5%.
- 12.- Mujeres maduras, casadas que no han tenido hijos 13.25%.
- 13.- Mujeres maduras, en unión libre que sí han tenido hijos 12%.
- 14.- Mujeres jóvenes, en unión libre que sí han tenido hijos 9.5%.
- 15.- Mujeres maduras, casadas que sí han tenido hijos 11.25%.
- 16.- Mujeres jóvenes, casadas que sí han tenido hijos 7.25%.

De acuerdo a esta jerarquización podemos observar que las mujeres que no tienen pareja son las que representan la mayor actividad promedio.

Según los datos obtenidos por el Censo de 1980 acerca de la población económicamente activa se reportó que ésta fue de "22 066 084, de los cuales 6 141 278 fueron mujeres y 15 924 806 fueron hombres, asimismo se encontró que 161 964 mujeres y 912 897 hombres eran ocupados que no trabajaban, 173 039 mujeres y 672 834 hombres eran desocupados, 136 182 mujeres y 548 443 hombres eran desocupados que habían trabajado y por último 36 857 mujeres y 124 391 hombres eran desocupados que no habían trabajado antes". [22]

Por otro lado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social encontró que las tasas de desocupación por sexo y grupos de edad según las áreas metropolitanas para julio de 1987 eran como siguen:

TOTAL:	31.21%
Hombres:	23.9%
Mujeres:	7.3%
12 a 14 años:	—
15 a 19 años:	13.5%
20 a 24 años:	8.3%
25 a 34 años:	3.3%
35 a 44 años:	1.4%
45 a 54 años:	1.6%
55 a 64 años:	3.1%
65 ó más:	—

Otro aspecto importante que no debemos perder de vista es el que se refiere a la oportunidad de obtener educación, pues ésta es, uno de los elementos más significativos concernientes a la superación personal y que permite una integración favorable al mercado de trabajo, tanto para el sexo masculino como para el femenino. En lo que respecta a este punto de la educación en México no hay hasta hoy ninguna ley discriminatoria que niegue al sexo femenino su entrada a cualquier tipo de educación. Sin embargo, en este y otros aspectos, además de muchas limitaciones debidas al nivel de vida de muchos sectores de la población siguen presentes muchas restricciones derivadas de la tradición y las costumbres.

De acuerdo a los datos recabados por el CREA (1983) la población de mujeres aproximadamente es de 50.6%, de ésta gran cantidad de mujeres resulta, que existen más de 8 millones que no poseen un nivel educativo nia un el considerado como mínimo (primaria terminada).

De aquéllas mujeres que tienen un nivel educativo considerado mínimo repitiendo más o menos las mismas estadísticas, tenemos en el nivel primaria los hombres y las mujeres tienen un rendimiento muy similar, pero cuando pasan al nivel secundaria los hombres superan a las mujeres, así que conforme pasana la educación superior la cantidad

de hombres es mucho mayor a la de las mujeres, por lo que los hombres acaparan este nivel educativo, llegando a ocupar el 75% de las clases educativas.

A consecuencia de una mejor educación y muchas otras circunstancias de orden social, la fuerza de trabajo en México está formada por hombres predominantemente y un número mínimo por mujeres. "Hacia el año 1983 sólo 5 millones de mujeres tenían acceso a la vida laboral remunerada, de las cuales el 45.4% trabajan dentro del sector servicios, aproximadamente el 70% de la población total, laboran dentro de los niveles de obreros y empleadas, en cambio en el personal a nivel directivo conformados por el sector femenino, apenas el 2.1% llega a convertirse en patronos" (23)

La participación de las mujeres dentro de las empresas modernas es muy alta, sobre todo en las funciones administrativas (fundamentalmente como secretarías), haciendo notar que el trabajo de las mujeres no se dirige directamente al proceso productivo y cuando lo llegan a hacer es entareas que como ya se mencionó son consideradas propias de las mujeres y en pequeñas y medianas empresa que emplean mano de obra femenina como medio para abaratar sus costos.

De esta manera, los rubros "personal administrativo" y "trabajadoras no agrícolas" (es decir obreros y artesanos) dentro de los cuales se encuentra integrada la mayoría de la población femenina económicamente activa: es igual a decir que las opciones que tienen las mujeres de colocarse en un trabajo remunerado se limita únicamente a los puestos de obreras o en el mejor de los casos como secretarías.

Encontramos que hay 945 517 mujeres que trabajan por cuenta propia y 349 000 que lo hacen sin remuneración alguna.

Por otra parte podemos observar que la Ley Federal del Trabajo no establece ninguna diferencia entre hombres y mujeres, existiendo sólo normas protectoras de los derechos laborales de la mujer, cuyo objetivo es cuidarlas de las labores peligrosas e insalubres con respecto a la maternidad. Algunos ejemplos de los artículos relacionados con

(23) CREA-SEP. "Juventud y Desarrollo en el México de hoy". México, 1983, pp. 561

el trabajo de las mujeres los encontramos en el Capítulo V Título Quinto, Trabajo de las mujeres, artículos 164 a 172.

Por ejemplo:

Artículo 165.- Las modalidades que se consignent tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Sin embargo, según un estudio realizado por Casarrubias, Cruz y Pinilla (1982) acerca del Perfil de la Mujer en el Sector laboral se encontró que:

"Existe evidencia en México de que algunos empleadores consideran que la trabajadora ocasiona trastornos productivos a la empresa con mayor frecuencia e intensidad que el hombre. se argumenta que debido a su doble función de ama de casa y trabajadora le impide responder cabalmente a las exigencias que impone un alto nivel jerárquico. En lo referente a niveles de jefatura y de administración superior la mujer es relegada a ocupaciones de bajo prestigio y remuneración, porque se considera que no tiene cualidades de mando, de organización y de planificación; además se piensa que es conflictiva en el trabajo. No obstante algunos de ellos reconocieron las mismas condiciones y aptitudes en ambos sexos pero aún así, no desean contratar mujeres o bien no lo hacen simplemente por costumbre.

En cuanto a la remuneración económica, que debe percibir el sexo femenino, se considera que debe ganar igual que el hombre, recibir igual gratificación y pagársele igual porcentaje en horas extras que trabajan siendo el hombre el que debe mayor aportación al presupuesto económico.

No obstante esta opinión corrobora lo expresado en la Ley Federal del Trabajo. Los empleadores no cumplen con estas disposiciones ya que otorgan menor remuneración al trabajo desempeñado por ella" (24)

(24) Casarrubias, D. Heriberto. El perfil de la mujer en el sector laboral. Tesis Fac. de Psicología, UNAM, México, 1982, pp. 125 y 129

Ha habido cambios en México respecto a la situación de la mujer en el trabajo, actualmente se revisan leyes periódicamente, por lo que senadoras y diputadas de la LII legislatura han presentado un proyecto de reformas y adiciones al Código Penal del Distrito Federal del fuero común y para toda la República en fuero federal.

Así pues, debe ser objetivo de la sociedad civil y del Estado proporcionar a la mujer mejores condiciones para obtener un empleo que la integre decorosamente a la sociedad.

Como se mencionó anteriormente, el divorcio provoca la necesidad de buscar un trabajo con un buen salario sobre todo si se tiene hijos.

De acuerdo a un estudio realizado en la Facultad de Medicina de la UNAM en el año de 1987, se encontró que ocurren 40 mil divorcios por año, por lo que cabe preguntarse ¿Cuál será la situación de éstas mujeres al enfrentarse solas, a la sociedad?, ¿Los niveles educativos requeridos son mayores que antaño?, ¿Podrán estas mujeres cubrirlos satisfactoriamente?, ¿Encontrarán un trabajo adecuado a sus circunstancias y perspectivas? Todas estas preguntas no son fáciles de contestar, requieren de una serie de investigaciones como base para la respuesta y que permitan hacer afirmaciones acerca de la situación de la mujer en el trabajo.

SATISFACCION LABORAL

2.1 MOTIVOS Y NECESIDADES DEL INDIVIDUO

El hombre, que ha sido capaz de conquistar el espacio, a menudo es incapaz de entenderse con los demás, incluso consigo mismo.

Según Rodríguez (1986), es bien sabido que cerca del 80% de los problemas que ocurren en las organizaciones modernas son debidos al factor humano. Por otra parte las ciencias exactas se han desarrollado más rápido que las ciencias que estudian a las personas por lo tanto sufrimos un gran desequilibrio entre la tecnología y el humanismo.

Es indispensable considerar al individuo como un ser independiente y en continua interacción con su medio ambiente, por ello se debe poner especial atención a su comportamiento dentro de dicho ambiente, pues esto daría un indicio de lo que se puede esperar del individuo, se llega a la conclusión de que lo que impulsa al individuo a comportarse de una u otra forma es la urgencia de satisfacer sus necesidades.

De acuerdo a García (1976), quien expone que el principal problema de la satisfacción de las necesidades radica en que existe una gran variedad de necesidades en un grupo, además del problema de prioridad de una y otras de aquí que una buena solución sería desarrollar un sistema de motivación enfocado a la satisfacción de las necesidades más comunes, con la flexibilidad suficiente para responder a las diferentes reacciones individuales que se presentan.

Rodríguez (1986) afirma que las motivaciones nacen de las necesidades; podemos decir que las necesidades empujan y los motivos, jalan. La palabra motivación la ha definido como "el conjunto de las razones que explican los actos del individuo o bien la

explicación del motivo o motivos por lo que se hace una cosa". Su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que provocan que las personas actúen en determinadas formas.

Hay motivaciones primarias, que responden a los impulsos biológicos: el hambre, la sed, la respiración, el descanso, el apetito sexual, etc., y las motivaciones secundarias que son las adquiridas por experiencias: son fruto de la historia individual y del aprendizaje.

Las motivaciones pueden ser: (Rodríguez, 1986) Intrínsecas y Extrínsecas, según que motive directamente lo que se va hacer o algo relacionado con ella.

De Contenido o de Contexto.- Lo que motiva puede ser la cosa misma.

Inmediatas o a Largo Plazo, según obtenga los satisfactores y al mismo tiempo de realizar la actividad o en una época posterior.

Positivas y Negativas en efecto pueden motivar a buscar algo o a evitar algo.

De Crecimiento y Deficiencia, según que se busque llenar una carencia o lograr un desarrollo o un progreso.

Materiales y Espirituales, son las motivaciones a realizar y adquirir bienes sensibles, o bien a realizar valores trascendentales.

Conscientes e Inconscientes, el sujeto se dá cuenta o no de ellas, existen también motivaciones básicas de la personalidad y motivaciones de determinados actos de la persona.

Individuales y Colectivas, se ubican en una persona física o en grupo o en equipo

Todas estas motivaciones son igual de importantes para comprender el comportamiento humano.

2.2 MOTIVACIONES Y TRABAJO

El trabajo es la actividad esencial en la vida de todo ser humano que le da condición, y lo une a la sociedad y este puede ser una tarea, un deber o un logro, así como también puede ser físico, mental o ambos.

La gran mayoría de las personas trabajan una tercera parte de su vida adulta, necesitan trabajar para ganarse la vida y sobrevivir, como comúnmente se dice "el que no trabaja no come", en todas las culturas las personas de nuestra sociedad trabajan.

Nuestra sociedad está orientada hacia el trabajo, es por ello que trabajamos, el trabajo además de ser un medio de subsistencia, puede ser también divertido, retador y emocionante; aunque se defina como esfuerzo físico o mental ejercido para hacer algo, actividad para un fin determinado, faena, ocupación o fatiga, tales esfuerzos pueden ser placenteros y generalmente esa es la razón suficiente para que trabajen; aunque también el trabajo placentero tiene sus malos momentos, sin duda muchas personas realizan tareas poco remuneradas y que no les gustan. Según una opinión muy general, la gente trabaja para ganar un salario, pero el trabajo representa además seguridad e independencia psicológica, sensación de poder personal, capacidad de bastarse a sí mismo, etc.

Según Kobayashi (s/f) "existe en el mundo algo que es mejor maestro que cualquier ser humano: el trabajo". (25)

El trabajo es la mejor oportunidad de expresarse como persona individual y única, la expansión de la propia personalidad, es la satisfacción de ser útil, de estar en condiciones de dar un servicio valioso solicitado y apreciado, es el refuerzo del sentido de la dignidad personal.

Nuestro trabajo nos relaciona con personas y situaciones que nos estimulan y enriquecen, nos integra en una comunidad humana diferente a la familia, basada en otros principios psicosociales y destinada a abrirnos horizontes más amplios, nos da la oportu-

(25) Rodríguez, E.M. "Motivación al trabajo". Edt. Manual moderno, México, 1986.

lunidad de participar en la historia de nuestra patria, por que a través de él, nos convertimos no solo en observadores sino en autores. Nos ayuda a descubrirnos a nosotros mismos, es un termómetro de nuestra capacidad, nos ubica ante la sociedad, nos define.

En resumen, podemos decir que el trabajo con sus exigencias de comunicación y de organización fué el que creó al hombre, pues lo sacó del submundo de los primates, y lo involucró en el proceso de hominización.

Por tanto, se debe considerar al individuo como un subsistema de interacción con un sistema mayor: la organización social; el comportamiento es la consecuencia de una causa, por ello como la gente trabaja para satisfacer sus necesidades podemos decir que las personas siempre están motivadas en este sentido.

Se revisaron tres modelos que intentan explicar las razones por las que las personas trabajan y cómo se comportan en el trabajo. En una empresa ninguno de estos modelos aparecen en estado puro, más bien forma un continuo a lo largo del cual puede colocarse el comportamiento de los trabajadores y las ideas de los supervisores.

Los tres modelos son los siguientes:

A.- MODELO DE FUERZA DE COERCION

La gran mayoría de los primeros modelos del hombre para lograr la motivación dependen de la coerción y de la fuerza, la suposición en que se basa este modelo es la de que el hombre trabaja mejor cuando se le fuerza a realizar la actividad o cuando es castigado, pero lo que en realidad ocurre es que la coerción en el mejor de los casos produce la alienación y separación, sea real o psicológica, de la tarea. Cuando la separación física no es posible pueden darse sabotajes, sublevaciones y otras formas de rebelión.

B.- MODELO ECONOMICO-MECANICO

a) Fué Adams Smith (1723-1790) quién conceptualizó mejor el modelo del hombre económico. Este modelo se basa principalmente en la suposición de que el hombre trabaja por dinero, por lo que se le considera como una máquina que no tiene que ver con los sentimientos

sociales, por lo que necesita otras recompensas como las sensaciones de realización y éxito, y solo está motivado a hacerlo que le proporciona la mayor recompensa económica inmediata.

El Skinner, 1970, describe muy bien la segunda rama de este modelo y considera que "el comportamiento humano depende del condicionamiento operante y por consiguiente está configurado en gran parte por el entorno". (26). En la teoría del condicionamiento operante se da por hecho que el hombre responde a las recompensas. El comportamiento que sea reforzado con recompensas continuará, si no se refuerza cesará.

D. MODELO DE CRECIMIENTO O DE SISTEMA ABIERTO

En los dos primeros modelos (tanto el de coerción como el económico-mecánico) se da por un hecho que el hombre es controlado por su medio, sin embargo en el modelo de crecimiento se considera lo siguiente:

- a) Toma decisiones habitualmente por sí mismo
- b) Es intencional y tiene objetivos individualizados
- c) Observa solamente las órdenes que son compatibles con sus propias necesidades y valores
- d) Tienen motivos más complejos e interrelacionados que los de cualquiera de los otros dos modelos.
- e) Se esfuerza por lograr el crecimiento, la responsabilidad y el éxito cuando están presentes las condiciones propias para ello" (27)

Por consiguiente el individuo se integra a la organización con una serie de necesidades y ésta le proporciona la satisfacción de las mismas, él trabajará, pero si el sistema mayor no le da la oportunidad de satisfacer esas necesidades, dejará a un lado las metas de la organización a la satisfacción de sus propias necesidades. Es por eso que cuando en una empresa se piensa en el desarrollo del personal procurando que cada integrante realice su trabajo con responsabilidad y así adquieran mejores niveles de vida en

(26) Skinner, B.F. Ciencia y Conducta Humana. Edt. Fontanella, Barcelona, 1970.

(27) Bowditch, H., El comportamiento humano en la organización.
Edt. Trillas, México, 1985, pp. 61-66

lo económico y en lo social, se entiende que esa empresa cumple su función ante la sociedad, y logra junto con el personal lo que ambos desean: bienestar económico, seguridad, realización y satisfacción en el trabajo.

Actualmente las empresas se enfrentan al problema de tratar de motivar al personal para que éste realice sus labores con mayor responsabilidad y se sienta interesado y satisfecho en las tareas que realiza.

2.3. ESTUDIOS SOBRE SATISFACCION

La forma más generalizada para medir la satisfacción en el trabajo implica el estudio de los deseos, mediante cuestionarios y entrevistas.

La gerencia, al ir descubriendo las actividades y opiniones sobre asuntos relacionados con el trabajo, puede iniciar una serie de acciones con el fin de mejorar la situación del empleado.

De acuerdo a Shultz (1985), muchas empresas usan cuestionarios estándar formulados por organizaciones investigadoras, en tanto que otras crean sus propios cuestionarios o inventarios para evaluar la satisfacción del empleado.

Si la gerencia modifica las condiciones de trabajo y el puesto del empleado, es posible que pueda mejorar la satisfacción y productividad del mismo, dado que la índole del trabajo, del contexto y situación en que éste realiza sus tareas influye profundamente en su satisfacción personal. Así pues los factores situacionales son importantes pero también hay otros de gran trascendencia como son sus características personales. Por otra parte podemos ver que en la satisfacción influye el sexo, la edad, la raza, el nivel de inteligencia, la antigüedad en el trabajo, salud, deseos, el tener hijos, el nivel social, etc., estos son factores que no pueden ser modificados por la empresa pero que sirven para preveer el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores.

Según Shultz (1985), durante las décadas de 1930-1940 se realizaron estudios para determinar la correlación entre la alta y baja satisfacción con otros factores en el trabajo, demostrando la compiacencia en el trabajo con la antigüedad, la edad, el sexo, la educación, la ocupación, los ingresos, etc.

En un estudio muy reciente sobre la satisfacción en el trabajo se encontró, que los factores que se medían con mayor frecuencia fueron:

- 1.- El contenido de trabajo, las verdaderas tareas que se ejecutaban y el control del trabajo.
- 2.- Supervisión.
- 3.- La organización y su administración.
- 4.- Oportunidades para progresar.
- 5.- Paga y otras prestaciones financieras.
- 6.- Compañeros de trabajo
- 7.- Condiciones de trabajo.

Otro estudio realizado sobre satisfacción en el trabajo en una concesión de la fundación Ford y dirigido por Smith, P. (1950), cuya meta era relacionar la satisfacción con características de la compañía y de la comunidad con respecto a las del trabajo, se encontró que bajo ciertas características o circunstancias tanto la satisfacción en el trabajo como la insatisfacción en él, puede conducir a conductas interesantes tales como la ampliación del trabajo, el entrenamiento de supervisores, la toma de decisiones en grupo, programas de prestaciones para empleados, etc., pueden mejorarse para predecir las ausencias, rotaciones futuras ante el personal.

Estas medidas constituyen una condición previa para comprobar algunas teorías generales sobre actitudes y la motivación en los factores que producen satisfacción.

En este estudio se utilizaron 5 campos de satisfacción en el trabajo:

- 1.- Satisfacción por las tareas.
- 2.- Satisfacción por los salarios.
- 3.- Satisfacción por las oportunidades de ascenso.
- 4.- Satisfacción por la supervisión.
- 5.- Satisfacción por los compañeros.

En otro estudio realizado por Chruden y Sherman, (1965), encontraron que en la medida que los individuos cubran sus necesidades y deseos, será la satisfacción que éstos reciban en su empleo, en virtud de que parte de la motivación de un individuo es inconsciente, no se da cuenta claramente de todas sus necesidades por lo que resulta muy difícil obtener una evaluación exacta de éstas.

Edward L. Lawler y Lyman W. Porter (s/f), encontraron que la satisfacción en el trabajo y la importancia de los grupos informales proporcionan un estímulo inicial trascendental para el estudio de las actitudes en el trabajo y su relación con la conducta humana en las organizaciones.

Por otro lado, Brayfield y Crokrett (1957), señalan que la satisfacción en el empleo afecta directamente a su desempeño, sin embargo a partir de una serie de estudios, se llegó a la conclusión de que no existe la relación firme y perdurable entre satisfacción en el empleo y la productividad.

Otro estudio realizado por Dalton Mc. Farland (s/f), encontró que una de las principales preocupaciones de la gerencia en relación con los empleados es el grado de satisfacción en el trabajo de los mismos. Los datos indican que la mayoría de los ejecutivos se encuentran bastante satisfechos con las carreras que ellos eligieron, así como con sus puestos actuales, pero hay indicios de que existen importantes insatisfacciones.

Las condiciones de satisfacción en el trabajo para los especialistas y supervisores en relación con los empleados son las mismas que las de los niveles administrativos. Los elementos de satisfacción en el trabajo son aplicables a todos los ejecutivos que se encuentren tanto en niveles de supervisión como de especialistas siendo salarios adecuados.

dos, atinada dirección y honradez de parte de su jefe departamental, oportunidad para ascender y para contribuir con la compañía.

Ross y Zander (1957), realizaron un estudio donde establecen el grado de satisfacción en el trabajo en relación con la salud mental y por lo tanto los trabajos en los que se está insatisfecho conducen a un nivel mental más pobre que el promedio. Es muy notorio aun en cada categoría ocupacional que los individuos más satisfechos gozan de mejor salud mental que los menos satisfechos, finalmente aquéllos que realizan labores muy bajas pero que se sienten satisfechos tienen un índice de salud mental similar a los de trabajos de puestos más altos y los insatisfechos entre los calificados y semicalificados tienden a parecerse a los grupos de baja calificación.

Las diferentes condiciones de trabajo hacen que las necesidades y esperanzas de los trabajadores produzcan satisfacciones y frustraciones, las cuales originan percepciones favorables o desfavorables del propio valor de las oportunidades para el autodesarrollo y para la satisfacción de las necesidades. Estos efectos reflejan las diferencias de salud mental ocupacional reveladas en este estudio.

Por otro lado, en un estudio intercultural cuantitativo que se llevó a cabo en Estados Unidos, Puerto Rico e Italia, sobre la satisfacción en el trabajo y realizado por Cortez (1970), se obtuvo que sólo diferencias en status y jornales estaban relacionados con la satisfacción en el trabajo en los 3 países. En cuanto a la variable edad, se encontró que los trabajadores mayores estaban más satisfechos que los trabajadores jóvenes, apoyándose más, esta hipótesis en E.U., aunque, también prevalece en los otros dos países.

Por último, en México en una investigación realizada en la Facultad de Contaduría y Administración en trabajo de Tesis por García (1979), referente a la satisfacción en el trabajo en una empresa de aviación comercial, se encontró que, "la satisfacción que los individuos tienen en su trabajo, depende en gran medida del grado hasta el cual tanto el puesto como todo lo relacionado con éste, cubran sus necesidades y deseos". (28)

(28) García, H. Guadalupe. La satisfacción en el trabajo en una empresa de aviación comercial. Tesis UNAM, Fac. de Contaduría y Administración, México, 1979. pp. 137.

A través del tiempo se han desarrollado diversas teorías cuyo objetivo primordial es el estudio de la satisfacción en el trabajo, la dinámica de ésta y los efectos generales que tienen sobre la conducta de los trabajadores. Todas las teorías propuestas giran en torno a la idea de que existen aspectos diferentes que pueden llevar a los empleados a sentir satisfacción o insatisfacción en su trabajo.

Entre las teorías más pertinentes para el tema que nos ocupa están la de Maslow (1954) y Herzberg (1959), así como diversas teorías tales como la de Vroom (1964), McClelland (1950), D. Mc. Gregor (1960), Alderfer (1972), Hackman y Oldman (1976), Locke (1968), Adams (1965), etc

2.4 MASLOW

Abraham Maslow, importante psicólogo, de origen judío nacido en Brooklyn, desarrolló una teoría de la motivación misma que se publicó en el libro *Motivation and Personality* en 1954, en la cual establece que las necesidades y los deseos de los individuos, se encuentran ordenados en una jerarquía. Según este autor, los hombres siempre anhelan mejores condiciones de vida, siempre desean aquello que no tienen. También explica que existen relaciones entre las motivaciones y los niveles de las diferentes necesidades humanas, las cuales forman una organización sistemática.

De acuerdo a la teoría, las necesidades deben satisfacerse siempre hacia arriba, es decir las necesidades de niveles inferiores se satisfacen primero y sólo después de haber satisfecho una necesidad inferior podrá pasarse a la satisfacción de las necesidades del siguiente nivel superior, este es el llamado principio de prepotencia. Las necesidades ya satisfechas no pueden seguir siendo motivadoras por lo que las nuevas necesidades se impondrán a las demás.

Maslow propone una pirámide de necesidades del hombre la cual se compone por 5 niveles, estos son:

1.- Fisiológicas, biológicas o primarias.- en este nivel se encuentran todas las necesidades básicas del hombre, las que son indispensables para la supervivencia, tales como

alimentarse, respirar, dormir, etc. A diferencia de las secundarias que son exclusivamente humanas, las primarias pueden saciarse.

2.-De seguridad.- Todos los individuos desean estar preparados para los imprevistos, en la medida que ésto sea posible, buscan seguridad en el futuro, aprovisionamiento de satisfactores para él y para su familia, empezando por las necesidades primarias, de la misma forma requieren sentirse seguros en lo que se refiere al respeto y la estimación que los componentes de sus diferentes grupos sociales tienen hacia ellos.

3.-De afiliación, pertenencia al grupo y de amor o sociales.- Salvo raras excepciones el ser humano necesita para sobrevivir afiliarse y vivir dentro de una sociedad,; además de sentir que pertenece a una comunidad, también necesita sentirse aceptado en la misma, esto es lo que se refiere a la afiliación.

4.-De estima o reconocimiento - Para el hombre es esencial emocionalmente, sentir que representa un elemento apreciado dentro de la comunidad a la que pertenece, no sólo necesita sentir aprecio y estima, sino que le es preciso sobresalir, obtener cierto prestigio que eleve su situación en la comunidad. El estatus de los individuos pueden ser estatus adscritos o estatus adquiridos.

5.-De autorrealización.- Las necesidades de autorrealización se encuentran en la parte más alta de la jerarquía, abarcan la realización personal. La vida en comunidad propicia la comunicación, la extroversión, expresión de conocimientos e ideas, también surge en el individuo la necesidad de perpetuarse en su obra, de querer dejar una huella de supresencia en el mundo, esto lo hace a través de la creación. Es esta última necesidad la que específicamente se ve frustrada en el trabajo industrial, ya que la producción en serie, fragmentada en diversas operaciones repetitivas, representa un obstáculo a la satisfacción de esta necesidad.

Actualmente un gran número de empleados son capaces de mantener satisfechas sus necesidades fisiológicas y las de seguridad. Las necesidades de afiliación se ven satisfechas gracias a las relaciones interpersonales que surgen en los lugares de trabajo, la necesidad de estima se cubre con el reconocimiento al trabajo o el aprecio, tienen un sentido tan profundo de la autoestima que ya no son tan importantes los símbolos externos que representan éxito y prestigio.

Al cubrir los empleados las necesidades de niveles inferiores, pasan a buscar la satisfacción de las de orden superior, la de mayor nivel en la jerarquía, la de autorrealización. Actualmente entre los empleados jóvenes este nivel representa un gran atractivo, y ha y que mantenerlos motivados debidamente para que busquen por sí mismos la oportunidad de desarrollarse y crecer de encontrar y asumir responsabilidades, de poner en juego sus capacidades al máximo.

Existen diferentes estudios realizados sobre la teoría de Maslow, por ejemplo en uno de ellos acerca de la motivación de ejecutivos, que llevó a cabo en Estados Unidos se apoya la teoría, ya que cuando se les preguntó a un grupo de ejecutivos el por qué cambiaban de trabajo, la mitad de ellos expuso razones que se relacionaban con la necesidad de autorrealización. El 30% respondió haber abandonado la empresa porque deseaban asumir mayor responsabilidad y 22% dijeron inclinarse a buscar oportunidades para un mejor desarrollo personal. Otras razones fueron el querer ingresos más altos (18%), y el rechazo de las políticas de la gerencia (16%). En general, en el 52% de los ejecutivos entrevistados se encontró que la causa del cambio de empresa tenía que ver con las necesidades de autorrealización.

En lo que respecta a México, Arias Galicia (1964-1966), llevó a cabo estudios en los que se demostró que los intereses máximos de una muestra de obreros, vendedores y oficinistas se constituyen en: "Trabajar en un lugar limpio, en destacarse y sobresalir en su actividad y en tener oportunidad de poner en práctica las propias ideas en el trabajo respectivamente" (29). Si se toman en cuenta que estas características revelan una insatisfacción, resulta que la necesidad más insatisfecha y por esto mismo más motivadora es la necesidad de estima, seguida por la de seguridad.

En otro estudio realizado por el mismo autor en 1969, los individuos fueron gerentes los cuales demostraron sentirse insatisfechos con la seguridad en el trabajo, esto es importante, ya que debido al desarrollo económico del país ha y una gran demanda que supera la oferta de ejecutivos. En el estudio las necesidades que ocuparon el segundo y tercer lugar de insatisfacción fueron las de autonomía y autorrealización respectivamente.

(29) Arias, G.F. "Administración de Recursos Humanos".
E. de Trés México 1998, pp. 77.

Se utilizó la escala de Maslow, incluyendo la necesidad de autonomía, ya que el nivel ejecutivo requiere de tomar decisiones y cierta libertad.

Otro estudio realizado por Arias Galicia en 1964, en el que los sujetos fueron empleados de oficina y obreras, demostró que los intereses máximos de la muestra eran "el tener un jefe comprensivo y justo con las primeras, en tanto las segundas deseaban contar con la seguridad de su trabajo".(30)

Zablaj en 1962, realizó un estudio en la ciudad de Monterrey, con obreras de la industria del vestido, encontró que las "buenas condiciones del lugar de trabajo"(31) ocupó el primer lugar dentro de sus intereses.

Por último, en una investigación realizada por Blocum en 1971, con obreros de una firma productora de vidrio, cuya matriz se encuentra en los Estados Unidos, y con una sucursal en México, se obtuvo que los obreros mexicanos se encuentran más satisfechos en cuanto a la autorrealización, en tanto que los norteamericanos demuestran mayor satisfacción en las necesidades de afiliación; para los dos grupos la necesidad más insatisfecha fué la de seguridad. En términos generales, los mexicanos dieron más importancia a todas las necesidades que los norteamericanos.

Los estudios mencionados han llevado a resultados que parecen conducir a la conclusión de que la escala de necesidades propuesta por Maslow para los Estados Unidos, es válida en diferente medida para México. Asimismo podemos identificar dos aspectos importantes: 1) las variables personales; sexo y ocupación, influyen en los factores más importantes; 2) mientras el salario sea suficiente para cubrir las necesidades primarias, representa un papel secundario frente a los factores psicológicos.

De las críticas a la teoría de Maslow, la más fuerte es precisamente que no ha sido probada. Para ello se necesitaría llevar a cabo un estudio longitudinal en el tiempo, los sujetos deben ser diferentes grupos de personas y a lo largo del estudio observar si efectivamente a medida que se satisfacen las necesidades se lleva a cabo el principio de prepotencia. El estudio que se realizó al respecto no probó la certeza de la teoría, sin

(30) Arias, G.F. "Administración de Recursos Humanos". Edt. Trillas, México, 1965, pp. 78
(31) *ibid.*, pp. 78

embargo, un solo estudio no es suficiente para rechazarla, es necesario que exista un mayor número de investigaciones al respecto.

Otra crítica a la teoría se refiere a las definiciones de las necesidades, tales definiciones no son operacionales; es decir no permiten hacer las manipulaciones y operaciones requeridas para obtener las necesidades. La crítica es demasiado extremista ya que sería necesario llevar a cabo un estudio en el laboratorio con todas las condiciones controladas, que dada la naturaleza del ser humano existen muchos factores que obstaculizan un estudio de este tipo.

2.5 HERZBERG

Ninguna teoría de la satisfacción en el trabajo ha recibido tanta atención o ha sido tan criticada como la teoría propuesta por Herzberg, Mausner y Snyderman.

La teoría propuesta (1957-1959), por Herzberg y colaboradores, acerca de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo es muy interesante ya que involucra un buen aprovechamiento de los recursos humanos por parte de la empresa para el cumplimiento de sus objetivos.

En el estudio realizado por Herzberg y colaboradores en 1965, se pidió a un total de 200 personas entre ingenieros y contadores, que describieran brevemente algún hecho en el trabajo que les hubiera proporcionado satisfacción así como si ésto había cambiado la intensidad con la que laboran ya sea en forma positiva (aumentar) o negativa (diminuir), también se les pidió describir algún episodio que les hubiera causado insatisfacción y si éste había afectado la intensidad con que trabajaban.

Los resultados del estudio llevaron a establecer lo que hoy conocemos como la teoría de los factores motivadores y los factores higiénicos, la cual amplió Herzberg tiempo después.

La teoría propuesta establece que los factores pertenecientes al puesto, es decir los factores intrínsecos, por ejemplo: la responsabilidad, la iniciativa, etc., cuando están en

el trabajo motivan de manera favorable al trabajador, es decir proporcionan satisfacción; pero cuando no están presentes no significa que existe insatisfacción. A diferencia de ello se llega a tener insatisfacción cuando algunos factores que no pertenecen al puesto propiamente, es decir factores extrínsecos tales como: la simpatía por los compañeros, la limpieza, etc., están ausentes. En general la teoría propone que cuando las personas sienten alguna carencia en el medio de trabajo, ya sea físico o social, sienten insatisfacción; sin embargo el tener todas las comodidades y un buen clima emocional no llevan precisamente a sentir satisfacción.

Para Herzberg es un error el pensar que la satisfacción y la insatisfacción son conceptos contrarios, propone que los dos conceptos deben medirse en escalas diferentes, por esta razón también es conocida como teoría dual.

En esta teoría se les llama necesidades motivadores a aquellas que proporcionan satisfacción en el trabajo, motivan al trabajador a dar su mejor rendimiento. Estas necesidades forman parte del trabajo mismo, versa sobre el trabajo en sí y llevan al sentido del logro personal, promueven la responsabilidad, el desarrollo y el progreso.

Por otro lado, las necesidades higiénicas o de mantenimiento son las que llevan a la insatisfacción en el trabajo, estas necesidades nada tienen que ver con el trabajo en sí mismo, más bien se refieren a aspectos del ambiente de trabajo. De acuerdo a la teoría las necesidades higiénicas, han de ser atendidas antes que las necesidades motivadoras. Al cubrir las necesidades higiénicas no se produce la satisfacción en el trabajo, sino que solamente se evita la frustración.

De esta manera, los factores que producen insatisfacción son totalmente diferentes a los que producen satisfacción. En resumen, se tiene que el origen de la satisfacción dentro del trabajo es el trabajo mismo, mientras que la insatisfacción se origina en las personas y cosas que forman parte del medio laboral.

Algunos aspectos de la teoría de Herzberg se parecen un poco a la teoría de Maslow, ya que se fundamenta en el postulado de que dentro de la sociedad contemporánea las necesidades de los niveles más bajos se satisfacen de manera adecuada, cuando no es

así se produce el descontento con el empleo. Pero por otro lado el poder cubrir las necesidades primarias no lleva a que el trabajador sienta satisfacción en su trabajo. Sólo se producirá la satisfacción si se llegan a cubrir las necesidades de más alta jerarquía; la autorrealización, aunque no siempre existe malestar cuando no se llega a conseguir la autorrealización dentro de la organización.

De acuerdo con los estudios realizados por Herzberg, aquéllas necesidades que se encuentran en el nivel más alto de la jerarquía propuesta por Maslow son la que conllevan a la mejor motivación de los trabajadores, motivan hacia los niveles de desempeño más elevados; al menos así sucedió con los grupos ocupacionales estudiados. Los factores higiénicos no deben ser olvidados, aunque su sola satisfacción, no dará como resultado el logro de las metas establecidas.

El tipo de trabajo que se realiza proporciona al trabajador, en gran parte, satisfacción y motivación, por esto mismo el tipo de trabajo debe ser rediseñado para llevar a la máxima eficacia a los factores motivadores. Este enriquecimiento del trabajo es uno de los resultados más notables de esta teoría.

Este mismo autor menciona algunas medidas que llevan a ampliar o a enriquecer el trabajo:

- 1) Favorecer la responsabilidad individual en las tareas que se ejecutan a través de la supervisión de alguno de los controles de personal.
- 2) Siempre que sea posible el trabajador deberá tener una unidad natural o completa en sus tareas.
- 3) Los empleados deben contar con mayor autoridad y mayor libertad para realizar sus tareas.
- 4) El trabajador debe contar con un informe periódico sobre la producción.
- 5) Los trabajadores deben ser motivados para realizar tareas nuevas y más complicadas.

- 6) Procurar que los trabajadores se vayan especializando en puestos u operaciones a través del perfecto dominio de éstos.

Las medidas mencionadas según Herzberg tienen como meta propiciar el desarrollo y el progreso personal, hacer crecer el sentido de logro, dar reconocimiento al personal; en general se pretende facilitar la satisfacción de las necesidades motivadoras.

Según Shultz (1985), en algunas importantes empresas han sido implantadas las medidas de enriquecimiento del trabajo con muy buenos resultados, tal es el caso de Motorola, la cual realizó un cambio en la línea de montaje, en lugar de ésta se utilizó el sistema de producción total individual, con el que se necesitó el 25% adicional de trabajadores, yaumentó el tiempo de adiestramiento. Pero el aumento de sueldos fué igual al aumento de la productividad, ésto disminuyó los costos de producción, además de que la calidad del producto terminado era mucho mejor.

Asimismo menciona que en otra empresa, St. Regis Paper Company propuso que 350 operadores de máquinas que fabrican bolsas de papel para tiendas, firmaran las bolsas que producían. El objetivo era precisar si el orgullo de los trabajadores lograba una mejor calidad en las bolsas que se producían en las filiales de California y Washington. Antes del transcurso de un año la cantidad de bolsas con defecto había bajado hasta constituir solo el 1% de producción total, por este motivo ya no se requirió de tantos supervisores y pudieron ponerse a disposición de otras áreas de la empresa.

En lo que respecta a México, hasta el momento no se conoce ninguna investigación acerca de la teoría de Herzberg. En una entrevista personal realizada el 14 de Marzo de 1990 con el Dr. Fernando Arias Galicia, nos comentó que esta teoría ha ido perdiendo fuerza con el paso del tiempo y que actualmente no cuenta con los elementos suficientes para mantenerse con solidez.

Como ya se mencionó, la teoría de los factores Higiénicos y Motivadores ha sido ampliamente criticada y se ha visto envuelta en múltiples polémicas; por ejemplo se le censura que los resultados sólo pueden obtenerse llevando estrictamente el método propuesto, sin embargo lo ideal científicamente es exactamente lo contrario, es decir, que un problema visto desde diferentes puntos de vista lleve a resultados parecidos.

Otra de las críticas, la cual cuenta con muchas formas de verificación cotidianas, así como algunos experimentos que la apoyan (Johnson y Nawrock, 1967) es que el ser humano tiende a hacer suyos los créditos de los éxitos, y por el contrario responsabiliza a los demás de los fracasos. Por lo tanto los individuos suelen indicar que la satisfacción obtenida se debe a que hicieron un esfuerzo personal, mientras que culpabiliza de su insatisfacción a los demás compañeros, al supervisor o a las políticas de la empresa, etc., en sí a todos los factores que rodean al medio laboral.

Por otro lado, algunos críticos de la teoría enfatizan el hecho de que Herzberg y algunos de sus seguidores, han pasado por alto y no muestran preocupación alguna en cuanto a que en los estudios de Herzberg y algunos posteriores, existen factores intrínsecos que han sido mostrados como origen de insatisfacción, en mayor proporción que los factores extrínsecos. Por ejemplo, Mayers en 1964, llevó a cabo un estudio que tenía por objetivo confirmar la teoría dual. Los resultados obtenidos apoyaron la teoría, sin embargo al estudiar cuidadosamente los datos se obtuvo que el trabajo en sí mismo es citado como el 8% originador de la satisfacción, en tanto que se menciona el 18% como originador de insatisfacción, estos resultados son opuestos a lo propuesto por la teoría. Se sabe que Herzberg y colaboradores están concientes de estas inconsistencias, pero simplemente no las han tomado en cuenta.

Por último también existen protestas en cuanto al método de clasificación de respuestas, algunos críticos los consideran muy subjetivos y creen que ello puede llevar a resultados viciados por los prejuicios de los investigadores.

2.6 OTRAS TEORIAS

Otra de las teorías motivacionales de gran impacto es la propuesta por Víctor Vroom en 1964, la teoría establece la relación que existe entre la motivación y el desempeño. Vroom estableciendo la teoría de metas sin trayectoria sobre la motivación propone que la satisfacción y el rendimiento en el trabajo se ve afectada estrechamente por la cantidad de recompensas que las personas reciben de sus puestos, mientras que el nivel de desempeño se ve afectado por la base que sustentan el alcance de las recompensas. Los individuos están satisfechos en sus trabajos hasta el grado que les permiten obtener lo que desean, y tienen

en ellos un nivel de desempeño eficiente hasta el grado que conduzcan a la obtención de lo que desean. (32)

De acuerdo a la teoría, un buen desempeño lleva a la consecución de recompensas, y al mismo tiempo éstas traen satisfacción; se sostiene que la satisfacción en lugar de llevar a buen desempeño, como se suponía, es provocada por este factor.

Vroom, 1964; McIlwee, 1982; Hollinger y Clark, 1982; Bhagat y Chassie, 1981, proponen que la satisfacción laboral está constituida por factores diferentes, los cuales integrados pueden proporcionar información acerca de la conducta laboral. De acuerdo a estos autores las dimensiones relacionadas con la satisfacción son:

— "El trabajo mismo, la cual incluye el contenido y rutina del trabajo, para estimar en qué grado las personas sienten que su actividad laboral es agradable creativa y pone a prueba sus habilidades y conocimientos.

— Los jefes, ésta se relaciona con las autoridades de la organización, en qué medida proporcionan recompensas y castigos a sus empleados, se interesan por su bienestar y de qué forma supervisan las actividades laborales.

— Los compañeros de trabajo, en la medida en que los trabajadores sienten que sus relaciones con sus compañeros de trabajo son agradables, parece existir mayor satisfacción laboral.

El salario y prestaciones, esta parece ser una gran fuente de insatisfacción y se refiere al grado en que los empleados consideran que tanto su sueldo como sus prestaciones se ajustan a sus necesidades y aspiraciones.

— Las oportunidades de promoción, este aspecto se relaciona con las oportunidades que perciben los trabajadores de avanzar y obtener mejores puestos en su trabajo, así como los sentimientos de que las políticas de ascenso son justas.

(32) Vroom, V.H. "Motivación y aka dirección". Edt. Trillas México, 1979, pp. 109

— Las horas de trabajo, esta dimensión, tiene que ver con el tiempo que una persona pasa en su trabajo y cómo usa las horas asignadas a él.

— La carga de trabajo, este último aspecto se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo que tiene que realizar un sujeto y el tiempo para efectuarlo, además de las facilidades que tenga para llevarlo a cabo". (33)

Por otro lado, McClelland, (1950), considera que las personas están motivadas primordialmente por 3 factores:

- 1) "La realización del logro
- 2) Afiliación
- 3) Poder (34)

Quienes se encuentran motivados por la realización del logro desean precisamente lograr algo, se plantean metas con el fin de realizar algo. Las personas motivadas por el segundo factor, esto es, por la afiliación se inclinan más por establecer relaciones personales cálidas. Y por último, las motivadas por el poder, desean lograr sus metas aunque esto implique el no ser aceptado por un grupo.

Esta teoría sostiene que la cultura influye sobre el ser humano incrementando su deseo de superarse o realizarse. Para McClelland el factor logro es el centro del desarrollo económico, asimismo considera que los padres lo originan por la influencia que ejercen sobre el individuo.

Como resultado de una serie de estudios, Douglas McGregor (1960) presenta un enfoque de la conducta gerencial con el nombre de Teoría X y Y.

La teoría X se basa en 3 postulados de la naturaleza humana:

- 1) "La mayoría de las personas poseen una aversión innata por el trabajo y lo evitarán en lo posible,

(33) Schultz D.P. Psicología industrial. Edt. Interamericana, México, 1985, pp. 215
(34) Ibid, pag. 215

2) En consecuencia hay que obligarlas, controlarlas, dirigir las y amenazarlas con el castigo a fin de lograr que trabajen lo suficiente para que alcancen los objetivos de la corporación,

3) La mayoría prefiere que la dirijan, desean evadir responsabilidades, poseen poca ambición y quieren la seguridad ante todo".(35)

Esta teoría brinda una imagen negativa de la naturaleza humana, ya que dice que el hombre no trabajaría si no tuviera un jefe autoritario quien se lo estuviera exigiendo.

La teoría Y de este mismo autor establece que:

1) "El gasto de energía física y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso. Casi nadie siente aversión innata por el trabajo, sino incluso se considera una fuente de satisfacción;

2) El control externo y la amenaza del castigo no son el único medio de lograr que se alcancen los objetivos de la organización. Casi todos muestran autodisciplina en la obtención de metas, si las aceptan voluntariamente;

3) La aceptación personal de los objetivos representa una función de los premios ligados al logro, las necesidades de autorrealización se satisfacen mediante el trabajo, el empleado sentirá gran motivación;

4) La mayoría de las personas en condiciones apropiadas, no solo aceptan la responsabilidad, sino que la buscan;

5) La capacidad de ejercer un grado relativamente alto de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de problemas organizacionales se encuentra ampliamente distribuida en la población;

(35) Shultz D.P. Psicología Industrial. Ed. Interamericana, Mexico, 1985 pag. 249

6) En las condiciones actuales de la vida industrial moderna, las capacidades intelectuales del hombre común y corriente no se utilizan en su totalidad". (36)

La teoría Y representa una imagen totalmente opuesta a la teoría X ya que considera al hombre como un ser dinámico, siempre en busca de nuevos retos y responsabilidades y a quien le gusta el trabajo.

Clayton Alderfer (1972) presenta una teoría relacionada con la de Maslow en la que propone "3 necesidades primarias: de existencia, de relaciones y de crecimiento" (37). Son equivalentes a las de Maslow y pueden satisfacerse con algún aspecto del puesto o con el ambiente laboral.

"Las necesidades de existencia son las que ocupan el nivel más bajo y se centran en la supervivencia" (38). Estas necesidades las satisface el trabajador a través de incentivos tales como el sueldo, las prestaciones, un buen ambiente de trabajo y una relativa seguridad del puesto.

"Las necesidades de relaciones designan las interacciones con otros y la satisfacción que ello producen a través del apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y un sentido de permanecer en el grupo". (39)

En el trabajo se satisfacen mediante el trato social con los compañeros y con la familia y los amigos fuera de él.

"Las necesidades de crecimiento se centran en el yo e incluyen el deseo del desarrollo y el progreso personal" (40). Se satisfacen solamente cuando el individuo explota todas sus capacidades.

Alderfer hace mención al mismo tipo de necesidades a que hace referencia Maslow, sin embargo las trata desde un punto de vista totalmente diferente ya que dice que

(36) Shultz, D.P. Psicología Industrial. Edit. Interamericana, México, 1965, pag. 249

(37) *ibid* pag. 249

(38) *ibid* pag. 252

(39) *ibid* pag. 255

(40) *ibid* pag. 257

las necesidades pueden presentarse en forma simultánea y no necesariamente en una jerarquía.

Como resultado de las investigaciones hechas a cerca de las características del puesto que se relacionan con la asistencia y la satisfacción de los empleados Hackman y Oldham (1975), enuncian la Teoría de la Motivación que precisamente se basa en las características del puesto. A este respecto se ha encontrado que algunos aspectos influyen en las actividades y comportamientos de los empleados aunque no a todos les afecta en la misma forma ni medida.

Un empleado rendirá en forma positiva si existen aspectos positivos en su puesto ya que experimentará un estado emocional favorable. Este estado interno los motiva a seguir trabajando con el mismo empeño ya que de esta forma seguirán experimentando sentimientos agradables: un estado psíquico positivo

Además el autor establece que "la fuerza de la motivación depende de la intensidad de la necesidad de crecer y desarrollarse". (41)

Esto es, entre más fuerte sea ésta última, mayor será la motivación originada por el buen rendimiento.

En resumen la teoría establece la existencia de características específicas del trabajo que originan estados psicológicos en los empleados los cuales aumentan la motivación, el rendimiento y la satisfacción con el empleo; ligado a esto una gran necesidad de crecimiento por parte del individuo.

Por otro lado, Edwin Locke (1968), propone la teoría del establecimiento de metas en la que establece que "la motivación primaria en el trabajo puede definirse a partir de un deseo de lograr una meta determinada, y ésta representa lo que queremos hacer en el futuro". (42)

(41) Schultz, D.P. Psicología Industrial. Edt. Interamericana, México, 1965, pag. 257
(42) Vroom Victor H., Motivación y alta dirección. Edt. Trillas, México 1979, pag. 161

El autor dice que toda meta en cualquier actividad o campo guía y motiva nuestra acción tratando al mismo tiempo de ofrecer nuestro mejor esfuerzo. Asimismo menciona que entre más específicas y difíciles sean las metas mayor motivación e impulso nos proporcionarán. Aunque desde el punto de vista de la motivación y el rendimiento, las metas demasiado difíciles e inalcanzables no favorecen en nada a la motivación, y por el contrario la afectan en forma negativa.

Otra teoría propuesta a este respecto es la que enuncia Adams en 1965. La Teoría de la equidad establece que "la percepción de la equidad con que se nos trata influye en la motivación. En toda situación laboral, evaluamos el trabajo y los resultados, así pues, calculamos la razón entre resultados y el trabajo, comparando al mismo tiempo esa razón con la de otros compañeros de trabajo" (43)

De acuerdo a nuestra evaluación, esto es, obtener mayor o menos resultados que los demás, nuestro estado será de equidad o inequidad respectivamente y esto nos impulsa a ver una condición de justicia.

A pesar de las pocas investigaciones que hasta la fecha se han realizado a éste respecto, se ha aceptado que el hecho de sentir ser tratado injustamente en relación con los demás compañeros de trabajo, afecta la motivación del individuo, ya que la intensifica o la disminuye.

Estas son algunas de las teorías referentes a la motivación en el trabajo que se han propuesto hasta nuestros días.

2.7 SATISFACCION LABORAL Y AUTOESTIMA DE LA MUJER

La empresa es parte del marco social en el que nos desenvolvemos y desarrollamos y en la que podemos satisfacer nuestras necesidades, es por ello que ésta le atribuye una condición social a los hombres y a las mujeres como trabajadores.

Varios autores han investigado la satisfacción en el trabajo, este es el caso de Hulin y Smith quienes en 1964 realizaron un trabajo para evaluar cómo la satisfacción en el trabajo es afectada por variables de grupo. Se encontró que "las mujeres estaban considerablemente menos satisfechas en el trabajo que sus compañeros". (44)

Brenher y Tomkewz, 1979, Saucer y York, 1978, y Mc Lwee, 1982 encontraron que " los roles sociales y emocionales en el trabajo tales como las relaciones con los compañeros, las condiciones de trabajo confortables y agradables y el salario, parecen ser las fuentes de satisfacción más importantes para las mujeres. En comparación con los hombres que se interesan más por la responsabilidad, las promociones, las oportunidades para demostrar sus destrezas, el contenido del trabajo, la toma de decisiones, las oportunidades de percibir ingresos más altos y el uso de la creatividad". (45)

Lacy, (1983), dice que estas diferencias se deben a los factores de socialización que determinan el comportamiento de hombres y mujeres. Estos factores incluyen valores culturales y familiares que están relacionados con los roles que cada sexo desempeña. Por ejemplo, el estado civil es una variable que ésta relacionada con la actitud hacia el trabajo por eso encontramos que los solteros, sean hombres o mujeres, tienden a comprometerse más con su trabajo que los casados, es por ello deducible que las mujeres solteras prefieren las promociones y el trabajo interesante en comparación con las casadas que se inclinan más por el salario y se sienten menos capacitadas que las primeras.

En otro orden de ideas, en lo que se refiere a la autoestima, se ha dicho que toda persona experimenta una serie de condiciones y sentimientos hacia sí mismo esto constituye lo que llamamos concepto personal o autoconcepto.

Es así como diversos autores entre ellos Hollander, (1978), han considerado a la autoestima como una de las actitudes más importantes para establecer relaciones interpersonales y para adaptarse a la sociedad.

Asimismo Smith (1967), la considera importante porque influye en la satisfacción personal y en el funcionamiento efectivo del individuo ya que la considera como "significa-

(44) Vroom V.H. Motivación y alta dirección, Edit. Trillas, México, 1973, pag. 185

(45) *Ibid.* pag 186

tivamente relacionada al estilo básico del individuo para adaptarse a las demandas ambientales" (46). Así encontramos que la autoestima se desarrolla a través de la interacción social debido a su carácter netamente social.

Secord y Backman (1979), consideran que las teorías de autodesarrollo centran su atención en la percepción que tiene el individuo de cómo lo consideran las demás personas, "concentrando su atención en el proceso por el cual, él compara sus ideas sobre sí mismo con las normas sociales" (47). Es decir, con las expectativas que tiene acerca de cómo cree que las gentes esperan que haga lo que él es.

La autoestima de todo individuo está constituida por la percepción y valor que éste tiene sobre sí mismo y por el valor que cree que los demás tienen de él.

Emth, en una recopilación de diversos autores de la corriente psicoanalítica entre ellos, James, Mead, Alder, Horney, Sullivan, Fromm, Rogers y Rosenberg; resume en 4 puntos los factores que contribuyen al desarrollo de la autoestima:

- 1) "La cantidad de respeto, aceptación y consideración que recibimos de las personas significativas en nuestra vida.
- 2) Nuestra historia de éxitos y la posición que mantenemos en el mundo.
- 3) Nuestra experiencia es modificada de acuerdo con nuestros valores y aspiraciones, afectando de manera diferente la autoestima de cada quien.
- 4) La manera en que respondemos a la devaluación" (48)

Como ya se mencionó antes, en una perspectiva del carácter social de nuestra autoestima, podemos decir que ésta se desarrolla por la "interacción social, a través de este proceso y en relación a la sociedad" (49), es por ello que el individuo ocupa diversas posiciones en ella y por ende tiene que desempeñar ciertos roles sociales.

(46) Vroom V.H. Motivación y su dirección. Edit. Trillas, México, 1979, pag.187

(47) *ibid.* pp. 307

(48) *ibid.* pp. 308

(49) *ibid.* pp. 308

Como el individuo está en continuo movimiento en esta estructura social, va colocándose en varias categorías de rol, las cuales afectan su autoestima por la influencia ejercida por la percepción que los demás tienen de esos roles y por la manera en que el sujeto los ejecuta.

Centrándonos ya en la autoestima de la mujer específicamente, encontramos que ésta juega una serie de papeles durante toda su vida, que dependiendo de su ejecución efectiva influirá en la estima que se forme de sí misma, esto es, su autoestima. Se tiene en consecuencia que su autoestima estará formada por "la estimación que percibió y que le demostraron sus padres, por qué tanto se autoestime como mujer, cómo se siente valorada ejecutando su rol de madre, de esposa, de ama de casa y si trabaja fuera del hogar como trabajadora" (50).

La mujer se sentirá más valorada dependiendo del rol que valore su grupo de referencia: esposo, hijos, padres, hermanos etc. y en todo caso los compañeros de trabajo.

Según Wylie (1961), la autoestima está significativamente relacionada con la satisfacción y el funcionamiento personal eficiente.

Dada la problemática del trabajo de la mujer que se ha venido mencionando, podría suponerse que ésta presenta sentimientos de insatisfacción laboral, lo que repercute en su bienestar social y psicológico.

Tanto en México como en países industrializados resulta cada vez más interesante realizar estudios que profundicen y actualicen la realidad mexicana sobre este aspecto pues tenemos ciertas hipótesis que a la vista de la experiencia adquirida hay fuertes indicios de que las presiones económicas ya no son el motivo principal de que la mujer trabaje, sino que ha sido reemplazado hasta cierto punto por una situación psicológica más compleja en la cual se cree que las mujeres trabajan por el deseo de disfrutar de un nivel de vida más alto, por la necesidad de tener compañía y por el hecho de sentirse independientes. A este respecto Shultz menciona que "el sueldo ha dejado de ser el motivador y satisfactor primario que fué en otras épocas, con el transcurso del tiempo empieza a verse en el sueldo un medio

(50) Wye, S.P. Silvia. Autoestima de madres con trabajo doméstico y madres con trabajo remunerado. TESIS Fac. de Psicología, UNAM, México, 1986.

de satisfacer otras exigencias, además de las de supervivencia. Con dinero se atiende a las exigencias de la condición social, la seguridad, el reconocimiento y la afiliación. El sueldo no es pues un motivador primario, sin importar la teoría que se acepte respecto a la motivación". (51)

2.8 ESTUDIOS SIMILARES ANTERIORES

A continuación se referirán algunas investigaciones que se han hecho sobre satisfacción laboral en mujeres, que revisten importancia para el presente trabajo.

De acuerdo con García (1985), en un estudio comparativo que realizó con 320 sujetos tanto solteros como casados, profesionistas y no profesionistas y en edades de entre 20 y 30 años, la satisfacción con el trabajo mismo no se ve afectada por el sexo o por el estado civil como se había propuesto, sino que son las actividades propias del trabajo las que son o no del agrado de la persona dependiendo de la labor profesional o no profesional que desempeña. Asimismo en la satisfacción con los jefes se encontró que existe una diferencia significativa en los casados y profesionistas que están más satisfechos con sus jefes.

En relación a la satisfacción con los salarios y las prestaciones no se encontraron diferencias entre los grupos, por lo tanto se puede concluir que ambos grupos están satisfechos con éstos.

Por último se observó que la satisfacción con las promociones y con los compañeros no se corroboraron en el estudio.

En otro estudio comparativo realizado por Aguilar (1997), acerca del hacinamiento y la satisfacción con el trabajo, se concluyó que ésta no se ve influida por el hacinamiento, sino que se debe a otras variables, esto es, que no hay diferencias en cuanto al sexo y la edad en la satisfacción que sienten las personas dependiendo del trabajo que desarrollan.

(51) Schultz D.P. Psicología Industrial, Edit. Interamericana, México, 1995 pp.271

Por otro lado, Vite (1986), encontró que las madres con mayor antigüedad en su trabajo se sienten más estimadas y el trabajo se vuelve más importante para ellas encuentran en él satisfacción y elevación de su autoestima. Supone que existe una relación entre la satisfacción laboral y la autoestima, ya que observó que la diferencia entre las madres satisfechas con trabajo remunerado y las madres insatisfechas es la autoestima relacionada con el trabajo. Por lo tanto, concluyó que la satisfacción en el trabajo hace que se sientan importantes, valoradas y estimadas como trabajadoras; en el lado opuesto, las madres insatisfechas se sienten devaluadas y poco importantes en su medio laboral.

Arias (1981), presentó en el XXIII Congreso Mexicano de Psicología llevado a cabo en Santo Domingo, República Dominicana del 20 al 26 de Junio del mismo año un estudio referente a "La ansiedad y la satisfacción en el trabajo y los niveles jerárquicos en una organización del sector Público". La muestra la constituyeron 103 empleados del sexo masculino, casados de una dependencia del Gobierno Federal en México, D.F., las edades son de 20 a 65 años con una media de 32 años. El 25% fueron empleados de oficina, 35% técnicos y 40% jefes y supervisores. El 28% tenía estudios de secundaria y preparatoria, 64% tenía título profesional y 8% estudios de posgrado.

Como resultado se obtuvo que la situación real del ejecutivo es la de una persona que disfruta más de su trabajo y experimenta iguales niveles de ansiedad que los ocupantes de niveles inferiores en las organizaciones.

También presentó en el IV Congreso Mexicano de Psicología en Octubre de 1985 un estudio de las relaciones entre trabajo, familia y felicidad. Los sujetos fueron 126 empleados de una fábrica de cosméticos en México, se aplicó un cuestionario en forma individual en el primer semestre de 1985, y encontró que los jefes no mostraron grados más elevados de ansiedad ni percibieron tener más conflicto con su familia por el tiempo dedicado al trabajo. Pero sí en cambio llevan más trabajo a casa lo cual no parece afectar tampoco su integración familiar ni su felicidad.

Este mismo autor presentó en el XXII Congreso Interamericano de Psicología llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina del 25 al 30 de Junio de 1989 un estudio de las relaciones entre la satisfacción con factores del trabajo y aspectos familiares en una muestra de profesores universitarios, en la que participaron 80 docentes universitarios 45% te-

meninos y 55% masculinos; 45% tenían 40 años ó menos y 55% con menos edad todos con grado de licenciatura o superior y casados.

Se aplicaron cuestionarios en pequeños grupos o en forma individual y obtuvo que parece existir mayor involucramiento de las mujeres con su trabajo ya que presentan correlaciones positivas entre la satisfacción con éste y la felicidad, así como con los alimentos y pasatiempos en compañía de la familia. Igualmente es un poco mas elevada que en el caso de los hombres la correlación negativa entre la satisfacción con el trabajo y los conflictos por el tiempo dedicado a la familia. También las mujeres obtuvieron una correlación positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción con el trabajo, aunque no fué significativa, pero en el caso de los hombres estuvo cerca de cero.

METODOLOGIA

La satisfacción es un sentimiento de agrado que difícilmente puede encerrarse en un solo aspecto y por lo tanto debe contemplarse a través de diferentes factores.

La mujer es una parte importante y creciente dentro de nuestra sociedad, por lo que nos interesa conocer los factores que llevan a ésta a sentir satisfacción con su trabajo, además queremos saber si algunos aspectos extrínsecos de éste le afectan para sentir o no satisfacción dentro del mismo.

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Habrá diferencias en la satisfacción laboral entre mujeres que trabajan en empresas públicas y privadas?

3.2 HIPOTESIS

De trabajo

Las mujeres que laboran en empresas privadas tienen mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres que trabajan en empresas públicas.

H1

Las mujeres que tienen entre 18 y 35 años de edad encuentran más satisfacción en su trabajo que las mujeres entre 36 y 55 años de edad.

H2

Las mujeres que tienen pareja sienten mayor satisfacción laboral que las mujeres que no tienen pareja.

H3

Las mujeres que no tienen hijos encuentran mayor satisfacción laboral que a aquellas que tienen hijos.

H4

Las mujeres que reciben ingreso de su pareja encuentran más satisfacción en su trabajo que las mujeres que no reciben ingreso de su pareja.

H5

Las mujeres que tienen más antigüedad en el empleo sienten mayor satisfacción laboral que aquellas que tienen poca antigüedad.

H6

Habrán interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable edad.

H7

Habrán interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable pareja.

H8

Habrán interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable hijos.

H9

Habrán interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable ingreso.

H10

Habrán interacciones significativas en la variable edad con la variable pareja.

H11

Habrán interacciones significativas en la variable edad con la variable hijos

H12

Habrán interacciones significativas en la variable edad con la variable ingreso.

H13

Habrán interacciones significativas en la variable pareja con la variable hijos.

H14

Habrán interacciones significativas en la variable pareja con la variable ingreso

H15

Habrán interacciones significativas en la variable hijos con la variable ingreso.

H16

Habrán interacciones significativas en la variable ingreso

H0

No habrá diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral que sienten las mujeres, ya sea que trabajen en empresas públicas o privadas.

H0

No habrá interacciones significativas en ninguna de las variables independientes.

3.3 VARIABLES

V.I.

Empresa pública

Empresa privada

Edad

Pareja

Hijos

Antigüedad en el empleo

V.D.

Satisfacción Laboral

Definición conceptual de variables.-

V.I.

— **Empresa Pública:** Unidad de producción de bienes y servicios que tiene como fin la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social (Reyes, P.A., 1982).

— **Empresa Privada:** Unidad de producción de bienes y servicios que tiene como fin la obtención de un beneficio económico, mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social (Reyes, P.A., 1982)

— **Hijos:** Cantidad de vástagos con derechos a que los padres les proporcionen alimentos, domicilio, instrucción, asistencia moral y material (Vite San Pedro S., 1986).

- Pareja: Conjunto de dos personas que tienen alguna correlación o semejanza.
- Edad: Son los años que cronológicamente tiene una persona.
- Antigüedad en el empleo: La condición de tiempo trabajado o tiempo de servicios a la empresa (Galicia Arias F., 1987).

V.D.

- Satisfacción Laboral: Estado de placer emocional que resulta del aprecio del propio trabajo y que sirve de facilitador para alcanzar valores propios (Nathanson y Becker, 1973).

Definición operacional de las variables.

- Empresa Pública: Aquellas dependencias de gobierno y educativas que prestan un servicio sin fin de lucro.
- Empresa Privada: Empresas cuyo objetivo es obtener algún beneficio de tipo económico a través de la prestación de un servicio.
- Hijos: Personas menores de edad que vivan y dependan económicamente de la mujer.
- Pareja: Persona del sexo opuesto con quien la mujer mantenga una relación marital y que contribuya a los gastos de hogar.
- Edad: Los años cumplidos de cada sujeto en el momento de la aplicación considerando la siguiente división:
 - Mujer que se encuentra entre los 18 y los 35 años de edad, (joven).
 - Mujer que se encuentra entre los 36 y los 55 años de edad. (Madura).
 - Antigüedad en el empleo: Años invertidos en el trabajo remunerado.

V.O.

- Satisfacción Laboral: Es el sentimiento de agrado que experimenta un individuo al cubrir sus intereses y valores a través de su trabajo.

- a) Satisfacción en el trabajo mismo.- Fue el puntaje obtenido por cada sujeto en los reactivos referentes al factor mencionado.
- b) Satisfacción con los compañeros.-Fue el puntaje obtenido por cada sujeto en los reactivos correspondientes.
- c) Satisfacción con los jefes.- Fue el puntaje obtenido en los reactivos referentes al rubro por cada sujeto.
- d) Satisfacción con el salario y las prestaciones.- Fue el puntaje de cada sujeto obtenido en los reactivos correspondientes y a este factor.
- e) Satisfacción con las promociones - Fue el puntaje individual obtenido en los reactivos referentes al rubro.
- f) Satisfacción como valoración de sí misma.- Fue el puntaje que obtuvieron de manera individual en los reactivos correspondientes.

3.4 DEFINICION DE LA MUESTRA

Participaron 200 mujeres que ocupan un puesto de nivel operativo en la jerarquía escalonaria del organigrama de la empresa, de las cuales 100 pertenecían a empresas públicas y 100 a empresas privadas. En lo que a empresas públicas se refiere se visitaron; Oficinas de las Delegaciones Tlalpar, Benito Juárez, Venustiano Carranza, así como en la Universidad Nacional Autónoma de México y algunas escuelas primarias de la SEP. Por el lado de las empresas privadas fueron; SEGUMEX, OSRAM, IBM y Premier.

Tipo de muestreo.-

No probabilístico.- ya que no todas las mujeres que trabajan tuvieron la misma probabilidad de ser escogidas para la muestra.

Intencional.- Por que las mujeres que formaron parte de la muestra fueron las únicas que podían proporcionar la información requerida para la investigación. Mujeres de nivel operativo (secretarias, archivistas, analistas, maestras y capturistas) en la jerarquía de la organización tanto en empresas públicas como privadas.

Por cuota.- Ya que se fijó una cuota en base a las variables empresas pública y privada, utilizando 100 mujeres que labora en empresa pública y 100 mujeres que trabajaban en empresa privada, formando un total de 200 mujeres en la muestra.

3.5 SELECCION DEL DISEÑO

Dos muestras independientes.- Ya que se contó con dos grupos extraídos de dos diferentes poblaciones, mujeres que trabajaban en empresas privadas y se compararon con la misma variable dependiente; satisfacción laboral.

3.6 TIPO DE ESTUDIO

Comparativo.- Ya que se estudió a dos grupos de sujetos en su medio natural, es decir se acudió a empresas públicas y privadas.

3.7 INSTRUMENTOS

Se utilizó la escala de Satisfacción Laboral elaborada por García, B.E. (1985), la cual está compuesta por reactivos escolares, debajo de los cuales aparece una escala de 5 puntos que van desde la opción "Completamente de acuerdo" a la opción "Completamente en desacuerdo" misma que está basada en el instrumento desarrollado por Hollinger y Clark (1982).

Dicha escala contiene 5 dimensiones que conforman la satisfacción laboral y que actúan como un todo en la predicción del comportamiento laboral, las cuales son:

- a) Satisfacción en el trabajo mismo
- b) Satisfacción con los compañeros
- c) Satisfacción con los jefes
- d) Satisfacción con las prestaciones y el salario
- e) Satisfacción con las promociones

La confiabilidad y validez del instrumento se tomó en base a 3 factores significativos los cuales son:

- 1) El trabajo mismo que representa el 46% de la varianza total.
- 2) El jefe, que representa el 18% de la varianza.
- 3) Salarios y prestaciones, al que corresponde el 12.6% de la varianza.

Obteniéndose la validez a través de un análisis factorial por varimax que explicó un 77.5% de la varianza total y con la confiabilidad total de factores respectivamente para cada uno de ellos fue de 0.76, 0.75 y 0.68.

Asimismo se creyó conveniente enriquecer la escala agregando un área que tomara en cuenta la valoración que hace la mujer de sí misma, la cual se pensó podía ser también una fuente de satisfacción; por lo que se tomaron una serie de reactivos del instrumento elaborado por Vite San Pedro S., 1986, el cual se refiere a la autoestima de las mujeres, quien consideró que la autoestima no sólo se basa en las actitudes positivas y negativas hacia uno mismo, sino también en la propia perspectiva del valor que los otros tienen de mí. Solo se tomaron en cuenta los reactivos referentes al área laboral.

La confiabilidad de este instrumento se obtuvo a través del método de consistencia interna por medio de Alfa de Cronbach. El factor autoestima como trabajadora obtuvo un coeficiente de consistencia interna significativos a un nivel de 0.01.

Para trabajo positivo = coef. Alfa = 0.60

Para trabajo negativo = coef. Alfa = 0.68

La validez del instrumento se define por la proporción de la varianza total en cada subescala, que quedó explicada por la varianza de los factores comunes. (Kerlinger, 1975).

El trabajo positivo explica un 65% de la varianza total.

El trabajo negativo explica un 11.4% de la varianza total.

Trabajo positivo y negativo explica un 76.4% de la varianza total por lo que tiene una alta validez. La validez relevante (Guilford, 1954):

Trabajo positivo h 0.79

Trabajo negativo h 0.73

Promedio 0.76 grupo

(Para conocer el instrumento original y datos generales ver anexo A)

3.8 PROCEDIMIENTO

Se acudió a empresas públicas y privadas a aplicar la escala de satisfacción laboral, sin importar el giro de éstas, en las que previamente se solicitó un permiso para su aplicación en forma colectiva, y una vez autorizado se les dijo a los sujetos:

"Somos pasantes de la licenciatura en Psicología y estamos realizando un estudio acerca de la satisfacción laboral, por lo cual solicitamos nos ayuden contestando a las preguntas que se les van a proporcionar a continuación. No es necesario que anoten su nombre ya que los datos obtenidos serán analizados por computadora. Estas preguntas no les llevarán más de 20 minutos contestarlas, se les pide contestarlas todas con la mayor sinceridad. Ahora por favor lean las instrucciones que aparecen en el encabezado de las hojas que se les han proporcionado, y si no tienen ninguna duda pueden empezar a contestar".

Conforme los sujetos fueron terminando se les pidió que lo entregaran al investigador y se les agradeció su colaboración.

RESULTADOS

El análisis de los datos se llevó a cabo por el paquete estadístico aplicado a las Ciencias Sociales (Nie Norman H., And C. Haidlai Hull, 1979).

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables socioeconómicas estudiadas en la investigación, en donde se encontró que el 50% de la muestra pertenecieron a empresas públicas (100 sujetos) y 50% (100 sujetos) pertenecieron a empresas privadas. Ver tabla No. 1.

TABLA No. 1 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS EN CUANTO AL TIPO DE EMPRESA.

EMPRESA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE %
PUBLICA	100	50
PRIVADA	100	50
TOTAL	200	100

Por otro lado se encontró que el 72.5% de los sujetos (145) eran mujeres jóvenes que tenían entre 18 y 35 años de edad y el 27.5% es decir 55 mujeres tenían entre 36 y 55 años de edad calificando en el rango de maduras. Ver tabla No. 2.

TABLA No.2 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS EN CUANTO A LA EDAD

EDAD	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE %
JOVENES	145	72.5
MADURAS	55	27.5
TOTAL	200	100.0

También se encontró que el 58.5% de las mujeres (117) tenían pareja en el momento de la investigación y el 41.5% (83) se encontraban sin pareja. ver tabla No. 3.

TABLA No 3 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS EN CUANTO A PAREJA.

TIENE PAREJA	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE %
CON PAREJA	117	58.5
SIN PAREJA	83	41.5
TOTAL	200	100.0

Asimismo se encontró que el 52% de la población (104) tenían hijos, mientras el 48% (96) no tenían hijos. Ver tabla No. 4.

TABLA No. 4 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS EN CUANTO A HIJOS.

TIENE HIJOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE %
CON HIJOS	104	52
SIN HIJOS	96	48
TOTAL	200	100

Finalmente se obtuvo que 48% de la población (96) recibían ingreso de su pareja cooperando al gasto familiar y 52% (104) no recibían ingreso de su pareja o no tenían pareja que aportaran ingreso al gasto familiar. Ver Tabla No. 5.

TABLA No. 5 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS EN CUANTO AL INGRESO

TIENE INGRESO	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE %
CON INGRESO	96	48
SIN INGRESO	104	52
TOTAL	200	100

En cuanto a la antigüedad que se tiene trabajando dentro de la empresa se obtuvieron los siguientes datos: el 9% de la población (18) tenían trabajando dentro de su respectivas empresas de 1 a 6 meses, el 10.5% de los sujetos (21) tenían trabajando de 7 meses a 1 año, 12.5% (25%) habían trabajado de 14 meses a 2 años dentro de sus empresas, el 33.5% (67) trabajaban de 2.25 años a 5 años, el 10.5% (21) tienen trabajando de 5.5 años a 7 años, el 12.5% (25) han trabajado de 7.5 años a 10 años, 10% de los sujetos (20) han trabajado de 11 a 15 años y finalmente 1.5% de los sujetos ha trabajado en la misma empresa de 16 a 18 años siendo estos 3 personas. La media de la población es de 4.72 años y la desviación estandar es de 4.04 años. Ver tabla No. 6.

TABLA No. 6 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS EN CUANTO A LA ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 6 meses	18	9
7 meses a 1 año	21	10.5
14 meses a 2 años	25	12.5
2.25 años a 5 años	67	33.5
5.5 años a 7 años	21	10.5
7.5 años a 10 años	25	12.5
11 a 15 años	20	10
16 a 18 años	3	1.5
TOTAL	200	100.0
$\bar{X} = 4.72$	$= 4.04$	

Uno de los objetivos primordiales de la presente investigación fué el conocer las diferencias entre empresa pública y empresa privada, por lo que se realizará la descripción de las variables socioeconómicas comparándolas de acuerdo al tipo de empresa.

En lo que se refiere a la edad se obtuvo que en las empresas públicas el 39% de la población es decir 78 mujeres tenían entre 18 y 35 años de edad perteneciendo estas al rango de jóvenes, y el 11% (22) eran mujeres maduras entre 36 y 55 años de edad, en tanto que en las empresas privadas se encontró que el 33.5% (67) eran jóvenes y el 16.5% (33) eran maduras. Ver tabla no. 7.

TABLA No. 7 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE EDAD EN CUANTO AL TIPO DE EMPRESA

EDAD	TIPO DE EMPRESA	
	PUBLICA	PRIVADA
JOVENES	78 (39%)	67 (35.5%)
MADURAS	22 (11%)	33 (16.5%)
TOTAL	100 (50%)	100 (50%)

En cuanto al aspecto de si las mujeres tienen pareja o no la tienen, se encontró que dentro de las empresas públicas el 30.5% de la población (61) si tienen pareja y el 19.5% (39) no tienen pareja, dentro de las empresas privadas se tiene se tiene que el 28% (56) tienen pareja y el 22% (44) no la tienen. Ver tabla No. 9.

TABLA No. 8 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE PAREJA EN CUANTO AL TIPO DE EMPRESA

TIENE PAREJA	TIPO DE EMPRESA	
	PUBLICA	PRIVADA
CON PAREJA	61 (30.5%)	56 (28%)
SIN PAREJA	39 (19.5%)	44 (22%)
TOTAL	100 (50%)	100 (50%)

Por lo que respecta a tener hijos o no tenerlos los datos son los siguientes; en las empresas públicas el 29.5% de los sujetos (59) tienen hijos y el 20.5% (41) no lo tienen, en las empresas privadas el 22.5% (45) tienen hijos y el 27.5% de la población (55) no los tiene. Ver tabla No. 9.

TABLA No. 9 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE HIJOS EN CUANTO AL TIPO DE EMPRESA

TIENE HIJOS	TIPO DE EMPRESA	
	PUBLICA	PRIVADA
CON HIJOS	59 (29.5%)	45 (22.5%)
SIN HIJOS	41 (20.5%)	55 (27.5%)
TOTAL	100 (50%)	100 (50%)

En la variable ingreso se obtuvo que dentro de las empresas públicas el 27% de las mujeres (54) reciben ingreso de su pareja y 23% (46) no reciben ningún ingreso de su pareja o no tienen pareja. En lo que respecta a las empresas privadas se tiene que el 21% (42) si reciben ingreso y 29% (58) no lo reciben.

Ver tabla No. 10

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Salud Laboral en mujeres que trabajan en empresas públicas y privadas

79

TABLA No. 10 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE INGRESO EN CUANTO AL TIPO DE EMPRESA

TIENE INGRESO	TIPO DE EMPRESA	
	PUBLICA	PRIVADA
CON INGRESO	54 (27%)	42 (21%)
SIN INGRESO	46 (23%)	58 (29%)
TOTAL	100 (50%)	100 (50%)

En lo referente a la antigüedad en el trabajo se encontró que dentro de las empresas públicas el 10% de los sujetos (10) tienen trabajando dentro de la empresa de 1 a 6 meses, el 9% (9) tienen trabajando de 7 meses a un año, 13% de la población ha permanecido en la empresa de 14 meses a 2 años (13 sujetos), el 24% (24) han trabajado de 2.25 años a 5 años, el 13% (13) se encuentran desde 5.5 años a 7 años, otro 13% de la población (13) tienen de 7.5 a 10 años laborando en la empresa, el 15% (15) han trabajado de 11 a 15 años y finalmente el 3% (3) tienen de 16 a 18 años dentro de la empresa. La media de edad se encuentra en 5.55 años y la desviación estándar en 4.53 años. Ver tabla No. 11

TABLA No. 11 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS EN CUANTO A LA ANTIGÜEDAD EN EMPRESAS PUBLICAS

TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 6 meses	10	10
7 meses a 1 año	9	9
14 meses a 2 años	13	13
2.25 a 5 años	24	24
5.5 años 7 años	13	13
7.5 años a 10 años	13	13
11 años a 15 años	15	15
16 a 18 años	3	3

$\bar{X} = 5.55$

$= 4.53$

En lo que respecta a las empresas privadas, se tiene que el 8% (8) se encuentran trabajando de 1 a 6 meses, 12% (12) han trabajado de 7 meses a 1 año, 12% (12) tienen de 14 meses a 2 años, 43% (43) han trabajado desde 2.6 años a 5 años, 12% (12) tienen de 8 a 10 años, finalmente el 5% (5) han permanecido en la empresa de 12 a 15 años. Teniendo una media de 3.88 años y una desviación estandar de 3.31 años. Ver tabla No. 12

TABLA No. 12 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE ANTIGUEDAD EN EMPRESAS PRIVADAS

TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 6 meses	8	8
7 meses a 1 año	12	12
14 meses a 2 años	12	12
2.6 años a 5 años	43	43
8 años a 10 años	12	12
12 a 15 años	5	5
$X = 3.88$	$= 3.31$	

Posteriormente para conocer si había diferencias entre cada una de las variables socioeconómicas (tipo de empresa, edad, pareja, hijos, y cooperación al ingreso familiar) en cada uno de los factores de la escala de satisfacción laboral (trabajo, compañeros, jefes, promociones, salarios y valoración). Se utilizó un análisis factorial de varianza, cuyo objetivo fué conocer el efecto diferencial de cada una de las variables independientes así como también la interacción entre estas variables con respecto a cada uno de los factores de satisfacción laboral. Ver tablas 13, 14, 15, 16, 17 y 18

TABLA No. 13 ANALISIS FACTORIAL DE VARIANZA OBTENIDO PARA EL FACTOR DE TRABAJO

TABLA DE PROCEDENCIA	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA	F	PROB
Efectos principales	1.431	5	0.286	0.684	0.636
Empresa	0.762	1	0.762	1.819	0.179
Edad	0.026	1	0.026	0.062	0.804
Pareja	0.027	1	0.027	0.065	0.799
Hijos	0.106	1	0.106	0.253	0.615
Ingreso	0.242	1	0.242	0.577	0.448
Interacción	5.424	10	0.5452	1.296	0.236
Empresa	0.017	1	0.017	0.040	0.842
Edad	0.123	1	0.123	0.294	0.588
Empresa	0.340	1	0.340	0.812	0.369
hijos	0.666	1	0.666	1.590	0.209
Empresa	0.133	1	0.133	0.318	0.574
Edad	0.329	1	0.329	0.786	0.377
hijos	0.012	1	0.012	0.029	0.865
Edad	0.284	1	0.284	0.678	0.411
hijos	0.325	1	0.325	0.778	0.379
hijos	1.320	1	1.320	3.154	0.077
Explicada	6.855	15	0.457	1.092	0.367

En el factor trabajo no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las variables con respecto a la satisfacción laboral. Asimismo no se encontraron interacciones significativas entre las variables.

TABLA No. 14 ANALISIS FACTORIAL DE VARIANZA OBTENIDO PARA EL FACTOR COMPAÑEROS.

TABLA DE PROCEDENCIA	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA	F	PROB	
Efectos principales	14 096	5	2 819	3 793	0 003	
Empresa	9 689	1	9 689	13 036	0 000	***
Edad	2 267	1	2 267	3 050	0 082	
Pareja	0 013	1	0 013	0 017	0 895	
Hijos	0 000	1	0 000	0 000	0 994	
Ingreso	0 133	1	0 133	0 179	0 672	
Interacción	9 209	10	0 921	1 239	0 262	
Empresa-edad	0 001	1	0 001	0 001	0 974	
Empresa-pareja	2 2 43	1	2 2 43	3 017	0 084	
Empresa-hijos	0 466	1	0 466	0 628	0 429	
Empresa-ingreso	2 401	1	2 401	3 230	0 074	
Edad pareja	0 313	1	0 313	0 421	0 517	
Edad hijos	2 022	1	2 022	2 720	0 101	
Edad ingreso	0 038	1	0 038	0 052	0 820	
Pareja hijos	1 064	1	1 064	1 432	0 233	
Pareja ingreso	0 018	1	0 018	0 025	0 875	
Hijos ingreso	2 877	1	2 877	3 871	0 051	*
Explicada	23 305	15	1 554	2 090	0 012	

* P= 05

** P= 01

*** P= 001

En el factor satisfacción con los compañeros solamente se encontraron diferencias significativas en la variable tipo de empresa ($F(1,184)=130.3$; $P=0.000$) en donde las personas de empresa pública ($X=3.71$) están más satisfechas con los compañeros que las de empresa privada ($X=3.24$). Por otro lado se encontraron interacciones significativas entre las variables Hijos - Ingreso, esto significa que las mujeres que tienen hijos y que no reciben ingreso de su pareja ($X=3.68$), y las mujeres que no tienen hijos y reciben ingreso de su pareja ($X=3.76$) están más satisfechas en cuanto a los compañeros que las mujeres que tienen hijos y reciben ingreso de su pareja ($X=3.37$) y que las mujeres que no tienen hijos y no reciben ingreso de su pareja ($X=3.42$).

En lo que respecta el factor satisfacción con los jefes no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, lo que indica que la satisfacción en cuanto a los jefes no se ve influenciada por ninguna de las variables por separado, sin embargo se encontraron interacciones significativas entre las variables Empresa-Pareja ($F(1,184)=4.058$; $P=0.045$) observándose que las mujeres que laboran en empresa pública que no tienen pareja ($X=3.62$) son las que están más satisfechas con los jefes, de manera inversa las mujeres de empresa privada que tienen pareja son las que menos satisfechas están con los jefes ($X=3.17$), entre las variables Edad - Hijos ($F(1,184)=4.889$; $P=0.28$) se encontró que las mujeres maduras con hijos ($X=3.59$) sienten mayor satisfacción con respecto a los jefes que las mujeres jóvenes con hijos ($X=3.30$) y las mujeres maduras sin hijos ($X=2.81$), otra interacción se dió en las variables Pareja - Ingreso ($F(1,184)=3.936$; $P=0.049$) en donde se vió una relación inversa, esto es que las mujeres que tienen pareja y no reciben ingreso ($X=3.35$) son las más satisfechas en cuanto a los jefes, en tanto que las mujeres que no tienen pareja y reciben ingreso ($X=2.88$) son las menos satisfechas con los jefes. Finalmente la relación entre Hijos - Ingreso que muestra que las mujeres con hijos que no reciben ingreso ($X=3.95$) y las mujeres sin hijos que reciben ingreso ($X=3.53$) experimentan mayor satisfacción hacia los jefes que las mujeres con hijos, que si reciben ingreso ($X=3.21$) y que las mujeres sin hijos que no reciben ingreso ($X=3.40$). Ver tabla No. 15.

TABLA No. 15 ANALISIS FACTORIAL DE VARIANZA OBTENIDO PARA EL FACTOR JEFES.

TABLA DE PROCEDENCIA	SUMA DE CUADRADOS.	GL	MEDIA F	PROB.
Efectos principales	8.076	5	1.616 1.718	0.132
Empresa	1.602	1	1.602 1.704	0.193
Edad	0.902	1	0.960 0.960	0.329
Pareja	0.557	1	0.557 0.593	0.442
Hijos	1.165	1	1.165 1.240	0.267
Ingreso	1.642	1	1.643 1.747	0.188
Interacción	26.638	10	2.664 2.834	0.003
Empresa-edad	0.877	1	0.877 0.933	0.335
Empresa-pareja	3.814	1	3.814 4.058	0.045 **
Empresa-hijos	0.651	1	0.651 0.693	0.406
Empresa-ingreso	0.979	1	0.979 1.041	0.309
Edad pareja	0.504	1	0.504 0.504	0.465
Edad hijos	4.596	1	4.596 4.889	0.028 **
Edad ingreso	2.495	1	2.495 2.654	0.105
Pareja hijos	0.265	1	0.265 0.282	0.596
Pareja ingreso	3.699	1	3.699 3.936	0.048 **
Hijos ingreso	4.504	1	4.504 4.791	0.030 **
Explicada	34.713	15	2.314 2.462	0.003

* P-.05

** P-.01

*** P-.001

TABLA No. 16 ANALISIS FACTORIAL DE VARIANZA PARA EL FACTOR PROMOCIONES.

TABLA DE PROCE- DENCIA	SUMA DE CUADRA- DOS.	GL	MEDIA	F	PROB.
Efectos principales	5.518	5	1.104	1.968	0.085
Empresa	0.377	1	0.377	0.673	0.413
Edad	1.606	1	1.606	2.864	0.092
Pareja	0.068	1	0.068	0.122	0.728
Hijos	2.103	1	2.103	3.752	0.054 *
Ingreso	0.736	1	0.736	1.313	0.253
Interac- ción	6.276	1	0.628	0.122	0.728
Emprese- edad	1.382	1	1.383	2.466	0.118
Emprese- pareja	0.346	1	0.346	0.617	0.433
Emprese- hijos	0.030	1	0.030	0.054	0.817
Empresa ingreso	0.047	1	0.047	0.084	0.773
Edad pareja	0.671	1	0.671	1.196	0.276
Edad hijos	0.655	1	0.655	1.169	0.281
Edad ingreso	0.727	1	0.727	1.297	0.256
Pareja hijos	0.016	1	0.016	0.028	0.868
Pareja- ingreso	0.000	1	0.000	0.000	0.990
Hijos- ingreso	0.441	1	0.441	0.787	0.376
Explicada	11.794	15	0.786	1.402	0.150

* P-05

** P-01

*** P-001

En el factor promociones sólo se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la variable hijos ($F(1, 184) 3.75; P=0.054$), lo que quiere decir que las mujeres que no tienen hijos ($X=2.83$) sienten mayor satisfacción con respecto a las promociones, que las mujeres que tienen hijos ($X=2.60$). No se encontraron interacciones significativas en este factor.

TABLA No. 17 ANALISIS FACTORIAL DE VARIANZA OBTENIDO PARA EL FACTOR SALARIO.

TABLA DE PRO-CEDENCIA	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIA F PROB.		
Efectos principales	29.799	5	5.960	6.474	0.000
Empresa	15.261	1	15.281	16.599	0.000 ***
Edad	1.945	1	1.945	2.113	0.148
Pareja	5.955	1	5.955	6.469	0.012 **
Hijos	3.902	1	3.902	4.239	0.041 **
Ingreso	0.244	1	0.244	0.265	0.608
Interacción edad	0.156	1	0.156	0.170	0.681
Empresa-pareja	0.294	1	0.294	0.320	0.572
Empresa-hijos	0.037	1	0.037	0.040	0.841
Empresa-ingreso	0.845	1	0.845	0.917	0.339
Edad pareja	3.547	1	3.547	3.853	0.051
Edad hijos	0.004	1	0.004	0.004	0.947
Edad ingreso	5.441	1	5.441	5.910	0.016
Pareja hijos	3.038	1	3.038	3.300	0.071
Pareja-ingreso	1.346	1	1.346	1.462	0.228
Hijos ingreso	0.466	1	0.466	0.506	0.478
Explicada	46.561	1	3.104	3.372	0.000
* $P=0.05$					
** $P=0.01$					
*** $P=0.001$					

En el factor salario se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las variables tipo de empresa ($F(1,184) 16.599; P=0.000$) lo cual indica que las mujeres que laboran en empresas privadas ($X=3.01$) se encontraron más satisfechas que las mujeres que trabajan en empresas públicas ($X=2.38$), también en la variable pareja ($F(1,184) 6.469; P=0.012$) se encontró que las mujeres sin pareja ($X=2.55$) se encuentran menos satisfechas que aquellas que tienen pareja ($X=2.80$), finalmente se tienen que las mujeres sin hijos ($X=2.83$) sienten más satisfacción que las que los tienen ($X=2.57$), ($F=(1,184)4.239; P=0.041$) todo esto con respecto al salario. Por otra parte se encontraron interacciones entre las variables Edad - pareja ($F(1,184) 3.853; P=0.051$), en donde se da una interacción inversa; es decir, las mujeres maduras que tienen pareja ($X=2.84$), son las más satisfechas en cuanto al salario, mientras que las mujeres jóvenes sin pareja ($X=2.41$), son las menos satisfechas en este factor, en las variables edad ingreso ($F=(1,184) 5.910; P=0.016$) se encontró que las mujeres jóvenes que reciben ingreso ($X=2.70$) y las mujeres maduras que no reciben ingreso ($X=2.86$) se encuentran más satisfechas con su salario que las mujeres jóvenes sin ingreso ($X=2.63$) y las mujeres maduras con ingreso ($X=2.68$).

En lo que se refiere al factor valoración se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las variables pareja ($F=(1,184) 6.973; P=0.009$) lo que indica que se sienten más valoradas las mujeres que no tienen pareja ($X=3.08$), que aquellas que si la tienen ($X=3.03$), también la variable ingreso ($F=(1,184)11.954; P=0.001$) mostró que se sienten más satisfechas con la valoración que hacen de ellas las mujeres que no reciben ingreso de su pareja ($X=3.15$), que las que si lo reciben ($X=2.94$). En cuanto a las interacciones, se observó que las variables Edad-Hijos ($F=(1,184)6.411; P=0.012$) presentan una interacción inversa que muestra que las mujeres jóvenes con hijos ($X=2.92$) son las menos satisfechas con su propia valoración, en tanto que las más satisfechas en cuanto a valoración son las mujeres maduras sin hijos ($X=3.13$). Ver tabla No. 18

TABLA No. 18 ANALISIS FACTORIAL DE VARIANZA OBTENIDO PARA EL FACTOR VALORACION

TABLA DE PROCEDENCIA	SUMA DE GL CUADRADOS	MEDIA	F	PROB.
Efectos principales	4.482	5	0.896	4.599 0.001
Empresa	0.359	1	0.359	1.844 0.176
Edad	0.422	1	0.422	2.167 0.143
Pareja	1.359	1	1.359	6.973 0.009***
Hijos	0.142	1	0.142	0.728 0.395
Ingreso	2.330	1	2.330	11.954 0.001***
Interacción	2.144	10	0.214	1.100 0.364
Empresa-edad	0.301	1	0.301	1.544 0.216
Empresa-pareja	0.006	1	0.006	0.033 0.856
Empresa-hijos	0.098	1	0.098	0.501 0.480
Empresa-ingreso	0.046	1	0.046	0.236 0.627
Edad pareja	0.003	1	0.003	0.016 0.898
Edad hijos	1.250	1	1.250	6.411 0.012***
Edad-ingreso	0.104	1	0.104	0.533 0.466
Pareja hijos	0.046	1	0.046	0.236 0.628
Pareja-ingreso	0.057	1	0.057	0.291 0.590
Hijos-ingreso	0.055	1	0.055	0.282 0.596
Explicada	6.627	15	0.442	2.266 0.006

* P=0.05
 ** P=0.01
 *** P=0.001

Para conocer si había alguna relación entre la antigüedad que se tiene trabajando en la empresa y la satisfacción laboral (satisfacción con el trabajo mismo, con los compañeros, jefes, promociones, salario y valoración de sí misma), se llevó a cabo una correlación producto momento de Pearson, cuyos resultados de manera general no fueron significativos, es decir no había relación. Por otra parte en lo que se refiere a las empresas públicas tampoco se encontró correlación alguna entre la antigüedad y los factores de satisfacción laboral, sin embargo en los resultados obtenidos para empresa privada, se observa que hay una correlación, que muestra una asociación $r=0.20$ $p=0.01$, entre la antigüedad y la satisfacción con el trabajo mismo, lo cual indica que existe mayor satisfacción mientras menor antigüedad se tiene en el trabajo o viceversa, las personas con mayor antigüedad sienten menos satisfacción laboral que las personas con menos antigüedad, en lo que se refiere al trabajo mismo.

RESULTADOS A LAS HIPOTESIS PLANTEADAS

En relación a la hipótesis de trabajo que plantea:

Las mujeres que laboran en empresas privadas tienen mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres que trabajan en empresas públicas.

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que existen diferencias estadísticamente significativas con respecto a la satisfacción laboral entre ambos grupos de mujeres, aunque lo expuesto en la hipótesis de trabajo sólo se comprobó en el factor satisfacción con el salario, ya que por otro lado en el factor satisfacción con los compañeros se encontró que las más satisfechas fueron las mujeres que laboran en empresas públicas.

La hipótesis que plantea: (H1)

Las mujeres que tienen entre 18 y 35 años de edad encuentran más satisfacción en su trabajo que las mujeres entre 36 y 55 años de edad.

No se ~~va~~ confirmada al no encontrar diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de mujeres.

En la hipótesis H2 que plantea:

Las mujeres que tienen pareja sienten mayor satisfacción laboral que las mujeres que no tienen pareja.

Se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas con respecto a los factores satisfacción con el salario y valoración de sí misma. La hipótesis se confirma en el factor satisfacción con el salario, mientras que en el factor valoración de sí misma se rechaza, ya que las mujeres sin pareja se valoran mejor a sí mismas que las que si la tienen.

La hipótesis H3 que menciona:

Las mujeres que no tienen hijos encuentran mayor satisfacción laboral que aquellas que tienen hijos.

Se va confirmada al encontrar diferencias estadísticamente significativas en los factores satisfacción con las promociones y satisfacción con el salario.

Por otro lado la hipótesis H4:

Las mujeres que reciben ingreso de su pareja encuentran más satisfacción en su trabajo que las mujeres que no reciben ingreso de su pareja.

Muestra diferencias estadísticamente significativas que rechazan la hipótesis planteada, en el factor valoración de sí misma al señalar que las mujeres que no reciben ingreso de su pareja se encuentran más satisfechas que las que si lo reciben.

La hipótesis H5:

Las mujeres que tienen más antigüedad en el empleo sienten mayor satisfacción laboral que aquellas que tienen poca antigüedad.

De manera general no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Por lo que la hipótesis se rechaza.

Según la hipótesis H6:

Habrán interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable edad.

Se encontró que no existían tales interacciones significativas en dichas variables en ninguno de los factores establecidos por lo que la hipótesis se rechaza.

En la hipótesis H7:

Habrán interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable pareja.

Solo se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el factor satisfacción con los jefes, es decir que las mujeres que laboran en empresas públicas y que no tienen pareja son las que están más satisfechas con los jefes; de manera inversa las mujeres de empresas privadas que tienen pareja son las que menos satisfechas están con los jefes.

Sin embargo en la hipótesis H8

Habrán interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable hijos.

No se hallaron interacciones significativas en ninguno de los factores establecidos.

Asimismo en la hipótesis H9:

Habrán interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable ingreso.

Tampoco hubo tales interacciones.

Por otro lado en la hipótesis H10:

Habrán interacciones significativas en la variable edad con la variable pareja.

Sólo se encontraron interacciones significativas en el factor salario, lo que indica que las mujeres maduras que tienen pareja son las más satisfechas en cuanto al salario, mientras que las mujeres jóvenes sin pareja son las menos satisfechas.

Además en la hipótesis H11 que plantea:

Habrán interacciones significativas en la variable edad con la variable hijos.

Se encontró que sólo en el factor jefes existían dichas interacciones lo cual significa que las mujeres que son jóvenes y no tienen hijos y las mujeres maduras con hijos sienten mayor satisfacción con respecto a los jefes que las mujeres jóvenes con hijos y las mujeres maduras sin hijos.

En lo que se refiere a la hipótesis H12:

Habrán interacciones significativas en la variable edad con la variable ingreso.

No se encontraron interacciones significativas en ningún factor.

La hipótesis H13:

Habrán interacciones significativas en la variable pareja con la variable hijos.

Tampoco se encontraron dichas interacciones, en ningún factor.

No obstante en la hipótesis H14:

Habrán interacciones significativas en la variable pareja con la variable ingreso.

cativas en tanto que en las empresas privadas se encontró que las mujeres con menos antigüedad dentro de la empresa se sienten más satisfechas que a aquellas que tienen mayor antigüedad dentro de la empresa.

DISCUSION

De acuerdo a los datos obtenidos se pudo observar que sí existen diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres que trabajan en empresas públicas y las mujeres que trabajan en empresas privadas en cuanto a los factores satisfacción con el salario y satisfacción con los compañeros.

La retribución económica que por su trabajo recibe la mujer ha sido desde siempre mucho menor que la recibida por el hombre aún realizando las mismas actividades, este problema es más agudo en los estatus sociales más bajos, dado que la mujer está menos preparada para competir con el hombre en el ámbito laboral.

Según Casarrubias (1982) menciona que algunos patrones, en México; consideran a la mujer como causante de trastornos productivos a la empresa, a diferencia de los hombres. Esta afirmación se basa en el hecho de que la mujer debe desempeñar una doble función como trabajadora y como ama de casa y en algunos casos también como madre, lo cual produce una baja en su eficacia y eficiencia en el trabajo por lo cual no sería capaz de ocupar un puesto de alto nivel jerárquico; sin embargo sí se reconoce que tanto hombres como mujeres tienen las mismas condiciones y aptitudes.

En el mismo orden de ideas también encontramos que el salario que recibe la mujer siempre es menor al que recibe el hombre aunque se considere que la mujer debe recibir igual cantidad de dinero. Esta cuestión es cada vez más consciente en la mayoría de las personas por lo que la Ley Federal del Trabajo corrobora esta opinión. En lo que respecta a las mujeres que trabajan en empresas públicas y privadas, en relación al salario que perciben, tal como muestran los resultados; las mujeres que trabajan en empresas públicas

tienen mayor seguridad económica y psicológica que las mujeres que trabajan en empresas privadas, no obstante estas últimas además de percibir mejores salarios obtienen los beneficios del prestigio de la propia empresa, por lo cual, se encuentran más satisfechas en este aspecto; sin embargo en lo que se refiere a la satisfacción con los compañeros son las mujeres que trabajan en empresas públicas las que están más satisfechas ya que aunque no se encontraron diferencias en estudios similares, consideramos que se debe a la mayor oportunidad que tienen de formar grupos informales dentro de la empresa debido a que mantienen una relación más directa y estrecha con estos.

Por otro lado se encontró que existe menor satisfacción en las mujeres que no tienen pareja en cuanto al factor salario debido a que tienen que mantenerse a sí mismas y muchas veces a sus hijos sin que este sea suficiente, inversamente estas mujeres están más satisfechas en cuanto al factor valoración de sí misma; ya que el trabajo hace que se sientan importantes, valoradas y estimadas lo cual trae como consecuencia su independencia emocional.

En el factor satisfacción con las promociones las mujeres que no tienen hijos tienen mayor satisfacción laboral debido a que por un lado el salario es mayor y tienen mayor disponibilidad de tiempo para dedicarse a su trabajo que aquellas que tienen hijos y no pueden disponer tan fácilmente de su tiempo, razón por la cual en repetidas ocasiones no se les toma en cuenta.

En cuanto a la variable antigüedad en el empleo se observó que no es significativo en la satisfacción en el trabajo, en las mujeres que laboran en empresas públicas, cosa que no sucede en mujeres que trabajan en empresas privadas quienes menos tiempo tengan de trabajar más satisfechas se sienten. Además Vite S. (1986), encontró que las madres con mayor antigüedad en el trabajo se sienten más estimadas y el trabajo se vuelve más importante para ellas, encuentran en él, satisfacción y elevación en su autoestima.

Mientras que las mujeres maduras con pareja se encuentran más satisfechas con el salario, ya que consideramos que con la suma del salario que perciben ambos se pueden satisfacer más fácilmente las necesidades básicas de la pareja.

Las interacciones halladas en las variables Edad-Hijos fueron significativas en el factor jefes, ya que este influye la cantidad de recompensas o castigos que den a sus empleados así como el interés que muestren por ellas.

Asimismo en las variables pareja-ingreso en el factor satisfacción con los jefes se ve determinada la satisfacción en el trabajo por las razones arriba mencionadas.

CONCLUSIONES

Como se mencionó a través de toda la investigación, la satisfacción laboral está integrada por varios factores tales como; el trabajo mismo, la satisfacción con los compañeros, la satisfacción con los jefes, satisfacción con las promociones, satisfacción con los salarios y la valoración que hace uno de sí mismo con respecto al trabajo. Debido a esta diversidad de aspectos se presentó muy difícil poder comprobar la hipótesis de trabajo, la cual plantea que las mujeres que laboran en empresas privadas tienen mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres que trabajan en empresas públicas. Esta hipótesis sólo se corroboró en el factor satisfacción con el salario, sin embargo por otro lado se encontró que las mujeres que trabajan en empresas públicas obtienen mayor satisfacción con los compañeros, debido quizá a la mayor oportunidad de integrar grupos informales.

Ambos resultados concuerdan con los estudios realizados por Brenher y Tommklews (1979), Saucer y York (1978), y Mc Lwee (1982), en los que encontraron que "Los roles sociales y emocionales en el trabajo, tales como las relaciones con los compañeros, las condiciones de trabajo contortables y agradables y el salario, parecen ser las fuentes de satisfacción más importantes para las mujeres". En comparación con los hombres que se interesan más por la responsabilidad, las promociones, la toma de decisiones, las oportunidades de percibir ingresos más altos y el uso de la creatividad.

Otros resultados interesantes se encontraron en la hipótesis H2 que plantea que las mujeres que tienen pareja sienten mayor satisfacción laboral que las mujeres que no tienen pareja. Al respecto se encontró que efectivamente esto ocurre, pero únicamente en el factor satisfacción con el salario, mientras que en el factor valoración de sí misma se rechaza la hipótesis ya que las mujeres sin pareja se valoran más a sí mismas que las mujeres que sí tienen pareja.

Estos resultados concuerdan con los estudios realizados por Lacy (1993), que menciona que "El estado civil es una variable que está relacionada con la actitud hacia el trabajo, por eso encuentro que los solteros, sean hombres o mujeres, tienden a comprometerse más con su trabajo que los casados, es por ello deducible que las mujeres solteras prefieren las promociones y el trabajo interesante, en comparación con las casadas que se inclinan más por el salario y se sienten menos capacitadas que las primeras".

La hipótesis H5 plantea que las mujeres que no tienen hijos encuentran mayor satisfacción laboral que aquellas que tienen hijos, ésta hipótesis se vio confirmada en los factores satisfacción con las promociones y satisfacción con el salario, es decir, que las mujeres que no tienen hijos se encuentran más satisfechas en cuanto a las promociones y al salario que reciben en su trabajo que las que tienen hijos.

En lo que a relaciones entre variables se refiere, tenemos que la hipótesis H7 que plantea, habrá interacciones significativas en la variable tipo de empresa con la variable pareja, se corroboró únicamente en el factor satisfacción con los jefes, lo cual indica que las mujeres que trabajan en empresas públicas y que no tienen pareja son las que se encuentran más satisfechas con los jefes, en tanto que de forma inversa las mujeres que trabajan en empresas privadas que tienen pareja son las que menos satisfechas están con los jefes.

Creemos que estos resultados se deban a que las mujeres sin hijos tienen más tiempo para dedicarle al trabajo y en caso de una promoción, la responsabilidad le hará sentirse más satisfecha, en tanto que las mujeres con hijos pueden llegar a sentirse atribuladas ante el aumento de esta responsabilidad, en cuanto al salario la mujer soltera disfruta de forma individual más su salario que la mujer con hijos.

Otras interacciones se encontraron en la hipótesis H10 que menciona; habrá interacciones significativas en la variable edad con la variable pareja. Se obtuvo que existen interacciones en el factor salario, lo que indica que las mujeres maduras que tienen pareja son las más satisfechas en cuanto al salario, mientras que las mujeres jóvenes sin pareja son las menos satisfechas.

Finalmente también se encontraron interacciones que confirman la hipótesis H14 que plantea; habrá interacciones significativas en la variable pareja con la variable ingreso.

Estas relaciones se encontraron en el factor satisfacción con los jefes, en el cual las mujeres que tienen pareja y que no reciben ingresos son las más satisfechas en cuanto a los jefes, por otro lado las mujeres que no tienen pareja y reciben ingreso son las menos satisfechas con los jefes.

En cuanto al planteamiento del problema ¿Habrán diferencias en la satisfacción laboral entre mujeres que trabajan en empresas públicas y privadas?, puede decirse que existe satisfacción en ambos grupos de mujeres, sin embargo en ninguno de los dos tipos de empresas se llenan por completo los factores que se considera integran la satisfacción. Además de que en cada tipo de empresa los factores de satisfacción que se cumplen son diferentes en cada una, esto podría ser resultado de la diferencia de objetivos que existen entre una y otra empresa.

Es necesario que tanto las empresas públicas como las privadas pongan mayor atención a las necesidades de motivación de sus empleados a fin de proporcionarles una satisfacción al cumplir estos con su trabajo.

LIMITACIONES

Una de las limitaciones más importantes fue, la accesibilidad de la muestra, tanto en empresas públicas como en las privadas, en ambos tipos de empresa requerían un informe detallado acerca de la investigación que se estaba realizando; su objetivo y los alcances o aplicaciones prácticas a la misma.

Por otra parte surgía el pretexto, de que se hacía perder tiempo productivo a las empleadas, las cuales a su vez pedían que se les permitiera llevar los cuestionarios a sus casas, para entregarlo contestado al día siguiente, lo que en ocasiones no sucedió debido a que lo extraviaban y esto nos provocaba pérdida de tiempo, dinero y esfuerzo. Además algunas veces no entregaban cuestionarios, que no tenían respuestas a determinadas preguntas y éstas se tenían que neutralizar tomándolas como "ni de acuerdo ni en desacuerdo".

No pudo lograrse una generalización de resultados ya que los grupos no fueron homogéneos en cuanto a las variables establecidas; edad, estado civil, tener hijos o no tenerlos, etc.

Por otra parte faltan estadísticas actualizadas en México acerca de las tasas de actividad, de trabajo, de escolaridad, etc. Así como investigaciones acerca del tema satisfacción laboral.

SUGERENCIAS

Para futuras investigaciones acerca de la satisfacción laboral se recomienda tener mayor control sobre las variables socioeconómicas tales como: edad, salario, etc. Se propone hacer 2 investigaciones en donde las variables a controlar sean por un lado mujeres jóvenes (18 - 35 años), solteras sin hijos, que únicamente reciban ingreso de su trabajo, y por otro lado, mujeres maduras (36 - 55 años), con pareja con hijos y que reciban aportación económica por parte de su pareja. Haciendo posteriormente una comparación de los resultados de dichas investigaciones.

Para lograr un mayor control de variables sería adecuado diseñar un instrumento que ayudará a seleccionar la muestra que participaría en las investigaciones, logrando además grupos homogéneos, que llevarán a obtener generalización de resultados.

Contando con grupos homogéneos resultaría de gran interés comprobar o establecer parámetros acerca de la teoría de Maslow en México, ya que se presume resulta en diferente medida para nuestro país.

Además podría construirse un instrumento que mida la satisfacción laboral, en donde se puedan incluir otros factores que integran dicho aspecto, ya que pensamos que existen más elementos tales como el prestigio de la empresa, las condiciones físicas del lugar de trabajo, la distancia que hay que recorrer para llegar a él y pueden incluirse tantos aspectos, que habría que investigar cuáles realmente influyen en la satisfacción laboral.

ANEXO "A"

Ej: Me gusta el color azul.

TA A I D TD

Esto quiere decir que a Usted le gusta el color azul aunque no es su preferido.

1.- Mi trabajo es interesante.

TA A I D TD

2.- El trabajo que desempeño es rutinario.

TA A I D TD

3.- Mi trabajo es aburrido.

TA A I D TD

4.- Me siento satisfecha con el trabajo que realizo.

TA A I D TD

5.- Mi trabajo es agradable.

TA A I D TD

6.- Me siento frustrada por el trabajo que actualmente realizo.

TA A I D TD

7.- El trabajo que desempeño es el que siempre quise tener.

TA A I D TD

8.- Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo.

TA A I D TD

9.- Mis compañeros de trabajo se interesan en mí.

TA A I D TD

10.- Mis compañeros de trabajo son amistosos.

TA A I D TD

11.- Las relaciones con mis compañeros de trabajo son agradables.

TA A I D TD

12.- Trabajo a gusto con mi jefe porque es amistoso.

TA A I D TD

13.- Mi jefe me ayuda a realizar mi trabajo.

TA A I D TD

14.- Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de trabajo.

TA A I D TD

15.- Mi jefe se interesa por mi bienestar.

TA A I D TD

16.- Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo.

TA A I D TD

17.- En mi trabajo existen facilidades para alcanzar mejores puestos.

TA A I D TD

18.- Los ascensos en mi trabajo son frecuentes.

TA A I D TD

19.- En mi trabajo las políticas para ascender son injustas.

TA A I D TD

20.- Los ingresos que recibo por mi trabajo son adecuados para mis gastos normales.

TA A I D TD

21.- Estoy satisfecha con el dinero que gano en mi trabajo.

TA A I D TD

22.- Las prestaciones que recibo en mi trabajo son adecuadas.

TA A I D TD

23.- Me siento poco creativa en mi trabajo.

TA A I D TD

24.- Me siento subestimada en mi trabajo.

TA A I D TD

25.- Siento que soy una persona valorada en mi trabajo.

TA A I D TD

26.- Soy importante en mi trabajo.

TA A I D TD

27.- Me siento devaluada en mi trabajo.

TA A I D TD

28.- Mi trabajo me proporciona poco placer.

TA A I D TD

29.- Mi trabajo me hace sentir muy bien.

TA A I D TD

30.- Mi trabajo me hace sentir útil.

TA A I D TD

31.- Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye poco al logro de los objetivos.

TA A I D TD

32.- Mi trabajo me hace sentir importante.

TA A I D TD

33.- Siento que contribuyo muy poco en mi trabajo.

TA A I D TD

GRACIAS POR SU COLABORACION

BIBLIOGRAFIA

- 1 Aguilar, D. Eugenia. Hacinamiento y satisfacción en el trabajo. Tesis Fac. de Psicología, UNAM, 1987.
- 2 Alva, Myrdal. Viola Klein. "La mujer y la sociedad contemporanea". Edit. Trillas México, 1980.
- 3 Aramburu, C. Mercado de trabajo y mujer joven. Centro de estudios de la mujer. Fac. de psicología UNAM.
- 4 Arias, G. F. "Administración de Recursos Humanos" Edit. Trillas, México, 1986.
- 5 Arreola, S. Rosa. Búsqueda de la imagen de la mujer mexicana. Tesis Fac. de Psicología, UNAM, México, 1982.
- 6 Bellola, N. Angeles. La identidad de la mujer en el sector laboral. Tesis Fac. de Psicología, UNAM, México, 1981.
- 7 Bowdich, H. "El comportamiento humano en la organización". Edit. Trillas, México, 1985.

- 8 Bringas, R.E. Autoestima de la mujer mexicana a partir de su rol sexual, tradicionalismo, modernización y nivel socioeconómico. Tesis Fac. de Psicología, UNAM, 1987.
- 9 Casarubias, C. Heriberta El perfil de la mujer en el sector laboral, Tesis Fac. de Psicología, 1982.
- 10 CONAPO Bibliografía sobre la actividad de la mujer en México. CONAPO México, 1983.
- 11 Cortes, F. Mirta Estudio intercultural cuantitativo sobre la satisfacción en el trabajo en Estados Unidos, Italia y Puerto Rico. Tesis Fac. de Psicología, UNAM. México, 1970.
- 12 CREA - SEP "Juventud y desarrollo en el México de hoy" México, 1983.
- 13 Cuevas, A. Martha Técnicas de elaboración de escalas de actitudes. Tesis Fac. de Psicología, UNAM. México, 1981.
- 14 Davis, K. "El comportamiento humano en el trabajo en una empresa de aviación comercial". Edit. Mc Graw Hill. México, 1986.
- 15 Galicia, A. Fátima Programa de preparación para el retiro de pilotos aviadores en las líneas aéreas Aeroméxico y Mexicana de aviación. Tesis Fac. de Psicología, UNAM. México, 1987.
- 16 García, G. Blanca Factores relacionados con la satisfacción laboral en las mujeres / estudio comparativo. Tesis Fac. de Psicología, UNAM. México, 1981.

- 17 Garcia, M. Luz Ma. La mujer y la motivación en el trabajo. Tesis Fac. de Psicología, UNAM. México, 1981.
- 18 Garcia, H. Guadalupe. La satisfacción en el trabajo en una empresa de aviación comercial. Tesis Fac. de Contaduría y Administración, UNAM. México, 1979.
- 19 Gilou, G.R. La motivación de la mujer hacia el trabajo. Centro de estudios de la mujer. Fac. de Psicología UNAM. México.
- 20 Hernández, S. Mujer joven en el mundo del trabajo / Metas, logros y aspiraciones. Centro de estudios de la mujer. Fac. de Psicología, UNAM. México.
- 21 Higginson, V. Margaret "La mujer ejecutiva triunfadora". Edit. Técnica, S.A. México, 1976.
- 22 Huse, E. F. "El comportamiento humano en la organización". Edit. Trillas. México, 1985.
- 23 INEGI IX Censo General de Población y Vivienda 1970, México, 1972. Resumen general.
- 24 INEGI X Censo General de Población y Vivienda 1980, México, 1986, Vol.II.
- 25 López, M. Rosario. "La participación de la mujer joven en la actividad económica". CREA. México, 1982.

- 26 Macías, A. Marisela. Autoestima, rol sexual y nivel socioeconómico en las aspiraciones de la mujer. Tesis Fac. de Psicología, UNAM. México, 1987.
- 27 Reyes, P.A. "Proceso Administrativo". Tomo I. Edit. Trillas. México, 1985.
- 28 Rodríguez, E.M. "Motivación al trabajo". Edit. Manual Moderno. México, 1986.
- 29 Sánchez, G. P. Análisis de permanencia en el empleo. Un enfoque de motivación hombre - puesto. Diplomado de Recursos Humanos, modulo II, ITAM, 1988.
- 30 Schultz, D.P. "Psicología Industrial". Edit. Interamericana. México, 1985.
- 31 Secord, P. F. "Psicología social". Edit. Mc. Graw Hill. México, 1979.
- 32 STPS La mujer en el trabajo en México. México, 1986. Antología.
- 33 STFS Encuesta continua sobre ocupación. México, 1986.
- 34 STPS Características de la demanda de mano de obra femenina. México, 1979.
- 35 STPS Anuario estadístico 1986. México, 1986.
- 36 UNAM Gaceta UNAM No. 2305, UNAM. México, Junio, 1988.
- 37 UNAM Agenda estadística 1983. UNAM. México, 1983.

- 38 UNAM Agenda estadística 1986-1987. UNAM.
México, 1987.
- 39 UNAM Anuario estadístico 1985. UNAM. México,
1985.
- 40 Vite, S.P. Silvia. Autoestima de madres con trabajo
doméstico y madres con trabajo remunerado.
Tesis Fac. de Psicología, UNAM. México,
1986.
- 41 Vroom, V.H. "Motivación y alta dirección".
Edit. Trillas. México, 1979.
- 42 Sartín, P. "La mujer liberada".
Edit. Hispano. Barcelona, 1971.