

106
sey

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Psicología



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

**"SATISFACCION LABORAL EN MUJERES
CONDUCTORAS DEL STC METRO"**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Presentan:

**RODRIGUEZ AGUIRRE MARTHA PATRICIA
MENDOZA GONZALEZ MA. DE LA LUZ PATRICIA**

Directora de Tesis
Psic. Ma. del Carmen Gerardo Pérez

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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

INTRODUCCION	1
1. LA MUJER Y EL TRABAJO EN MEXICO	4
1.1 Periodo Prehispánico	4
1.2 La Nueva España	7
1.3 El Siglo XIX	16
1.4 El Porfiriato	18
1.5 La Revolución	22
1.6 El Siglo XX	24
2. EL TRABAJO FEMENINO LATINOAMERICANO EN LA ACTUALIDAD	27
2.1 Actividad femenina por edad	31
2.2 Educación y estado civil	36
2.3 Perfil de la mujer que trabaja	41
2.4 Las mujeres en la producción	42
3. SATISFACCION LABORAL	49
3.1 Necesidades humanas	49
3.2 Teorías de la motivación	51
3.2.1 Teoría de Maslow	54

3.2.2 Teoría de Motivación al Logro de McClelland	56
3.2.3 Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg	58
3.3 Satisfacción en el trabajo	71
4. METODO	88
4.1 Planteamiento del problema	88
4.2 Objetivos	89
4.3 Hipótesis	90
4.4 Tipo de Estudio	91
4.5 Instrumento	92
4.6 Definición de variables	92
4.7 Definición de la Muestra	94
4.8 Procedimiento	95
4.9 Descripción y análisis de resultados	98
4.9.1 Contrastación entre dos muestras	98
4.9.2 Factores contenidos en el instrumento ..	99
DISCUSION	113
CONCLUSIONES	120
BIBLIOGRAFIA.....	122
APENDICE	129

INTRODUCCION

En México la lucha que han sostenido las mujeres para transformar su condición de inferioridad en la sociedad ha tenido una gran importancia, sobre todo en períodos de auge de las luchas sociales como la conquista, la guerra de intervención de finales del siglo XIX, la revolución de independencia la cual abre el siglo XX, donde la mujer participó en el conflicto de los bandos en pugna, y su presencia activa ha definido muchos de los cursos que como sujeto social ha recorrido hasta el día de hoy. A la par de esto ha habido un avance en el terreno laboral, donde vemos que la mujer trabaja, estudia, se organiza y lucha cada vez más, siendo cada vez menos las mujeres que se conforman con quedarse en su casa.

Sí la sociedad se ve sometida a cambios en la civilización desde el punto de vista social, tecnológico, científico y cultural, las mismas circunstancias de este desarrollo marcan el inicio de la era en la que se le reclama su participación activa en campos nuevos que anteriormente solo los hombres podían desempeñar.

Sin embargo, esta participación no es aún muy bien vista en sectores grandes de la sociedad, pues la mujer mexicana se ve aún limitada en este desarrollo

Reconociendo la importancia que tienen este tipo de cambios, el presente trabajo pretende tener un acercamiento a este mundo de trabajo de la mujer tan amplio y del que se desconoce aún mucho. Específicamente esta investigación está enfocada a conocer como se sienten las mujeres conductoras del Sistema de Transporte Colectivo (Metro) con diversos aspectos del trabajo como son: el trabajo en sí mismo, el salario, los compañeros de trabajo, los jefes, etc. y que definitivamente ejercen una influencia significativa en la actitud que la mujer muestra hacia su empleo, sobre todo si ella se encuentra desempeñándose en un campo que no corresponde a los considerados tradicionalmente como femeninos. Se ha tomado como base la teoría de motivación de Frederick Herzberg por considerar que señala los determinantes de la satisfacción laboral que nos interesaba medir.

Pocos son los estudios que se han hecho sobre satisfacción laboral de la mujer que ocupa un trabajo no convencional, pero su capacidad en la actualidad empieza a ser más reconocida y además considerando que su comportamiento laboral ha demostrado ser distinto al del hombre, explorarlo y conocerlo será uno de los senderos ha seguir por los estudiosos de la conducta humana en las organizaciones.

El contenido de este trabajo de tesis se desarrolla a lo largo de 4 capítulos. En el primer capítulo se hace una breve revisión de la participación de la mujer en la historia de México, desde el periodo prehispánico hasta el siglo XX. El segundo capítulo refiere con datos estadísticos cual ha sido la integración de la mujer al mundo laboral en latinoamerica en las tres últimas décadas. El tercer capítulo aborda el tema de la satisfacción laboral y además se incluye " La Teoría Bifactorial de Motivación e Higiene " de Frederick Herzberg en la cual se apoya este trabajo. Finalmente el cuarto capítulo comprende la metodología seguida en este estudio, donde se incluyen tablas en las cuales se ilustran los resultados obtenidos de este trabajo, así como la discusión y las conclusiones derivadas del mismo.

1 LA MUJER Y EL TRABAJO EN MEXICO

1.1 Periodo Prehispánico

La cultura mexicana era profundamente religiosa, los dioses regían la vida de los hombres y algunos de ellos exigían periódicamente sacrificios para seguir protegiendo a la especie. Las deidades principales eran masculinas, aunque existía en el panteón una figura central femenina: la diosa Coatlicue o la Madre de la Tierra que en su faceta lunar era la diosa del erotismo, representaba la carne, el deseo y la inmundicia. Con todo y esto, en Coatlicue es difícil percibir al género femenino, pues su condición de deidad la aleja de la realidad de la mujer en esa sociedad agobiada por el peso de la dominación masculina. La mujer siempre dependía del hombre,

padre o marido, aunque ocupaba un lugar preciso en la producción de acuerdo con una división del trabajo, la cual le asignaba las labores domésticas. Estas comprendían además de la limpieza de la casa y las labores de la cocina, la preparación del nixtamal para las tortillas, el hilado y el tejido, la cerámica y algunos aspectos específicos de la agricultura y la domesticación de animales.

La cultura mexicana vivía de la agricultura del maíz. Las tierras pertenecían de origen al tlatoani (monarca), pero en usufructo las trabajaba el macehuatl (plebeyo) ya sea en regímenes comunitarios (calpulli), o administrados por los pipiltin (nobles). El calpulli contaba con una sección trabajada grupalmente con la finalidad de abastecer a las viudas y huérfanos, asumiendo socialmente la sobrevivencia de los sectores más débiles del colectivo; la movilidad social era casi nula.

La educación era obligatoria y se impartía en establecimientos determinados para cada clase social, haciendo hincapié en las diferencias de clase y sexo; los niños pipiltin acudían al calmecac y los macehuatl al telpochcalli. Las niñas eran educadas por sus madres en las labores domésticas y la religión, las niñas nobles tenían acceso al calmecac para aprender algunas cuestiones sobre salud y primeros auxilios. La reproducción es considerada como un mandato divino, por lo tanto al ejercicio de la sexualidad se le

establecen límites muy precisos para evitar que se vulnere el orden cósmico.

A las mujeres se les insistía que rezaran con frecuencia, particularmente en la noche, porque eso agradaba a los dioses. En su conducta debía respetar la tradición, así se les decía "...mira que no ensucies la fama y honra de nuestros señores antepasados de los cuales vienes, mira que a mí y a tu padre nos honres, y nos des fama con tu buena vida ...".¹

La sociedad mexicana era claramente patriarcal, aunque las tradiciones que aludían a formas matrilineales de existencia estaban presentes, por ejemplo, la forma de sucesión del tlatoani contemplaba la línea femenina. Las mujeres veían condicionada su existencia en todas las áreas de su conducta y su apariencia; así se les enseñaba cómo hablar, caminar, vestirse y arreglarse; todo esto debía hacerse con discreción evitando los excesos. La mujer se vestía de huipil y nahuas, calzaba huaraches y se abrigaba con el rebozo, prenda que aún hoy se mantiene en sectores populares, el cabello trenzado también se mantiene como de uso cotidiano.

El arte de tejer era conocido y ejecutado, hasta por las mujeres de las familias más ricas, donde se les enseñaba como un oficio privativamente femenino y que en caso de necesidad podían utilizar para ganarse la vida. Muchas mujeres, participaban también en la

vida rural de sus maridos, cuando formaban parte de una de las familias dedicadas al cultivo de las tierras de algún noble azteca.

Eran ciertamente menos las mujeres que participaban de una vida tranquila, sosegada y familiar, pues en la mayoría de los casos, los esposos estaban gran parte del tiempo ausentes durante el día, ocupados en las labores del campo. Otras se dirigían a la capital para vender sus tejidos y tortillas de maíz y de cacao.

1.2 La Nueva España

A lo largo de sus trescientos años de vida, la Nueva España fué testigo de diversos y profundos cambios sociales, políticos y económicos. Lo que los indígenas vivieron como la catástrofe que terminó con su mundo fué un proceso que abrió paso a otra realidad. La conquista española enfrentó a dos mundos, ambos poderosos, en proceso de expansión política y militar y profundamnete religiosos, ambos caracterizados por un sistema patriarcal o de predominio masculino. La conquista significó la destrucción de un mundo y abrió las posibilidades técnicas y económicas que incorporaron a México al capitalismo mundial desde la dependencia. La

distribución espacial de los grupos humanos determinó en gran medida los modos de producción existentes. En las zonas criollas (el bajío y el norte) se desarrolló una economía predominantemente capitalista, mientras en las de mayor densidad indígena (centro y sur) sobrevivían elementos prehispánicos, como la propiedad comunal de la tierra. El sistema social imperante aparece jerárquizado de acuerdo con el color de la piel que, junto con el nombre y rango de un individuo, determinaban su posición social.

Como consecuencia del choque étnico y cultural, las mujeres adquirieron importancia como sintetizadoras de viejas tradiciones e impulsoras de soluciones ante los problemas que planteaba la vida cotidiana. Las mujeres indígenas tuvieron pocas oportunidades de mantener sus creencias y debieron reprimir las manifestaciones externas de los antiguos cultos religiosos; en cambio conservaron hábitos y rutinas domésticas prehispánicas que escaparon de la atención de los evangelizadores, ya que, aparentemente no afectaban a la nueva fé y a sus prácticas religiosas.

Se fundaron instituciones de carácter aparentemente laico, pero que en realidad estaban imbuidas del espíritu religioso para asegurar la honestidad de las mujeres y así asegurar el prestigio de la familia. La realidad social impuso un tipo de educación para cada grupo de mujeres, de acuerdo a su pertenencia a los distintos grupos raciales y sociales. Para las mujeres indígenas, la familia y la comunidad

fueron los únicos centros educativos, por lo cual las tareas del hogar se convirtieron en su principal ocupación.

Desde los inicios de la guerra de conquista las mujeres indígenas estuvieron presentes, entre los primeros regalos que recibió Cortés de Moctezuma estaba un lote de esclavas para su regocijo. La mujer era entonces objeto de placer en ambos mundos. Bernal Díaz narra que en 1519 recibieron los presentes de los caciques y los principales de Tabasco veinte mujeres dentro de las que destacaba la Malinche y que fue del agrado y la alegría de Cortés. Esta mujer destaca como el símbolo del mestizaje que implicaba una neta subordinación, su caso es significativo porque retrata la jerarquía de un sector social sobre otro, la subordinación femenina a un jefe por partida doble: por conquista y por sexo.

A lo largo del Virreinato el sector mestizo femenino de la población tuvo distintas funciones y trabajos, en gran medida determinados por la región que habitaba y/o el lugar que ocupaba su familia en la producción. En ciudades y pueblos abastecía servicios, vendía alimentos y cubría las faenas de sirvienta en las amplias casas de los españoles; en el campo, las labores domésticas y agrarias.

Las mujeres formaban parte activa de su sociedad y sus actividades eran múltiples. Mientras las de estratos populares cumplían labores tradicionales, que en el campo incluía la elaboración de textiles,

cerámica y las actividades agrícolas, y se seguían vistiendo como antaño, las de ciudades y pueblos vendían en los tianguis o mercados diversas mercancías y podían cumplir servicios sociales como el de surtir agua. También se acomodaban entre la servidumbre de los sectores adinerados de la población.

Según la recopilación de las Leyes de Indias (1680), las mujeres no debían realizar trabajos rudos en la mina, sin embargo la insistencia sobre el particular nos sugiere que la norma se cumplía pocas veces.

No sólo en el campo era necesario el trabajo femenino, ni tampoco fueron las indias las únicas que se ocuparon en tareas más o menos pesadas. Una mayoría de negras, mulatas y mestizas, desempeñó su trabajo en talleres, obrajes y servicios diversos; tampoco faltaron las españolas y criollas que se vieron obligadas a ganarse la vida con su esfuerzo; también existieron mujeres que, pese a que disfrutaban de una posición económica desahogada, resolvieron administrar sus propios bienes o dirigir algún negocio. Frente a una sociedad que ostentaba el ideal femenino de recato y encierro en el hogar o en un convento, se presentaba la realidad de una gran cantidad de mujeres sin otro medio de subsistencia que la fuerza o la destreza de sus manos.

El trabajo femenino era necesario para el mantenimiento del modo de vida establecido a partir del siglo XVI. Las grandes mansiones

requerían de la asistencia de un gran número de sirvientas; las pequeñas industrias y talleres de hilados y tejidos contrataban a algunas más; los cigarros se elaboraban en casas particulares o talleres en los que operaban numerosas mujeres, y aún había muchos servicios auxiliares en los que ellas participaban asiduamente. El trabajo en estas actividades rara vez requeriría de conocimientos o adiestramiento especial, pero el estudio de las condiciones en las que se realizaban es indicador de algunos aspectos de la educación femenina, como la relación entre nivel de conocimientos y desempeño eficiente en actividades remuneradas.

Pese a la imposibilidad de establecer cifras exactas, se puede decir que en la Nueva España eran muchas las mujeres que trabajaban en tareas sujetas a jornal; sin duda alguna más de la mitad de las que vivían en las ciudades. Por otro lado, en el campo prácticamente todas se ocupaban en tareas productivas, aunque no asalariadas.

En el México prehispánico, las mujeres conocían bien sus quehaceres domésticos, el más importante, quizás, fue el de moler, amasar el maíz y prepara las tortillas. Cuando los españoles llegaron, ellas siguieron desempeñando las mismas tareas, sólo que, en algunos casos, se les exigió un aumento en la producción para cubrir las necesidades de los nuevos señores. Entre los tributos que los pueblos debían entregar a sus encomenderos, se

contaba cierto número de carga de tortillas, cuya elaboración estaba a cargo de las mujeres.

El trabajo femenino como parte del servicio social en las encomiendas, se menciona pocas veces, pero debe considerarse en la expresión de "dar comida y servicio" que frecuentemente se empleaba. Por otra parte, los españoles consumían pan de trigo, en cuya elaboración intervenían mujeres no indígenas; éstas eran importantes para el abastecimiento de las ciudades, por lo que las autoridades dictaron medidas coactivas con el fin de obligarlas a proporcionar servicio cuando la carestía del trigo reducía las ganancias. El trabajo en las panaderías era muy pesado, pero la remuneración era relativamente buena, la cantidad que recibían como pago total podía llegar a ser equivalente a lo que una persona necesitaba para vivir decorosamente durante un año.

Otra tarea que tuvieron las mujeres a su cargo, fué la de hilar y tejer. Los cronistas franciscanos informan de la habilidad de las mujeres indígenas para las labores manuales, así como de los primorosos tejidos que salían de sus manos. Durante los años en que se mantuvo vigente el régimen de encomiendas, una forma de hacer el pago de tributos era con mantas de algodón, y eran las mujeres quienes se encargaban de tejerlas.

Cuando las mujeres indias estuvieron en condiciones de establecer sus propios talleres de hilandería, la poco lucrativa tarea de tejer se convirtió en un negocio provechoso. Los restantes oficios, y en especial el servicio doméstico eran practicados igualmente por mujeres de cualquier origen étnico.

En las labores de las minas nunca estuvo permitido el trabajo forzado de las mujeres, pero muchas se contrataron libremente para partes del proceso de producción, sobre todo las que se realizaban en el exterior de los túneles y galerías.

En cuanto a los obrajes, siempre emplearon un número considerable de mujeres, de cualquier estado y condición, aunque predominaron las indias casadas, quienes, con frecuencia, quedaban retenidas para pagar alguna cuenta pendiente de su marido ausente, enfermo o difunto.

Más afortunadas por la índole de sus quehaceres, y probablemente mucho mejor remuneradas, resultaban las mujeres dedicadas al pequeño comercio en los tianguis de las ciudades. Estas vendedoras sabían desenvolverse con toda soltura en las operaciones de medir, pesar, valorar y cobrar su mercancía, sin que hubieran necesitado para ello pasar por la escuela.

Posteriormente fueron numerosas las criollas que se incorporaron al grupo de mujeres trabajadoras, para quienes sólo era necesario contar con un mínimo de lectura y escritura. Las mujeres trabajadoras pocas veces se empleaban en oficios controlados por los gremios. En la regulación del trabajo gremial, se encuentran pocas disposiciones relativas a mujeres; es probable que se rigiera más por la costumbre, que por normas legales. El acceso a la maestría les estaba prácticamente vedado, y solamente se empleaban como aprendizas y oficiales, aunque también en estos casos hubo excepciones.

Hubo también algunos oficios exclusivos de mujeres, igualmente sujetos a las ordenanzas gremiales; así pues, las hiladoras de seda, tejedoras de lana, seda, hilo y algodón, confiteras, dulceras y cocineras, azotadoras de sombreros, agujeteras y clavadoras de cintas. Incluso las religiosas, quienes trabajaban en algunas de estas actividades dentro de sus conventos, debían someterse al reglamento del gremio.

Trabajo, comercio o administración de bienes, eran tareas que denotaban la capacidad de las mujeres para subsistir. Estos oficios contaban con la tolerancia de la sociedad siempre y cuando no atentasen contra la honestidad y la moral social.

Algunas españolas privilegiadas tuvieron la oportunidad de ostentar la responsabilidad y los beneficios de una encomienda. Entre la religiosas era muy frecuente encontrar a mujeres capacitadas para llevar la complicada administración de un convento, los cuales manejaban numerosas rentas y préstamos.

Antes del último tercio del siglo XVIII se tenía planteado como una necesidad social el adiestramiento de los trabajadores para el desempeño de sus tareas. Sin embargo en la práctica la mayor parte de las mujeres se empleaban sin contar con preparación alguna; la única formación con que contaban era su voluntad de realizar las tareas que les impusieran, y la posibilidad de imitar a los operarios más experimentados. Las tareas artesanales, que requerían de conocimientos especiales, seguían controladas por los gremios, y frecuentemente se excluía a las mujeres de ellas.

En los primeros años del siglo XIX surgieron nuevas formas de protección para las mujeres carentes de recursos; por ejemplo, los montepíos de burócratas, militares y oficiales, que auxiliaban a las viudas y huérfanas de los miembros de su corporación. En la capital comenzaron a funcionar algunas fábricas que contrataban a mujeres, en sustitución del antiguo sistema de trabajo a domicilio, lo que contribuyó a modificar los hábitos laborales de algunos sectores de la población. Pero aún debían pasar bastantes años para que las mujeres adquiriesen una capacitación regular que les

permitiese ocuparse de tareas más agradables y mejor remuneradas que las tan menospreciadas labores de costura y bordado, las penosas jornadas en talleres textiles o el magisterio, siempre reservado a un pequeño grupo.

1.3 El Siglo XIX

El México nacional se inaugura en 1821 con la consumación de la independencia y se vincula estrechamente con el virreinato de las reformas borbónicas, que pretendían la modernización de la economía como un requisito para participar con mayor provecho en el capitalismo europeo. La constitución de 1857 y las Leyes de Reforma marcan el momento culminante de la definición liberal, otorgando al país un marco legal para el desarrollo del capitalismo y la creación de una clase burguesa.

El lugar común de la mujer en este siglo fué el hogar, la mujer se dedicó a mantener el ámbito privado en paz y con orden, a guardar el mundo de la reproducción: ella tuvo hijos y siguió siendo la madre ejemplar. El papel era preciso, mantener el ámbito de reposo del guerrero, tanto de la guerra militar como de la fabril o empresarial: era fundamental para la reproducción de las fuerzas y de la mano

de obra. Los valores considerados básicos de su naturaleza: la delicadeza, superioridad moral y espiritualidad, se volvían a exaltar. Cuando se consideró necesario, se integró a las labores manufactureras, pues su fuerza de trabajo era requerida, así incremento su labor en la producción.

También la mujer campesina siguió trabajando las labores antiguas de su condición rural, y en las ciudades se veían tortilleras, atoleras, costureras. El modelo de mujer seguía siendo la dotada de docilidad y sumisión, centrada en su hogar y sus hijos: la obrera cargaba, además de la doble jornada, la acusación tácita o abierta de que abandonaba su condición "natural". El artesanado sufrió una crisis creciente de descomposición.

La cuestión histórica femenina ha sido poco tratada durante este siglo, pues se ha caído en la tentación de estudiar a las grandes heroínas, entenderlas y verlas como muestras de un colectivo social.

Durante este siglo hay un interés especial por preservar el matrimonio, y por tanto a la familia, lo cual se nota muy claro en la epístola de Melchor Ocampo, en donde se ven muy claramente delimitados los roles sexuales.

En los primeros años de vida independiente, la mujer popular trabajaba en el campo, en servicios públicos urbanos o como sirvienta, también se encuentra en el interior del núcleo familiar. La mujer de alcurnia atendía su casa, lo que hacía con gran empeño, y daba lecciones de lectura y de vida cristiana.

La educación era un camino para integrar a las mujeres a la nación, al país civil y laico de la Reforma; este acceso de la mujer a la educación, no pretende la modificación de los ideales que la aureolan, sino que pretende una mayor preparación, actitud que habrá de mantenerse durante el porfiriato.

1.4 El Porfiriato

Con el porfiriato existió la oportunidad de poner en práctica ideas liberales dentro de un proceso de cambio paulatino. Poco a poco se generaron fábricas y comercios y la red de ferrocarriles creció. Las escuelas de formación de la mujer proliferaron, en 1890 se creó la Normal para señoritas, en 1892 la escuela de Artes y Oficios y en 1903 la escuela mercantil Miguel Lerdo de Tejada; todo ello repercutió en un crecimiento urbano y de las clases medias, así

como una acentuación de las contradicciones sociales que generarían la revolución de 1810.

Las mujeres empezaron a participar en el mundo de lo público; mientras las que pertenecían a las clases populares se incorporaban a las fábricas (textiles y tabacaleras), las de clase media optaban por educarse.

También los puestos en oficinas públicas y en los comercios se fueron ocupando por mujeres. Pese a lo anterior la sociedad seguía manteniendo el ideal de que la mujer debía casarse, tener hijos y cuidar del hogar.

Muchas mujeres trabajaban antes de casarse, pero también existían las casadas que enfrentaban la doble jornada, aceptando salarios más bajos que los del hombre. Estas mujeres enfrentaban una situación definida tanto por su clase como por su género, trabajaban como lo habían hecho siempre, pero un sector mayor de ellas empezaba a hacerlo con un matiz nuevo y fundamental, ahora acudían al mundo de la producción, de lo público, del salario.

Las mujeres que se incorporaron al trabajo remunerado tenían la opción de abrir su visión al mundo y trascender los más o menos estrechos límites de su hogar, así como ensayar formas de participación y poder hasta entonces desconocidas.

Hasta ese momento su trabajo se desarrollaba de acuerdo con sus condiciones ancestrales, en trabajos productivos o reproductivos, haciendo "quehacer" y también artesanía pero inmersas en la unidad familiar y, por lo tanto, sin salario. Los patrones pagaban a este nuevo trabajador entre la mitad y la tercera parte de lo que recibían los hombres, aunque variando de región en región y de fábrica en fábrica." En 1890 en Río Blanco, la Manchester de México pagaba a los niños entre 30 y 50 centavos diarios, las mujeres recibían entre 60 y 80 centavos y a los hombres se les pagaba entre 56 centavos y 2.50 pesos. Entre las demandas por una mayor justicia social, Ricardo Flores Magón pedía un salario mínimo de 75 centavos diarios para los hombres, 40 para las mujeres y 30 para los infantes".² Para 1880 se ha calculado que de 1073 empleados en las fábricas de algodón, 384 eran obreras y 227 niños; la situación de la mujer en estas fábricas parece representativa de la explotación sufrida también en otras industrias como la tabacalera o la de confección.

Durante el porfiriato, la mujer de clase media, ilustrada y la obrera aparecen más presentes en el mundo de lo público, y por tanto con mayores elementos para cobrar conciencia de su situación de género y clase. Al producir riqueza y no sólo hijos y casas limpias, pueden también acercarse más a su país y por ende, preocuparse por las organizaciones y movimientos sociales y participar en ellos.

El porfiriato inauguró un período de gran actividad femenina y feminista, esto es, no solo de mujeres participantes en los movimientos sociales, sino también en demandas específicas del género. Esto habría de continuarse hasta los años cuarenta del siglo XX, lo que redundaría en la lenta toma de conciencia sobre el particular por la sociedad en su conjunto. Las maestras fueron las protagonistas principales de esta lucha, ya que su participación laboral las hacía conscientes de la desigualdad entre hombres y mujeres, convirtiéndose en la avanzada del cambio.

En el primer Congreso Obrero (1876) se planteó la necesidad de luchar por la dignificación del género, en gran medida a causa de la preocupación por la doble jornada y el consecuente descuido de la prole. Sin embargo se negó la representatividad de la delegación femenina con base en el criterio de que por ley, la mujer carecía de personalidad jurídica. Se hacía evidente una opresión específica por género, más allá de la clase social a la que pertenecía, su lugar era el hogar, supuestamente al resguardo de las pasiones.

1.5 La Revolución

La revolución de 1910 irrumpió en la historia de México al grito de nuevas opciones. La revolución fué un movimiento campesino, pero dirigido por un sector de clase media, descontento ante las pocas posibilidades de desarrollo con que contaba durante el porfiriato.

La mujer participó en el conflicto en cada uno de los bandos en pugna y su presencia activa ha definido muchos de los cursos que como sujeto social ha recorrido hasta el día de hoy. La soldadera es una figura clave en la memoria colectiva y ha sido, como otros sujetos, estereotipada, en su caso muy de acuerdo con los arquetipos tradicionales de amor y dulzura, pero ahora incorporando la faceta de su sexualidad. Parece evidente que la mujer asumió los peligros y dolores que implicaba toda guerra; podía cargar y utilizar las armas porque la nueva tecnología las hacía más livianas, pero también ejercía sus roles tradicionales, lo que la situaba en el sector servicios de un ejército demasiado precario para satisfacer organizadamente sus propias necesidades.

Las mujeres conseguían comida y la preparaban, curaban a los enfermos, cuidaban a los hijos y seguían procreándolos. La labor de la guerra obligó a la mujer a trabajar en colectivo, lo cual en algunos sectores era bastante usual. La escasa organización

delos ejércitos revolucionarios obligaba a las mujeres a ejercer su añejo papel de abastecedora de servicios, cocinera, lavandera y concubina. También participaron como correos, espías, empleadas, transportistas de armas y municiones, costureras de uniformes y banderas, contrabandistas, secretarias, periodistas y enfermeras, roles en los que debía tomar decisiones. Abundaban las maestras que procuraban la ilustración de la tropa y hubo quienes aprendieron el manejo del telegráfo. La participación femenina en el ejército, vulneró el patrón familiar y aún el esquema de la fidelidad, pues, aunque cada mujer era la compañera de un solo hombre, en caso de muerte, ella buscaba, y encontraba otra pareja.

En las ciudades, la prostitución aumentó, la insalubridad provocó epidemias y la inestabilidad se convirtió en moneda corriente. Podemos decir que la revolución representó para el colectivo social femenino, la coyuntura para lograr cambios sustanciales en su status social.

1.6 El Siglo XX

Una vez pacificado el país después de la revolución, la mujer debió volver a su lugar. El Congreso Constituyente incorpora las demandas por reformas sociales que habían surgido dentro y fuera de las filas carrancistas, pero en el caso de la mujer se basa en la tradición de las aspiraciones de éstas. Es durante este período que la mujer exige su derecho al voto, el cual le es negado argumentando su falta de conciencia política.

En el aspecto laboral la mujer sigue siendo sujeto de explotación y de discriminación con respecto al hombre. La moral social basada en que la mujer debe cuidar del hogar y de los hijos y no salir de su casa sigue teniendo vigencia. Tiene lugar la proliferación de una gran cantidad de organizaciones de mujeres que toman como bandera de lucha la reivindicación de los derechos de la mujer en todos los ámbitos.

A partir de los años cuarentas, las necesidades del desarrollo capitalista del país, reanimado por la posguerra y el flujo masivo de la inversión norteamericana directa, obligó a la mujer a salir de sus hogares para incorporarse a la industria, pero a los empleos de menor capacitación y peor remunerados en el gobierno y la empresa privada. La industria ligera se pobló de obreras. Las escuelas

normales dieron cabida a un sector muy amplio, tradición que recorre los años hasta nuestro presente, y el sector servicios se vió, como en el resto del mundo invadido por el trabajo femenino.

Después de 1960 se radicaliza la situación de la mujer respecto a una consideración de clases sociales. El carácter tecnificado de la industrialización mexicana polarizada en tres o cuatro áreas de desarrollo, excluye un gran contingente de mano de obra asalariada; crece el desempleo, la mujer obrera tiene menos oportunidades de colocación y su presencia suele aparecer como competencia de la mano de obra masculina. Las mujeres campesinas que emigran hacia los centros urbanos es cada vez mayor, lo que repercute en el aumento del grupo femenino marginal subempleado, vendedores ambulantes, "marías" y servidumbre. Pese a todo la participación de la mujer en el mundo laboral se ve incrementada en las ciudades y en el campo. Las áreas en donde se nota mayor participación es en la confección de prendas de vestir y en el servicio doméstico a casas particulares; sin embargo su trabajo se sigue pagando menos en relación al del hombre, lo que hace que su participación se incremente en ámbitos como la burocracia, la industria y el comercio.

REFERENCIAS

1. Bonilla, García L. *La Mujer através de los Siglos*. Madrid:
Aguilar, 1959.
2. Tuñon, Pablos Julia. *Mujeres en México*. México: Planeta,
1987.

2 EL TRABAJO FEMENINO

LATINOAMERICANO

EN LA ACTUALIDAD

La información de las dos últimas décadas en América Latina muestra que las tasas de participación de la población en su conjunto han sufrido un descenso debido a dos procesos distintos. Por una parte, la ampliación de la cobertura educacional sacó a los más jóvenes del mercado laboral reteniéndolos en el sistema educacional; y por otra, la ampliación de la cobertura de la seguridad social permitió retirarse del mercado de trabajo y acceder a jubilaciones a la población de mayor edad. Al observar lo que ocurre internamente con la participación en el mercado de trabajo por sexo, se pueden apreciar dos comportamientos diferentes, un descenso de las tasas masculinas entre 1960 y 1980 en todos los países y un aumento relativo en la participación femenina.

Todos los países latinoamericanos tienen historias y contextos diferentes, por lo que, con fines de comparación, tomaremos la clasificación que hace la CEPAL de los países latinoamericanos según el grado de modernización económica y social alcanzado, considerando que "estos elementos influyen en el papel que la sociedad asigna al trabajo de la mujer".³

Existen países con una modernización incipiente, que recién pasaron su etapa agraria como: Bolivia, Guatemala, El Salvador, Haití, Honduras y Nicaragua; en donde es esperable que la participación de las mujeres sea relativamente baja y con fuertes contingentes de mano de obra en la agricultura. Hay otros países medianos y pequeños de modernización parcial como son: Ecuador, Paraguay, Republica Dominicana y Peru, donde la participación de la mujer en el mercado laboral, se distribuye en servicios tradicionales, agricultura y en menor medida en el sector secundario. Existe un tercer grupo de países que están en la fase de industrialización y urbanización acelerada, pero con fuertes desequilibrios, lo que se refleja en parte en el acceso de las mujeres el sector industrial o de servicios personales (receptor de mano de obra femenina migrante), entre ellos están: Brasil, Colombia y México. Finalmente existe un último grupo de países de modernización avanzada donde la participación femenina en los sectores modernos ha alcanzado una magnitud importante y un gran peso

en las ocupaciones no manuales, como son: Argentina, Costa Rica, Cuba, Chile, Panamá y Uruguay.

Los cambios que surgen del aumento de la urbanización, la educación, la salud y en general lo que se considera modernización en América Latina, llevan incorporados también cambios cualitativos importantes en lo que la sociedad reconoce como trabajos apropiados para las mujeres, así como de la visión que las mismas mujeres internalizan de su rol social.

En lo relativo a la situación de las mujeres en la región, durante los últimos veinte años, uno de los cambios importantes ha sido la posibilidad de separar la sexualidad de la reproducción. Este cambio masivo fue permitido por la difusión del control de la natalidad que se relaciona tanto con el aumento ocurrido en los niveles educativos de la población femenina, así como con su participación en el mercado de trabajo. Este cambio significativo ocurrido principalmente entre las mujeres de los sectores medios y altos que en las últimas décadas aumentaron su nivel educativo, lo que les permitió incorporarse al mercado de trabajo en aquellos países con cierto dinamismo económico y en ocupaciones no manuales.

Para las mujeres de los sectores populares, el mayor cambio en el período fue la masiva migración interna que llevo a que muchas

campesinas pasaran a tener su lugar de residencia en la ciudad, ocupandose principalmente como empleadas domésticas.

Esta serie de cambios en el ambiente laboral y familiar de las mujeres ha significado también cambios valorativos en la percepción que las mujeres tienen de sí mismas, lo que ha originado que en algunos países de la región hayan surgido movimientos de mujeres centrados en diversos movimientos reivindicativos, tanto feministas como económicos y políticos.

Siguiendo con la clasificación de países de acuerdo a su modernización, encontramos que las tasa de participación por sexo tienen algunas variantes (cuadro 1).

De este modo en los países considerados como de modernización avanzada se aprecia una fuerte baja en las actividades masculinas, excepto en Venezuela, cuya diferencia puede deberse a la exportación del petróleo que ha significado una fuente importante de recursos disponibles para la ampliación de puestos de trabajo para hombres y mujeres. Cabe destacar la actividad femenina triplicada durante veinte años en países como Cuba y Venezuela. En Cuba el cambio posterior a la revolución significo ampliación de los puestos de trabajo para las mujeres y en Venezuela el cambio se debió al incremento de los servicios sociales modernos del estado.

CUADRO - I

AMERICA LATINA: TASAS DE PARTICIPACION REFINADAS POR SEXO Y POR PAISES 1960, 1970 Y 1980 (%)

Países	1960			1970			1980		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Grupo I									
Argentina	49.7	78.3	21.4	48.6	73.4	24.4	46.0	68.3	24.7
Costa Rica	46.9	79.3	15.0	44.9	73.7	16.4	46.7	72.8	20.7
Cuba	44.1	72.7	13.9	42.5	67.5	16.2	45.1	62.4	27.3
Chile	45.3	72.5	19.7	41.7	66.5	18.4	42.2	59.6	21.6
Panamá	48.4	75.8	30.2	50.2	73.6	26.0	44.8	64.6	34.5
Venezuela	47.6	77.1	17.2	42.9	67.3	18.8	48.0	69.8	26.5
Uruguay	49.2	74.3	34.2	48.1	71.6	25.4	48.6	70.4	27.7
Grupo II									
Brasil	47.1	77.9	16.8	44.9	71.8	18.5	49.2	72.4	26.6
Colombia	45.9	75.5	17.6	44.1	69.8	20.3	46.3	69.9	22.7
México	43.1	72.5	14.3	41.4	68.2	15.2	50.5	74.4	27.5
Grupo III									
Ecuador	49.4	82.1	17.3	46.2	77.6	15.1	43.1	69.8	16.7
Paraguay	48.9	78.5	21.3	47.3	75.9	19.9	46.6	74.7	19.0
Perú	46.4	73.1	20.4	42.3	67.3	17.5	43.3	65.8	21.3
Rep. Dominicana	42.8	75.9	9.3	47.4	71.5	23.7	49.2	72.8	25.3
Grupo IV									
Bolivia	56.1	80.4	33.2	49.3	75.8	24.1	46.0	72.7	20.5
El Salvador	47.8	80.7	16.5	48.9	78.6	20.4	49.8	76.9	22.8
Guatemala	47.3	82.0	12.0	45.0	77.7	12.1	41.7	72.4	12.0
Haití	77.8	84.0	72.1	73.0	80.4	66.2	-	71.0	46.0
Honduras	47.8	827.0	13.7	45.0	78.2	12.9	44.8	74.9	14.6
Nicaragua	47.9	80.5	17.3	43.3	70.5	17.8	43.8	68.4	19.7

En el caso de Brasil con una modernización avanzada pero desequilibrada, vemos que la actividad femenina se incremento tres veces, pasando de aproximadamente cuatro millones en 1960 a doce millones en 1980.

En el grupo de países de modernización parcial hay descensos en las tasas de actividad masculina; en lo referente a las femeninas hay un leve descenso en Ecuador y Paraguay y un aumento para Perú en el mismo período.

El grupo de países de modernización incipiente muestra fuertes bajas en las tasas de actividad masculina y mantenimiento de las femeninas como en el caso de Guatemala; sin embargo Haití muestra un descenso.

2.1 Actividad femenina por edad

Al hacer un examen de la participación femenina según la edad, encontramos un aumento en todos los grupos de edades entre 15 y 64 años (cuadro 2).

CUADRO-2

AMERICA LATINA: TASAS ESPECIFICAS DE PARTICIPACION FEMENINA POR GRUPOS DE EDAD 1960-1970

	ARGENTINA		BRASIL		CUBA		ECUADOR		GUATEMALA		MEXICO		PANAMA		PARAGUAY		PERU		VENEZUELA	
	1960	1980	1960	1980	1960	1980	1960	1980	1960	1980	1960	1980	1960	1980	1960	1980	1960	1980	1960	1980
Total mujeres	21.4	24.7	16.8	26.6	13.9	27.3	17.3	16.7	12.0	12.0	14.3	27.5	20.2	24.5	21.3	19.0	20.4	21.3	17.2	26.5
10-14	6.8	3.2	8.8	8.6	1.4	0.4	7.1	4.0	5.4	3.6	3.2	9.7	3.8	2.8	5.8	4.6	6.6	3.7	3.6	2.9
15-19	34.7	27.8	23.0	31.2	13.8	15.6	20.6	15.0	15.4	13.5	15.4	26.8	22.6	17.0	24.4	20.9	27.6	18.7	18.3	18.7
20-24	40.1	42.2	22.8	39.1	20.1	43.2	23.0	22.7	15.3	17.2	17.8	32.2	29.4	38.1	30.7	28.3	28.6	29.0	25.6	36.1
25-29	29.6	37.5	19.1	36.0	19.5	48.3	19.7	25.5	12.9	15.8	14.4	35.0	26.5	41.4	27.5	27.8	23.5	30.5	23.6	39.9
30-34	24.5	35.2	17.7	33.8	18.7	49.0	18.7	22.8	12.6	15.2	14.7	32.5	26.4	39.8	26.4	25.6	21.9	30.0	22.6	40.1
35-39	22.6	34.5	16.1	32.1	18.5	48.2	18.3	21.8	12.9	14.0	16.1	31.3	25.8	37.7	25.9	24.3	21.1	28.4	21.8	38.7
40-44	21.6	33.3	16.7	30.7	18.0	45.3	18.8	20.7	12.9	13.6	17.6	30.2	26.0	35.3	25.3	23.4	21.5	27.2	20.9	35.2
45-49	19.4	30.2	16.7	28.8	16.6	38.1	18.6	18.7	13.2	12.4	18.2	29.1	25.4	30.6	25.3	21.3	21.5	25.9	19.3	28.6
50-54	15.5	25.4	14.8	24.9	14.7	29.2	18.8	17.2	12.5	11.8	19.4	27.5	21.1	22.9	24.4	18.0	21.5	25.0	17.1	22.8
55-59	12.1	17.6	14.2	20.7	12.1	17.5	17.9	15.8	12.0	10.3	19.1	25.8	17.2	16.0	21.4	15.5	20.4	22.6	14.8	16.5
60-64	9.1	9.8	12.3	13.6	8.5	7.7	17.4	14.2	10.4	9.0	21.4	24.1	12.6	12.5	16.5	12.8	19.2	22.0	11.8	10.7
65 y +	5.2	3.2	7.8	5.6	4.3	2.0	13.8	11.0	8.0	6.6	18.9	18.6	6.6	5.0	10.6	7.0	12.5	12.0	7.5	4.8

El grupo femenino mayoritario en el mercado de trabajo es el de 20 a 24 años en todos los países excepto en México y Panamá, donde las tasas de actividad más altas se encuentran en el grupo de 25 a 29 años y en Cuba y Venezuela en el grupo de 30 a 34 años.

De este forma, la edad de ingreso al trabajo se hace más tardía por la ampliación de las oportunidades de educación lo cual repercute en que las mujeres no se retiren del mercado de trabajo aún casándose y teniendo hijos. Además, se agrega a esto que aquellas mujeres que cumpliendo la primera etapa de crianza se reincorporan a sus actividades laborales, es el caso del grupo de 30 a 34 años en Venezuela; Cuba representa un caso especial, puesto que en ese país se otorgan incentivos para la incorporación de la mujer al trabajo, además de guarderías donde dejar a los hijos mientras se trabaja. Hacia la década de 1980 las mujeres jóvenes, menores de 20 años, tienen una mayor participación que en 1960, con las excepciones de Brasil y México.

Se observa que en el caso de países con una modernización acelerada, la tendencia es a un leve descenso de la participación de las mujeres en las edades de 30 a 40 años, para aumentar cuando tienen de 40 a 44 años, lo que podría estar vinculado en la última década a posiciones ocupacionales en la industria y servicios que están casi exclusivamente desempeñados por mujeres.

Para el grupo de países de modernización incipiente y parcial la tendencia mayoritaria es a la disminución de las tasas de actividad entre 1960 y 1980 a medida que las mujeres aumentan de edad, es decir, hay un retiro del mercado de trabajo despues de los 25 años de edad.

Los patrones de comportamiento femenino observados en los dos primeros grupos de países, permite suponer que con la modernización más mujeres jóvenes se incorporan al mercado de trabajo y al mismo tiempo tienden a permanecer más tiempo en él, lo que apunta a que la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo en estos países, es una tendencia que se mantendrá e incluso irá en aumento en el futuro.

Respecto a este proceso de sucesión de generaciones Recchini opina, "las mujeres que participan con mayor probabilidad en el mundo del trabajo cuando jóvenes (debido a pautas sociales y culturales en su juventud) parecen tener sus propensiones a trabajar durante toda su vida".⁴

Esta tendencia es más interesante en la medida que consideramos la edad como una variable indirecta de la etapa del ciclo de vida. De manera que, se puede afirmar que las mujeres mayores de 25 años estan en su mayoría casadas y con hijos pequeños, lo que supone

que su permanencia en el mercado de trabajo en la etapa del ciclo vital en que se requiere mayor cantidad de trabajo doméstico, implica que no se retiraran posteriormente. Si a ello agregamos el efecto de la crisis económica actual, podemos suponer que permanecerán en el mercado de trabajo, en la medida que su aporte al hogar se hace fundamental.

2.2 Educación y estado civil

El cuadro 3 permite apreciar los cambios educativos de la fuerza de trabajo en el tiempo y según el sexo. La primera constatación es la gran disminución de la población económicamente activa en niveles inferiores a tres años de instrucción en todos los países entre 1960 y 1980.

En aquellos países de modernización avanzada, con mayor desarrollo educativo como Argentina, Chile, Panamá y Uruguay, hubo una disminución en la población activa con 4 a 6 años de educación y un aumento del grupo de 7 a 9 años. La población activa con más de 10 años de educación, aumentó consistentemente en todos los países.

CUADRO - 3

AMERICA LATINA: DISTRIBUCION DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA POR AOS DE INSTRUCCION SEGUN SEXO 1960, 1970 y 1980

Años de instrucción aprobados	ARGENTINA			BRASIL			CHILE			ECUADOR			HONDURAS			PANAMA			URUGUAY	
	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1963	1975
Población total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0-3	31.3	15.8	15.7	72.2	57.1	45.9	35.4	23.7	14.4	59.7	44.6	30.5	80.3	67.3	53.3	40.7	33.4	21.9	32.8	22.4
4-6	45.8	20.3	22.7	19.2	25.5	37.8	35.2	31.6	27.6	30.0	36.9	36.6	12.3	22.8	27.1	36.9	39.3	35.8	44.3	43.6
7-9	4.7	36.7	50.1	1.8	3.6	37.8	12.3	13.0	19.6	4.1	6.8	10.1	1.7	2.5	6.1	9.4	11.3	14.3	18.2	20.8
10y +	14.0	18.9	10.6	6.2	3.6	16.2	12.3	17.5	35.4	5.1	9.0	17.8	3.2	6.4	13.0	12.7	16.0	27.8	3.6	11.3
ND	4.2	8.3	0.9	0.6	10.2	0.1	4.8	14.2	2.9	1.1	2.6	5.0	2.5	1.0	0.5	0.3	0.1	0.2	1.1	1.9
Hombres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0-3	33.1	16.8	17.1	73.6	59.5	49.2	36.8	25.7	15.8	60.4	46.0	32.0	83.0	71.4	58.2	46.7	38.6	26.2	35.2	24.7
4-6	46.0	21.6	24.5	18.7	25.2	37.7	35.2	32.2	29.2	30.6	38.4	39.2	11.0	20.9	26.4	35.5	39.0	38.6	44.2	45.0
7-9	4.8	37.0	48.1	1.8	3.5		12.2	13.0	20.3	4.0	6.2	9.6	1.2	2.0	5.2	8.2	10.2	13.5	16.6	19.8
10y +	12.0	16.1	9.4	5.4	3.3	13.0	11.5	15.6	31.8	4.1	7.0	14.5	2.3	4.6	9.6	9.4	12.2	21.4	3.4	8.8
ND	4.1	8.5	0.9	0.5	8.5		4.3	13.5	3.0	1.0	2.4	4.7	2.5	1.0	0.6	0.2		0.3	0.6	1.7
Mujeres	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0-3	24.8	12.8	11.8	66.1	48.1	37.0	30.6	16.8	11.3	56.5	37.8	24.9	63.0	47.6	40.9	19.3	18.5	10.8	25.8	16.6
4-6	45.3	16.5	18.1	21.4	26.8		35.1	29.5	23.9	27.4	29.6	26.6	20.5	32.0	28.9	42.1	40.1	28.2	44.6	40.1
7-9	4.4	35.6	55.2	1.8	3.9	38.4	12.6	13.3	17.8	4.8	10.1	12.1	4.7	4.5	8.6	13.8	14.4	16.4	22.9	23.4
10y +	24.0	27.3	13.8	10.2	4.7	24.5	15.2	23.8	44.3	8.6	18.8	30.3	9.3	14.8	21.6	24.5	26.9	44.4	4.2	17.3
ND	4.5	7.8	0.9	0.5	16.5		6.5	16.6	2.7	2.7	3.6	6.1	2.5	1.1	0.1	0.3	0.1	0.2	2.5	2.6

Para todos los países considerados, los niveles educativos de la fuerza de trabajo femenina son bastante más altos que los masculinos tanto en 1960 como en 1980.

La información de actividad y educación nos permite apreciar uno de los aspectos fundamentales que incide en que las mujeres participen en el mercado de trabajo y tiene relación con la familia y los hijos. El cuadro 4 relaciona la etapa del ciclo de vida operacionalizada por el estado civil, la educación y la participación en el mercado de trabajo. Además, muestra como las tasas de participación son mayores para las solteras que para las mujeres casadas en todos los países.

También se puede apreciar que a medida que aumenta la educación las tasas de participación son mayores para los siete países que cuentan con información. Si se relaciona el estado civil y la educación se puede ver que la diferencia entre las tasas de participación de las mujeres solteras y casadas tienden a disminuir y casi desaparecer a medida que aumenta la educación. Para las mujeres con más de 13 años de educación, la relación se invierte, de manera que las tasas de participación son mayores para las mujeres casadas que para las solteras, con la sola excepción de Brasil.

CUADRO-4

AMERICA LATINA: TASAS GLOBALES DE PARTICIPACION FEMENINA SEGUN ESTADO CIVIL Y EDUCACION (MUJERES 10 AÑOS Y MAS) 1960, 1970 Y 1980.

	TOTAL			0-3 años			4-6 años			7-12 años			13 y más años		
	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980
ARGENTINA															
Total	21.0	24.1	24.6	14.7	16.9	13.8	21.1	34.7	20.2	34.2	37.4	35.3	54.9	57.6	57.2
Solteras	34.7	35.8	43.3	27.0	28.7	30.2	36.8	35.7	46.7	38.7	41.4	40.3	60.7	57.2	56.2
No solteras	12.3	17.5	20.6	8.8	12.6	12.4	11.1	14.5	16.2	28.3	33.7	32.8	48.0	58.3	58.0
BRASIL															
Total	16.5	18.5	26.9	14.6	14.5	19.1	18.8	21.5	28.5	30.1	28.8	51.4	51.9	59.1	72.1
Solteras	23.4	24.7	33.8	20.5	20.1	23.2	27.4	27.1	35.3	40.3	31.9	57.6	61.2	67.4	75.1
No solteras	11.3	13.4	22.1	10.4	10.7	16.7	11.0	14.8	22.8	22.6	22.7	44.3	42.2	51.4	69.6
CHILE															
Total	19.3	17.9	23.6	14.9	11.2	16.6	19.4	15.6	18.2	13.8	22.0	27.3	53.2	49.0	48.6
Solteras	27.0	22.3	29.5	21.0	15.0	30.2	28.5	20.4	28.0	32.4	23.7	28.3	49.2	42.7	42.8
No solteras	12.8	14.2	22.2	9.8	8.5	14.8	11.3	11.3	18.2	16.5	19.6	26.3	56.9	55.2	54.6
ECUADOR															
Total	17.4	14.4	18.6	15.3	11.1	13.8	17.8	13.1	15.2	27.5	23.7	22.0	51.7	51.6	52.5
Solteras	23.1		21.7	20.8		22.1	23.1		19.7	31.5		17.7	55.6		48.7
No solteras	12.9		16.8	11.7		11.2	12.7		12.2	22.4		27.6	47.8		56.5
HONDURAS															
Total	12.2	14.1		9.2	10.0		21.6	18.1		46.8	25.9		50.0	67.9	
Solteras	17.3	13.1		14.0	9.2		26.4	15.5		51.3	17.1		75.0	65.8	
No solteras	7.3	14.8		4.9	10.4		15.3	21.1		41.2	39.2		25.0	69.0	
PANAMA															
Total	20.1	25.9	24.3	8.2	12.8	10.7	23.9	26.3	18.3	42.9	42.9	33.3	73.2	77.9	70.2
Solteras	23.8	28.1	34.9	11.0	14.5	22.4	29.9	29.6	40.9	41.7	36.1	28.8	85.6	82.8	63.0
No solteras	16.7	24.6	26.5	5.7	12.0	10.9	18.1	23.6	19.3	44.1	44.1	43.9	63.0	75.3	75.2
URUGUAY															
Total	23.9	26.7		17.3	17.6		23.6	23.8		36.0	35.0		60.1	66.7	
Solteras	32.8	30.9		24.1	21.5		34.0	28.6		38.6	34.6		56.2	58.8	
No solteras	18.7	24.5		14.4	18.5		17.5	21.4		33.3	35.4		63.0	71.5	

El grupo de mujeres con educación post-secundaria es el que presenta mayores tasas de actividad, independientemente del estado civil, siendo Panamá y Brasil, los países que muestran las tasas más altas en este grupo. La menor participación en el mercado de trabajo se encuentra entre las mujeres casadas con menos de tres años de instrucción en Honduras y Panamá.

La información anterior permite concluir que en los niveles bajos de educación, el estado civil en que se encuentran las mujeres tiene un fuerte peso en la opción de trabajar, a medida que la educación aumenta pierde importancia esta variable para desaparecer su efecto en niveles educativos post-secundarios.

Esta situación parece muy explicable si suponemos que con niveles educativos mayores, las mujeres que trabajan generarán mayores ingresos que les permitan comprar en el mercado los bienes y servicios necesarios para la reproducción diaria de la familia. Esta forma de reemplazo del trabajo doméstico no significa que la responsabilidad por la organización del mismo pueda delegarla, sino por el contrario, estará presente e interferirá en su rol de trabajadora remunerada.

2.3 Perfil de la mujer que trabaja

Podemos señalar entonces que el perfil de las mujeres que participan en el mercado de trabajo en los ochentas es el siguiente:

a) Hay una mayor participación en los grupos de edad centrales (20-59 años), en todos aquellos países de modernización avanzada y también los de modernización acelerada pero desequilibrada, que han mostrado una dinámica económica relativamente fuerte: Brasil, Cuba, Panamá principalmente y en menor medida Perú. La tendencia en países de modernización parcial e incipiente como Paraguay y Guatemala es más bien una cristalización de la estructura de participación por edad que había en 1960.

b) En todos los países se ha producido un fuerte cambio educacional de la mano de obra entre 1960-1980. Esto es aún más notable en el caso de las mujeres, hay en la mayoría de los países un gran crecimiento en los niveles intermedios de educación es decir una masificación de la educación secundaria.

c) Por último, la relación entre la participación y estado civil controlando la educación, muestra que tanto en 1960 como en 1980 en los niveles educativos altos se anula el efecto del estado civil, es

decir, las mujeres presentan altas tasas de actividad independientemente si son casadas o solteras.

2.4 Las mujeres en la producción

La participación laboral femenina esta determinada muy fuertemente por lo que la sociedad reconoce como los trabajos apropiados para las mujeres, por los valores sociales ligados al trabajo femenino. De esta forma, la explicación básica al porque las mujeres no fueron incorporadas al mercado laboral con la misma rapidez que los hombres, se centra en la necesidad de las sociedades de proteger las funciones reproductivas de la mujer, y así asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo. Es interesante destacar la forma como se insertan las mujeres en la producción y como se ha modificado esa inserción en las últimas décadas, determinando las necesidades de mano de obra por ramas de actividad, sectores económicos y grupos de ocupación.

El cuadro 5 muestra como se distribuye la población económicamente activa por rama de actividad.

CUADRO-5

AMERICA LATINA: DISTRIBUCION DE LA POBLACION ACTIVA FEMENINA SEGUN GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES 1960, 1970 y 1980

Grupos ocupacionales	ARGENTINA			BRASIL			CHILE			ECUADOR			PANAMA			URUGUAY	
	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1960	1970	1980	1963	1975
Profesoras y Técnicas	15.9	16.1	18.6	9.6	13.6	13.5	11.2	15.1	11.5	6.3	12.9	14.6	13.0	12.6	15.7	14.0	14.4
Enfermeras, Paramédicas	2.9	3.1	3.6	1.1	2.2	2.5	3.4	4.4	3.6	1.7	2.2	2.1	2.5	2.6	3.6	3.5	3.5
Profesoras y Maestros	10.7	11.0	11.0	6.7	10.4	8.6	6.4	8.3	6.3	5.6	7.7	10.3	9.5	8.5	10.7	7.6	8.2
Directores, Gerentes, Adm., Prop.	0.7	4.3	1.0	1.1	2.3	3.5	1.1	1.4	1.0	0.1	0.5	1.3	1.2	1.3	3.1	0.4	0.3
Empleadas de oficina	14.2	12.6	21.4	5.9	7.7	12.9	9.3	13.1	17.0	4.7	8.4	13.2	15.3	18.1	14.9	13.4	12.9
Secret. telefonista	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.3	4.3	6.7	7.2	0.1	14.5	-	-
Vendedoras, prop. comerc.	7.3	11.0	13.2	3.8	4.0	6.5	8.2	10.4	15.4	7.6	12.1	12.9	8.7	8.1	7.7	7.9	9.4
Vendedoras depend.	7.0	10.5	11.8	2.4	3.1	5.1	2.1	4.1	7.4	6.7	7.2	10.7	6.8	5.9	6.0	5.1	5.3
Trabajadoras agrícolas	4.5	3.5	2.2	29.8	20.4	14.2	4.3	2.7	2.6	10.3	13.1	11.8	5.8	6.4	3.9	1.4	2.4
Art. y operarias fab.	17.4	11.3	-	-	-	-	18.5	15.5	12.1	24.2	18.1	11.0	6.5	7.4	5.1	20.6	17.3
Hiladoras, cost.	15.3	10.4	11.7	16.8	11.4	13.2	15.4	12.9	10.7	23.7	17.3	10.1	6.2	6.8	4.7	15.8	13.9
Otras obreras y jornaleras	3.6	4.9	-	-	-	-	1.2	2.0	2.5	2.2	2.7	4.5	3.0	3.6	2.3	0.7	0.8
Trab. serv. personal	26.7	28.4	27.3	29.1	35.3	29.9	42.8	34.3	27.3	36.2	35.2	18.7	39.8	34.4	26.0	34.3	31.5
Empl. doméstica y lavandera	21.3	23.1	20.5	27.1	30.5	21.5	37.5	29.4	21.7	23.8	23.2	15.5	32.6	28.5	18.2	27.2	22.9
Resto ocupación y otras	8.7	7.9	4.6	4.7	6.1	6.3	3.4	5.5	10.3	2.4	7.0	12.0	6.7	8.1	11.3	7.3	10.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

En las dos últimas décadas e independientemente del grado de modernización de los países, la mayoría de las mujeres ha trabajado en la rama de servicios, el informe para 1980 muestra que las mujeres activas en servicios van desde 55% en Panamá hasta 38% en Perú, fluctuando en el resto de los países entre 45% y 55%. Sin embargo, la evolución del sector servicios es desigual, según el grado de desarrollo de los países; en los de modernización avanzada la tendencia entre 1960 y 1980 ha sido a la disminución. Ello es explicable porque ha disminuido el grupo de servicios personales, pero al mismo tiempo la baja de esta rama pudo atenuarse por el aumento de servicios sociales más ligados a la burocracia estatal.

Asimismo y para todos los países ha habido un fuerte descenso de la ocupación femenina en la agricultura, en diversas magnitudes según el grado de desarrollo alcanzado por los países. Así los de modernización avanzada ya en 1960 tenían menos del 8% de las mujeres activas en la agricultura y disminuyen aún más en las dos décadas siguientes.

Sin duda la rama que se amplió fuertemente durante el periodo fue el comercio, que tiene hacia 1980 un peso significativo en el empleo femenino. Finalmente una rama pequeña pero que ha aumentado en todos los países es la rama de finanzas. Esta rama agrupa la modalidad más moderna del empleo femenino, en establecimientos financieros, seguros, bancos, bienes inmuebles y servicios a las

empresas y cuya importancia depende del mayor desarrollo económico y modernización de los países.

La distribución de los grandes grupos ocupacionales en 1960, 1970 y 1980 (cuadro 5) muestra que, tal como ya se ha señalado, la mayor concentración de las mujeres está en el grupo ocupacional de las trabajadoras de servicios personales, compuesto mayoritariamente por empleadas domésticas y lavanderas. El grupo de empleadas de oficina es el segundo en importancia en 1980 en Argentina, Chile y Panamá, y tercero en Brasil y Ecuador.

Por otra parte, existe una proporción importante de mujeres en la categoría profesional y técnica. En Ecuador es la segunda en importancia, lo que se liga al incremento educativo de los últimos años en ese país y tercero en Argentina, Brasil, Panamá y Uruguay. En general las profesionales y técnicas tienden a aumentar permanentemente. El peso mayor es el de las profesoras y maestras, ocupación típicamente femenina que extiende el rol privado de socializadora de las mujeres al ámbito social.

Las mujeres ocupadas en fábricas, las artesanas y obreras que hacia 1960 eran muy importantes en Argentina, Brasil, Chile y Ecuador y en menor grado en Panamá, muestran un fuerte descenso hacia 1970 y 1980, excepto Brasil que muestra repuntes probablemente por efecto del progreso económico durante ese período.

El cuadro 5 también muestra una feminización segmentada de ciertas ocupaciones, al respecto, se observa que la mayor feminización, es decir, el mayor porcentaje de mujeres en cada grupo ocupacional, se produce donde hay más mujeres empleadas, es decir en el grupo de trabajadoras del servicio doméstico y lavanderas.

La otra categoría que muestra una fuerte feminización es la de profesionales y técnicos; hacia 1980 más de la mitad de ellos eran mujeres (con la excepción de Ecuador). Ello se debe principalmente al peso que tienen en este grupo las maestras, profesoras, enfermeras y paramédicos que son en su mayoría mujeres, otro sector altamente feminizado es el de las hilanderas, sastres y modistas donde más de la mitad de las ocupadas son mujeres.

Otro de los cambios importantes en la estratificación ocupacional ha sido el gran aumento de actividad femenina en trabajos no-manuales como son: oficinistas, vendedoras y profesionistas. Por otro lado, la participación femenina en los estratos secundarios y primarios es baja y tiende a disminuir en 1980, parte importante de esta situación se explica por el acceso a niveles de educación superior, aunque esto no ha significado un acceso a menores ingresos, esto significa que las mujeres pese a desempeñar puestos de trabajo no manuales siguen percibiendo menos ingresos que los hombres en esos mismos trabajos, independientemente del nivel

educativo que tengan. Esto se explica porque el empleo femenino, aún en la actualidad, sigue siendo segmentado en ocupaciones consideradas femeninas y por tanto de menor prestigio e ingresos.

REFERENCIAS

3. CEPAL. *Las Mujeres y los Cambios Socio-ocupacionales.*

México: CEPAL, 1986.

4. CEPAL. op. cit.

3 SATISFACCION LABORAL

3.1 Necesidades humanas

El hombre junto con otros organismos vivientes, tiene necesidades o deseos que lo impulsan hacia ciertos fines. Cuando una necesidad surge el organismo se pone en marcha para satisfacerla, y una vez satisfecha ésta, surge otra en su lugar. Este proceso no tiene fin, es continuo desde el nacimiento hasta la muerte.

Los estudiosos del comportamiento humano han dedicado tiempo y recursos para investigar las necesidades del hombre, y han desarrollado diversas teorías al respecto.

Así se han encontrado que éstas necesidades se organizan en una serie de niveles o jerarquías de importancia.

Sayles (1987), hace una división de las necesidades humanas en 3 grandes rubros:

1.- Necesidades físicas y de seguridad - se refieren a las necesidades relacionadas con las funciones corporales tales como: hambre, sed, abrigo, protección contra los elementos así como la necesidad de amar.

2.- Necesidades sociales - éstas se derivan de la interacción de los individuos, y su satisfacción se dá con ayuda y reconocimiento de los demás.

3.- Necesidades egocéntricas y de autorrealización - tienen que ver con el deseo del hombre de ser independiente, competitivo, de tener un status y una posición social, y de sentir que realiza y desarrolla sus propias potencialidades y su creatividad.

Deteniendonos en la revisión de cada uno de estos tres grupos de necesidades, deduciremos que toda la conducta del hombre tiene su fuente generadora en esas necesidades y que esa conducta estará enfocada a la satisfacción de las mismas.

Cualquier privación o frustración en la satisfacción de éstas necesidades, traerá como consecuencia trastornos y alteraciones en el hombre que repercutirán en su comportamiento ya sea para las de orden fisiológico, como las de más alto nivel.

De aquí se deriva que características como la pasividad, hostilidad, rechazo a responsabilidades, etc. no son atribuibles a la "naturaleza humana", sino que son consecuencia de la deficiencia en la satisfacción de las necesidades sociales y egocéntricas.

3.2 Teorías de la motivación

Las teorías de la motivación, forman un conjunto de teorías sobre organizaciones y administración, cuyo interés principal se encuentra orientado a la motivación en el trabajo y las actitudes hacia la situación del propio empleo. El aspecto humano de la organización juega el papel central en estas teorías, en ellas el empleado es una persona llena de responsabilidad y de un potencial creativo y colocándolo en las situaciones adecuadas, podrá expresar este potencial con toda libertad.

Estas teorías son producto del trabajo arduo de muchas investigaciones acerca del ser humano y de sus procesos psicológicos, intentando aclarar con ellas la forma en que estos procesos funcionan y como se ven influidos por variantes inherentes a la organización.

William Howell (1964) hace una diferencia entre las teorías que llama de contenido y las orientadas hacia el proceso; las primeras se preocupan por la descripción de los sistemas humanos de motivación y las segundas los procesos mentales mediante los cuales se logra la satisfacción y la ejecución del trabajo. En el cuadro de la siguiente página encontraremos de una manera resumida, la división que este autor hace de las teorías motivacionales.

No esta dentro del propósito del presente trabajo hacer un análisis exhaustivo de cada teoría motivacional, sino que haremos una exposición de las principales teorías de contenido, según la clasificación anterior, ampliandonos sobre la teoría de Herzberg que es la que dá sustento a esta tesis.

TEORIAS MOTIVACIONALES

1. TEORIA DE CONTENIDO MOTIVACIONAL	NATURALEZA Y SIGNIFICACION DE LOS SISTEMAS DE MOTIVACION HUMANA	MASLOW, HERZBERG Mc CLELLAND
2. TEORIA DE LOS PROCESOS COGNOSCITIVOS	PROCESOS REONSABLES DE LA SATISFACCION Y DE LA EJECUCION	
a) TEORIA DE LA EQUIDAD (DEL INTERCAMBIO)	VALORES CONOCIBLES, SOLUCION DE CONFLICTOS DE META	ADAMS, DUNNETTE
b) TEORIA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS	INTENCION CONSCIENTE	LOCKE
c) TEORIA DE VALENCIAS Y EXPECTANCIAS	VALORES CONOCIBLES E INCERTIDUMBRES ASOCIADAS CON RESULTADOS	VROOM, PORTER Y LAWLER

3.2.1 Teoría de Maslow

El Dr. Abraham Maslow es una de las personas que más contribuyeron a establecer la teoría de la motivación, entre los teóricos de la administración y la organización no hay probablemente otro autor tan citado sobre temas de personalidad y de las necesidades humanas. Las premisas fundamentales de las cuales parte para formular su teoría son:

- a) El hombre es un animal con deseos.

- b) Existe una jerarquía de preponderancia en las necesidades del hombre.

- c) Una necesidad satisfecha ya no causa motivación.

Esta teoría se basa en la existencia de cinco tipos diferentes de necesidades organizadas en una jerarquía en forma de pirámide:

Necesidades fisiológicas.- En la parte baja de la pirámide se encuentran las necesidades de orden fisiológico que son aquellas indispensables para la conservación de la vida como el comer, beber, dormir, etc., las cuales pueden saciarse a diferencia de las demás.

Necesidades de seguridad.- En orden ascendente le seguirán las necesidades de seguridad, las cuales están asociadas con fenómenos tales como la preferencia común por un empleo, por un salario, por tener un servicio de salud garantizado, un servicio de jubilación o retiro y también contar con un ambiente seguro de trabajo.

Necesidades de afiliación.- Maslow dice que una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen otro tipo de necesidades en el ser humano que son las derivadas del contacto con personas y la pertenencia a grupos. En esta categoría también se incluye la necesidad de establecer relaciones estrechas y significativas solo con algunas personas.

Necesidades de autoestima.- Siguiendo el orden ascendente en la jerarquía, surgen otro tipo de necesidades en el hombre que tiene que ver con los sentimientos de éxito, admiración, respeto y reconocimiento de compañeros y superiores. Estas necesidades junto con las anteriores, integran toda la dinámica de la personalidad para orientarla o dirigirla hacia la satisfacción de las mismas. A este nivel, el individuo desea tener retos y lograr metas que laboral y socialmente sean consideradas como valiosas. La satisfacción de las necesidades de reconocimiento conduce a sentimientos de autoconfianza, valor, fortaleza, capacidad y utilidad.

Necesidades de autorrealización.- Por su vida en sociedad el ser humano requiere comunicarse con sus semejantes, expresar sus conocimientos y sus ideas así mismo, quiere trascender, dejar huella en este mundo y una manera de lograrlo es perpetuándose en la propia obra, a través de tener la posibilidad de desarrollar su trabajo creativo.

Maslow afirma que cada una de estas necesidades tienen diversas metas y que al ir satisfaciendo las que se encuentran jerárquicamente abajo, hará que pierdan importancia como necesidades, llevando al individuo a esforzarse por satisfacer las de más arriba.

3.2.2 Teoría de Motivación al Logro de Mc Clelland

David Mc Clelland se basó en las ideas que recogió Weber en su obra "La ética protestante y el espíritu del capitalismo" y formuló una teoría sobre la motivación. En ella se considera que las personas se encuentran motivadas principalmente por tres factores:

- Motivo de realización de logro.
- Motivo de afiliación.
- Motivo de poder.

El motivo de logro tiene que ver con el establecer y alcanzar objetivos, el motivo de afiliación se refiere a sentirse aceptado por los demás y establecer relaciones afectuosas, y el poder que tiene que ver el ejercer el control e influencia sobre los demás, con el objeto de influir en su comportamiento.

Mc Clelland afirma que el factor más importante para el desarrollo económico de un país es la motivación al logro de sus habitantes considerando que ese factor tiene su origen en la influencia ejercida por los padres del individuo. Asegura que factores como la confianza, la libertad, el afecto y la responsabilidad van a determinar que se desarrolle el motivo de logro.

Para medir esta necesidad, utilizó un test proyectivo compuesto por diversas imágenes con mucha ambigüedad, para que el sujeto forme historias. Los estudios realizados por el autor, han concluido que las personas con baja necesidad de logro buscan sencillas y rutinarias tareas, en cambio las personas con alta necesidad de logro realizan tareas con cierto grado de dificultad en donde puedan tener éxito para que ponga a prueba su capacidad de lograrlo.

Mc. Clelland y colaboradores condujeron estudios que indicaron una fuerte relación positiva entre la alevada necesidad de logro y los niveles superiores de desempeño en el puesto, numerosos estudios

recientes han apoyado estas conclusiones. Finalmente Mc. Clelland nos ofrece las características de las personas con una elevada necesidad de logro: "les agradan las situaciones en las que ellas puedan asumir una responsabilidad personal para la solución de problemas, tienden a establecer objetivos de logro realistas y moderados, y corren riesgos calculados deseando retroalimentación concreta sobre como lo estan haciendo".⁵

3.2.3 Teoría de Motivación-Higiene de Frederick Herzberg

A esta teoría también se le conoce con el nombre de teoría de los dos factores y fue producto de las investigaciones iniciadas por Herzberg en el año de 1950 con un grupo de 203 ingenieros y contadores de empresas de Pittsburg. Después de revisar la literatura de como se habían considerado las actitudes con relación a la satisfacción en el trabajo, resolvió crear un método que, según la opinión de Herzberg, sería más eficaz.

A los participantes se les pidió que hicieran una narración de algún acontecimiento de su vida laboral con el cual se hubieran sentido bien o mal con su trabajo, así también que dieran tantas anécdotas

como les fuera posible, se utilizaron algunos criterios para seleccionar las anécdotas que se usarían en la investigación:

- a) La anécdota de un hecho concreto, o de una serie de hechos, tenía que centrarse en sucesos específicos.
- b) El participante debería indicar cuando comenzó y terminó el hecho.
- c) El hecho debía representar un período de tiempo en el que se estaba realizando el estudio.
- d) Los hechos tenían que relacionarse con situaciones de trabajo donde se afectaban sentimientos del participante.

De esta investigación se obtuvieron dos resultados que fueron básicos para el desarrollo de la teoría. El primero fué que después de analizar las anécdotas en categorías, Herzberg y sus asociados descubrieron que los factores que se encuentran involucrados en la satisfacción del trabajo son muy diferentes a aquellos que están involucrados con la insatisfacción, en lugar de operar en una escala polar, con la satisfacción en un extremo y la insatisfacción en otro, los participantes afirmaban que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo actuaban de manera independiente.

La segunda observación hecha por los investigadores fué que lo opuesto a la satisfacción era la no-satisfacción, ello introdujo el

concepto de un punto cero, al cual retornaban tanto la satisfacción como la insatisfacción, dependiendo de los factores involucrados.

Tomando como referencia ese punto cero, se dividieron los factores encontrados en la investigación y se clasificaron en dos dimensiones: aquellos que anulaban la satisfacción hasta el punto cero y aquellos que partiendo de ese punto cero lo elevaban a satisfacción.

A los primeros se les llamo factores higiénicos queriendo transmitir la idea de que son ambientales, porque se relacionan con la situación que rodea al trabajo y preventivos, porque previenen la insatisfacción laboral. Una rápida revisión de los factores de higiene nos demuestra que son factores extrínsecos al trabajo, es decir, tienen poco o nada que ver con el contenido del trabajo que se realiza. Uno de los aspectos exclusivos de estos factores es su característica de reabastecimiento; Herzberg se refiere a ella como "necesidad de reabastecimiento", y cita su tendencia a ser saciados solo por un breve periodo de tiempo, luego del cual renace la demanda de satisfacción de los mismos.

Factores Higiénicos

Los investigadores, al categorizar las respuestas, desarrollaron categorías denominadas factores de higiene, a saber:

Contratos de trabajo y administración de la compañía.- los eventos incluidos en esta categoría se relacionan con aspectos de la política laboral y procedimientos generales atinentes a la organización, ello comprende reacciones frente a la forma en que la organización es generalmente administrada, problemas de comunicación y problemas creados por la ausencia de una política laboral y procedimientos adecuados.

Supervisión.- esta categoría incluye respuestas que versan sobre la competencia técnica del supervisor y el estilo general de la organización demostrado por el jefe inmediato.

Relaciones con el supervisor.- aquí se incluyen respuestas que versan sobre la relación interpersonal del individuo con su supervisión, tanto en el plano laboral como en el estrictamente social.

Condiciones de trabajo.- estas respuestas incluyen la disponibilidad y eficiencia de equipo y herramientas, espacio e instalaciones, condiciones de luminosidad, calefacción, ventilación y estética del lugar de trabajo.

Salario.- este factor se relaciona con la compensación monetaria, por la realización del trabajo, involucrando situaciones en que los

incrementos son o no otorgados, así como los métodos usados por la organización para manejar la administración de los salarios.

Relación con compañeros.- he aquí otra categoría de relaciones interpersonales pero referida a la interacción del trabajador con sus compañeros.

Vida personal.- en esta categoría figuran algunos problemas de familia que tienen que ver con el trabajo, tales como necesidad de reubicar a la familia por un traslado laboral o una promoción.

Relaciones con los subordinados.-esta categoría se refiere a la relación con el personal que está bajo nuestro mando y nos corresponde supervisar.

Status.- esta categoría se refiere a símbolos que tienen que ver con el prestigio de una persona.

Factores de Motivación

A diferencia de los factores de higiene, los factores de motivación están estrechamente vinculados con la tarea en sí, y son de acuerdo a esta teoría, los determinantes de la satisfacción en el trabajo. Los factores motivacionales también parecen operar en una escala de

tiempo más prolongada y no parecen fluctuar tan rápidamente con cambios de situación y ocasionan sentimientos de satisfacción porque están ligados al crecimiento psicológico del individuo. La clasificación de los investigadores nos ofrece las categorías que exponemos a continuación:

Logro.- esta categoría de respuestas incluye anécdotas en que los individuos narran hechos que los muestran completando un trabajo, resolviendo un problema o experimentando de alguna manera la sensación de logro.

Reconocimiento.- esta categoría agrupa sucesos en los que el individuo obtiene reconocimiento por su rendimiento por parte de otra persona del trabajo.

El trabajo en sí mismo.- el contenido específico del trabajo es el ingrediente esencial de esta categoría, la determinación de si el trabajo es rutinario, tedioso o interesante y presenta un desafío para el individuo que lo cumple.

Avances.- esta categoría está relacionada con las oportunidades de promoción para ocupar mejores puestos en la compañía.

Responsabilidad.- esta categoría se refiere a aspectos que tienen que ver con el control que tiene el empleado sobre su trabajo y el contenido del mismo; involucra sentimientos de autonomía y propiedad dentro del trabajo.

Crecimiento.- se refiere a la oportunidad que un empleado tiene de aprender más y de desarrollar sus capacidades y conocimientos en la realización del trabajo.

La teoría de Herzberg parte del principio de que todo ser humano tiene una naturaleza dual; es decir, tiene una parte animal y otra parte humana, de aquí que la estructura de sus necesidades son también de dos tipos y que el hombre tenderá a la búsqueda de la satisfacción de estas necesidades mediante su trabajo, sin embargo no siempre logrará esta satisfacción a plenitud, lo que le traerá insatisfacciones, molestias y en ocasiones hasta sufrimiento. La satisfacción de las necesidades animales lo harán sentirse adaptado a su medioambiente, pero la satisfacción de las necesidades psicológicas lo llevarán a su realización plena como ser humano, ahí es donde Herzberg señala que se encuentra la verdadera motivación siendo posible lograrla a través de lo que él llama enriquecimiento del trabajo haciéndolo más significativo para el individuo.

Herzberg recomienda algunas medidas para enriquecer el trabajo:

- 1.- Suprimir algunos de los controles del personal y favorecer más su responsabilidad individual en las tareas.
- 2.- Proporcionarle unidades completas en sus labores, siempre que sea posible.
- 3.- Dar más libertad y autoridad en las tareas.
- 4.- Proporcionar a los empleados informes periódicos sobre la producción.
- 5.- Estimularlos para que emprendan tareas más complejas y nuevas
- 6.- Asignarles trabajos muy especializados para que vayan adquiriendo dominio en determinados puestos.

Estas sugerencias tienen por objeto favorecer el crecimiento personal, intensificar el sentido de logro y la responsabilidad.

Verificación de la Teoría de Herzberg

Después de la publicación de "The motivation to work", libro en el que Herzberg publica su investigación origen de la teoría, otros investigadores se enfocaron a la tarea de probar la validez de la teoría, realizando estudios en diferentes poblaciones e incluso en diferentes países, el éxito fue satisfactorio al grado de poder hacer

generalizaciones en otros campos tanto industriales como de salud mental.

La primera réplica de la investigación fue hecha por Schwartz en 1960, en ocupaciones no profesionales, sus sujetos fueron 111 supervisores, hubo dos cambios en la metodología, uno fué la aplicación de un cuestionario antes de la entrevista y el otro fue el análisis de los eventos concretos sin entrar en el significado psicológico de los mismos; los resultados fueron muy similares a los de Herzberg, incluso cuando fueron analizados en diferentes edades, puestos, nivel educativo y características personales.

El segundo estudio se basó en una población de 139 supervisores realizado por el Instituto de Investigaciones Sociales de Helsinki, Finlandia (1960), sus resultados mostraron nuevamente como los factores motivadores y de higiene están involucrados con actitudes positivas hacia el trabajo.

Mujeres profesionistas fueron los sujetos de un tercer estudio realizada por la Dr. Elizabeth Walt (1961), fueron 50 mujeres empleadas de gobierno ocupadas en hacer análisis económicos y de ingeniería de un alto nivel, quienes fueron entrevistadas, siendo la primera investigación donde se usaron mujeres como sujetos, además de que fue una réplica del estudio original. Cuatro de los motivadores: logro, trabajo en si mismo, responsabilidad y

reconocimiento, fueron en ese orden los que aparecieron con más frecuencia en la lista de eventos satisfactorios: en cuanto a los factores de higiene se ubicaron las políticas y administración de la compañía como las más frecuentes productoras de insatisfacción.

Otra réplica del experimento original se hizo con 58 administradores de condado, el interés central de este estudio fue comprobar si la dicotomía higiene-motivador podía ser aplicada a diferentes personas en oficinas distintas de un solo estado, en este estudio, se introdujo una variante; los entrevistados deberían mencionar tres incidentes positivos y tres negativos. Los resultados indican que dos de los factores motivadores se encuentran significativamente correlacionados con la satisfacción, mientras que seis de los factores de higiene se correlacionaron significativamente con la insatisfacción.

Un siguiente experimento se realizó en algunas industrias de la ciudad de Cleveland con una población poco usual, 85 directivos preretirados, el objetivo fue probar la teoría en una población de ancianos que les faltaba tiempo para retirarse, los resultados confirmaron la teoría.

Scott Myers (1964), llevó a cabo una investigación repitiendo la de Herzberg con 282 empleados de una compañía de Dallas, esta

población incluyo; 50 científicos, 55 ingenieros, 50 supervisores de manufacturas, 75 técnicos y 52 mujeres ensambladoras, la metodología fue la misma, solo que hubo una variación en la tabulación de los resultados; pues solo se codificó un factor por secuencia de eventos, lo que redujo el número de factores al hacer el análisis, sin embargo los resultados confirmaron la teoría básica.

Todos estos estudios y algunos más han demostrado ser importantes en la verificación de la teoría dual de Herzberg, lo que la hace una de las teorías más sólidas dentro del estudio de la motivación, además de que su aplicabilidad ha trascendido a otros países como Hungría, Finlandia y la Unión Soviética, donde evidentemente se ha demostrado la relevancia con diferentes sistemas políticos y económicos así como en diferentes tipos de ocupaciones. En resumen, los hallazgos de los estudios mencionados nos reportan que el factor políticas y administración de la compañía, han mostrado ser los más importantes causantes de la insatisfacción debido a que el medio ambiente es el origen de todos los problemas del hombre cuando se trata de satisfacer sus necesidades primarias.

Los siguientes factores que aparecen con frecuencia en estos estudios relacionados con la insatisfacción son: las condiciones de trabajo, las tres categorías de relaciones interpersonales; en cuanto al salario su aparición es compleja, en los estudios solo resalta una

vez como un insatisfactor significativo, lo cual no significa que vaya en contra de la teoría, sino que el salario cuando se asocia a eventos de insatisfacción tiene una duración mayor en los empleados, que cuando se asocia a eventos positivos. El salario esta ligado con todas las necesidades primarias del hombre, por lo tanto es fácil asociarlo con la felicidad y la satisfacción, sin embargo ha resultado ser estadísticamente significativo en relación con la insatisfacción.

Por otro lado, los factores que en casi todos los estudios se encontraron como productores de satisfacción son: el logro, el reconocimiento y la responsabilidad, debido a que estos factores refuerzan e incrementan el crecimiento psicológico, finalmente el factor trabajo en si mismo resultó estar muy asociado con la satisfacción porque la falta de interés en el trabajo por parte de los empleados, produjo una gran frecuencia de eventos insatisfactorios.

Críticas a la Teoría de Herzberg

Muchas han sido las críticas que se han hecho a esta teoría, una se refiere a la subjetividad de los datos obtenidos con el método de investigación utilizado, es decir las historias narradas por los sujetos entrevistados, lo que facilita hacer una clasificación errónea de las categorías finales.

Dunnette (1967) afirma que la diferenciación clara entre factores positivos y negativos se encuentra solamente cuando se utiliza el enfoque de los incidentes críticos.

Schneider y Locke (1971) han demostrado que las mismas clases de acontecimientos producen satisfacción e insatisfacción, atribuyéndose los acontecimientos satisfactorios a uno mismo y los no satisfactorios en especial a otros.

Otra crítica es que inclusive en los datos de Herzberg, el agrupamiento de factores no es tan claro ni tan definido como él pretende. Bass (1972) sugieren que algunos factores de higiene como el salario y el reconocimiento también pueden cumplir la función de motivadores puesto que llevan al reconocimiento del logro y ésta es una necesidad motivadora, por lo tanto cabe la posibilidad de que la división hecha de factores no sea tan rígida como en el estudio original.

Miner y Dachler (1973) demostraron que el que los factores se aglutinen en dos grupos, depende de muchas otras cosas como: el ambiente organizacional, la personalidad del individuo, la diferencia de sexo y el método de recopilar datos.

También se ha criticado su concepto de enriquecimiento del trabajo en el sentido de que éste no siempre va a ir acompañado de un

aumento en la satisfacción del empleo. Hulin y Blood (1968) demostraron que los antecedentes culturales pueden influir muchísimo en la dimensión o nivel de empleo que cada obrero encuentra como satisfactorio. Por ejemplo, los empleados imbuidos en los valores de la clase media tienden a responder positivamente en las características intrínsecas del trabajo, mientras que aquellos que rechazan tales normas laborales, encuentran que la ampliación del trabajo les resulta enfadosa.

3.3 Satisfacción en el trabajo.

Considerando que la gente pasa la tercera parte de su vida en su trabajo, es factible pensar que la gente trabaja para para satisfacer una variedad de necesidades tanto individuales como sociales.

Esta satisfacción de necesidades laborales dá como resultado, las actitudes que poseen los empleados respecto a su empleo. La satisfacción en el trabajo comprende los aspectos intrínsecos y extrínsecos del mismo, dichas actitudes se refieren a factores específicos tales como: ambiente de trabajo, supervisión, sueldo y prestaciones, reconocimiento, relaciones sociales en el empleo, y muchos otros. De igual manera este concepto involucra otros

factores como edad, salud, deseos, aspiraciones, además de la posición social, relaciones familiares, sociales, etc.

Este gran espectro de factores inherentes al trabajo, ha llevado a la conclusión de que la satisfacción laboral es cualquier cosa que un investigador mide cuando cree estar midiendo esa dimensión.

Algunos investigadores la han relacionado con más factores, otros con factores distintos, lo que se ha derivado en opiniones encontradas, conclusiones diferentes y en mucha controversia que hasta la fecha impide otorgarle la razón a unos u otros.

Siendo un campo tan controvertido, es factible cuestionarse porqué se siguen realizando más y más investigaciones, la respuesta quedaría, en la importancia que la satisfacción tiene en cualquier organización laboral. Se sabe que los beneficios van a ser recíprocos, tanto para la organización como para el empleado.

Vroom (1964), realizó un trabajo de relación entre la satisfacción y algunos factores del trabajo, descubrió que a medida que un empleado se siente satisfecho en su trabajo, menor era la posibilidad de que quisiera abandonarlo. Hill (1962), encontró que una proporción elevada de accidentes, se producía en grupos con un bajo grado de satisfacción.

Aunque se ha tratado de encontrar una relación significativa entre satisfacción y productividad, desafortunadamente los hallazgos, han sido negativos, sin embargo estos estudios, han servido para descubrir algunos otros factores relacionados con la productividad (tan importante para toda organización industrial), que de otra forma quizá no se hubieran descubierto.

Por otra parte se ha encontrado que una fuente importante de las diferencias en los resultados, se han debido al método utilizado para medir la satisfacción a saber: técnicas proyectivas, la entrevista del empleado, encuestas, escalas y correlación con medidas de la conducta del empleado.

De los anteriores métodos, los que han resultado ser más confiables, son los dos últimos, debido a que no dependen del juicio subjetivo de las personas, sino que estas son medidas más objetivas de la conducta.

Factores de satisfacción en el trabajo

Ya se mencionó en líneas anteriores, que la satisfacción laboral es multidimensional. Es posible que los trabajadores se sientan satisfechos con algunos aspectos de su trabajo, y no con otros. Los estudios de análisis factorial que se han realizado a este respecto,

han encontrado una gran cantidad de aspectos de la satisfacción.

Administrando un inventario de 76 reactivos Ash y Baehr (1959), a 472 empleados de oficina, manuales y obreros, se obtuvieron 14 escalas que medían aspectos como: salario, condiciones de trabajo, prestaciones, etc. Los resultados mostraron la existencia de una correlación positiva, entre las catorce escalas, lo que sugería la existencia de un factor general de satisfacción laboral. También se encontró un agrupamiento de factores independiente por cada muestra estudiada; en este caso aparecieron cinco grupos de factores: la satisfacción con los supervisores, con las condiciones de trabajo, con la confianza en la gerencia, con las prestaciones económicas y con el desarrollo personal. También surgieron dos factores importantes: la satisfacción con los compañeros y con las acciones del personal.

En otro estudio hecho por Carlson y Dawis (1962), se analizaron factorialmente las respuestas de 638 sujetos con impedimentos físicos, y 530 sin impedimentos, por medio de entrevistas de casa y conversaciones telefónicas, también se encontró un factor general de satisfacción asociado con la adaptación al empleo, y surgieron cuatro factores, a saber: condiciones de trabajo, supervisión, compensaciones y compañeros de trabajo.

Otro estudio en dos muestras distintas, Baehr (1958) utilizando dos métodos diferentes de calificación y tres análisis factoriales, se encontraron cinco factores que son: satisfacción general, satisfacción con la organización y la gerencia, satisfacción con las oportunidades de promoverse, satisfacción con compañeros y satisfacción con el ambiente de trabajo.

En una investigación, Poduska (1961) ha demostrado que aún cuando los participantes sean ejecutivos, los resultados no son diferentes, las respuestas de 226 sujetos se agruparon en factores como: la satisfacción con las compensaciones, con el interés de la empresa por el bienestar, con la supervisión, con el orgullo por el empleo y con la colaboración de grupo para lograr objetivos.

A continuación se hablará de algunos factores y estudios que los apoyan, encontrándose como importantes, determinantes de la satisfacción laboral.

Categoría del Puesto

El trabajo difiere en cuanto al valor y a la importancia que se le asigna. Se concederá mayor categoría o status, a los que desempeñan cargos que aparentemente son más valiosos y las personas que tienen más categoría, (sea cual sea su valor personal o estimación), se sienten más satisfechos con su trabajo.

Kahn (1961), encontró que el 58% de los empleados que desempeñaban labores técnicas de alto nivel, en una compañía de seguros, manifestaron que estaban satisfechos con su trabajo, mientras que los que se dedicaban a trabajos de oficina rutinarios, solo 23% se sentían satisfechos.

Reilley (1952), halló en 1242 empleados de bancos, una alta correlación entre categoría y satisfacción en los empleados.

El control respecto de como se consume el tiempo, como deben ejecutarse los movimientos físicos y el ritmo que ha de darse al trabajo, además de estar exento de una supervisión minuciosa, es lo que parece tener más importancia para entender la relación entre status y satisfacción.

El trabajo manual es muy satisfactorio, cuando se permite al trabajador ejercer sobre su medio ambiente. En un estudio con empleados de ferrocarril, Hoppock (1935), encontró que éstos se encontraban apenas por abajo, en relación a profesionistas, en lo que a satisfacción se refiere.

Blauner (1960), encontró que, al igual que los conductores de camión, los ferrocarrileros tales como; ingenieros, guarda agujas y guardafrenos, experimentan cierta sensación de poder al mover el equipo pesado con que trabajan.

Monotonía del empleo

Los empleos que tienen muy poca variedad, es probable que hagan surgir sentimientos de aburrimiento, de enfado y de tedio. Esto se observa en tareas semirrepetitivas, en las que el trabajador debe seguir poniendo atención y trabajo, que se traducirá en cansancio y aburrimiento.

Kerr (1947), encontró en la industria electrónica, que la monotonía del trabajo, fué uno de los factores que guardaban una correlación consistente con la rotación.

Guest (1952) estudió a trabajadores de una planta de montaje automotriz, encontrando que los obreros cuya tarea implicaba cinco o más operaciones distintas estaban en un 69% satisfechos con su trabajo, que obreros cuya tarea constaba de una sola operación, estando satisfechos solo el 33%.

Cox (1953), en encuestas de respuesta libre, efectuadas entre mujeres en 35 diferentes labores repetitivas, concluyó que la monotonía dependía de la cantidad de atención que exigía el trabajo, de la cantidad de capacidad exigida de la variedad y de las condiciones físicas del mismo.

Walker y Marriot (1931), en algunos estudios en fábricas inglesas de automotores y plantas laminadoras, encontraron que los empleados trabajaban más despacio, hablaban más y daban muestras de intranquilidad como consecuencia del aburrimiento.

Por otra parte se ha encontrado que el aburrimiento depende de algunas diferencias individuales.

Smith (1955), descubrió que entre 72 obreras, las más jóvenes reportaban más sensaciones de aburrimiento. Asimismo las que estaban menos satisfechas con la vida del hogar, con la planta o con las condiciones de vida en aspectos que no guardaban relación con lo repetitivo del trabajo, eran las que manifestaban aburrimiento en relación al trabajo. Las menos susceptibles al aburrimiento eran las que preferían la regularidad en las labores diarias rutinarias, y preferían actividades inactivas en sus horas libres.

En los empleos de oficina, se ha observado una relación entre la inteligencia y la rotación, es decir aquellos que tienen la capacidad suficiente o mayor para un puesto, buscan cambiar de puesto, pues las actividades no implican ningún reto para ellos.

Es probable que el aumento en la responsabilidad del empleo, aumento en la variedad de tareas, la ampliación de los tipos de trabajo y aumento en las exigencias de la tarea, contribuyan a

aumentar la satisfacción, y reducir la sensación de monotonía, para empleados más inteligentes.

Promoción

Los ejecutivos de tiendas, consideran el desarrollo y la promoción, como los más importantes factores. En general, los trabajadores otorgan a la oportunidad de ascender, uno de los primeros lugares en su lista.

Blum (1950), encontró en su estudio que por lo general, los hombres se interesan más que las mujeres en la oportunidad de ascender, a los empleados jóvenes les interesa más, que los de mayor edad. A los altamente calificados les interesa más que a los no calificados.

Genson (1948), encontró que a vendedores y empleados de oficina, les interesaba igual que a los técnicos mecánicos.

Schuh (1967), encontró que las secretarias, presentan el más bajo índice de movilidad ocupacional, dentro del campo administrativo.

Hulin (1966) indica que la satisfacción es mayor cuando el trabajo esta ubicado al final de la jerarquía organizacional. Lo cual tiene que ver con los grupos de referencia, es decir, con los grupos que el

individuo toma como guía y que le indican como debe valorar y entender el mundo que lo rodea. Si la sociedad valora más un puesto que otro las personas que desempeñan esos trabajos, serán mas valoradas que las que desempeñan trabajos de menos prestigio.

Sueldo

Es raro que la paga se coloque en primer lugar, en una lista de satisfactores en el empleo, cuando se les pide a los empleados que ellos lo coloquen directamente.

Staguer (1950), encontró que de 7000 empleados encuestados, solo el 7% colocaron el pago como lo más importante.

Surgenson (1950), según el análisis de 3000 solicitantes de empleo de un servicio público, encontró que lo empleados que renuncian, aducen la paga como lo más importante; mientras que los que ingresan, dan mayor importancia a la seguridad, promoción, tipo de trabajo etc.

El salario inicial de un empleo, es con frecuencia de mucha importancia para que nos sintamos atraídos por él, pero su importancia decrece a medida que pasa el tiempo. La inadecuación del pago, es una fuente importante de insatisfacción, pero no la única y ni

siquiera la más importante. Sin embargo, resulta más fácil sentirse descontento con el sueldo, que con el jefe o con el trabajo en sí mismo.

La importancia de la remuneración variará de una situación laboral a otra, o con los cambios de economía, con el empleado individual y con su necesidad de ingresos.

Es necesario decir que el pago, el trabajador lo considerará en función de su nivel educativo, su capacidad y responsabilidad del trabajo.

Carlson (1902), mostró que de 1068 entrevistas, la satisfacción media de los empleados de oficina en cuanto a sueldo, resultó ser más alta que la de trabajadores operarios manuales, en factores como, condiciones de trabajo, supervisión y compañeros de trabajo. Pero respecto al salario se encontraban más satisfechos los trabajadores manuales.

Lawler (1963), en una encuesta de una muestra de 10% de ejecutivos, pertenecientes a una asociación, demostró cómo la expectativa del salario merecido, estaba en función de el nivel de su posición, en la jerarquía administrativa, y cuanto más elevado fuese su sueldo, más satisfechos se sentían con él.

Un trabajador piensa que personalmente no se le paga lo suficiente, valiendo lo mismo que alguien que gana más, asimismo, es posible que se sienta descontento, porque su salario no guarda relación con la inflación económica, c con respecto a otros grupos laborales.

Condiciones de trabajo

Con frecuencia las condiciones de trabajo, ejercen poca influencia sobre la satisfacción en el empleo, ya que por regla general son confortables y no representan un motivo de conflicto.

Odiorne (1955), en un estudio realizado en la Cia. General Electric, con 84 ejecutivos encontró, que colocan este factor en último lugar de una lista de 14 factores, que afectan su satisfacción. Pero ~~et~~ bajamos en el nivel de empleo a técnico u obrero, se encuentra que si se le da mayor importancia a este aspecto.

Por ejemplo, operarios de equipo , se sentían más descontentos, se ausentaban más, llegaban tarde, tenían constante motivo de quejas y discutían más entre ellos, debido a el ruido y el mal estado del equipo con que trabajaban.

En otro análisis se descubrió que seis trabajadores que se turnaban para operar seis máquinas diferentes, se sentían muy descontentos

y encontraban motivos de queja, sólo cuando les tocaba operar la máquina que estaba defectuosa.

Relación con jefes

Existen factores laborales en los que la influencia del supervisor es importante, y los sentimientos que tengan los trabajadores en relación con la empresa, con sus jefes o ambos, contribuyen a la salud.

Herold (1974), ha estudiado la satisfacción laboral en los subordinados y en supervisores; con diferentes niveles de necesidad de independencia, y en supervisores con diferentes niveles jerárquicos de influencia; y ha encontrado satisfacción por aquellos subordinados bajos en independencia, quienes tenían un superior bajo en influencia, así como en subordinados altos en independencia, con supervisores altos en influencia.

En un estudio de Siegel (1958), encontró que para el obrero, su supervisor es una figura paternal y al mismo tiempo exigente, que puede contribuir tanto a su satisfacción, como a su insatisfacción. Otro estudio señala; que las mujeres parecen ser más sencibles a la supervisión, que los hombres pero, en uno y otro caso la supervisión puede ser un motivo fundamental de ausentismo, y del despido voluntario.

Relación con compañeros

La satisfacción del trabajo, también se encuentra muy ligada a la relación con compañeros de trabajo. La satisfacción relativa de los individuos del grupo, había de variar entre unos y otros, así como las normas establecidas por el grupo.

Aronson y Mells (1959), encontraron que las personas tienen tendencia a valorar más a aquello que es más difícil de obtener, los empleados que han encontrado más dificultades para pertenecer al grupo de trabajo, tenderán a sentirse más atraídos hacia dicho grupo, que los empleados a quienes se les hizo fácil ser admitidos a él.

Por otro lado, Korman (1978) afirma que cuanto más descubra un empleado que sus propias actitudes e ideas son compartidas por sus compañeros, tanto más satisfecho se sentirá.

Pfiffner (1951), encontró en un estudio con supervisores, que los trabajadores tienden a sentirse atraídos hacia aquellos cuya edad, antigüedad, estado civil, educación y raza, son similares a los suyos, puede ser que esta manera sea una forma de realizar la propia estimación. Que tan satisfechos nos sentimos, depende de lo mucho que nos aprecian nuestros compañeros de trabajo.

Zalerzink (1958), encontró en 49 trabajadores clasificados como regulares, solitarios y divergentes, de una planta manufacturera; que aquellos empleados que producían de conformidad con las normas, eran los de mayor influencia en él y los más estimados.

Por otro lado, los solitarios y divergentes, eran los insatisfechos y los que se apartaban de las normas del grupo, con relación a la productividad.

De los estudios realizados sobre satisfacción laboral, se encontraron algunos realizados en población mexicana como el de Bermejo Sánchez (1989) quien realizó un estudio en un grupo de policías auxiliares, utilizando una escala de actitud basada en la teoría de Maslow. Los resultados arrojan una relación significativa entre la satisfacción en el empleo y algunas variables como la edad, la escolaridad y la antigüedad.

Rodríguez García (1990) elaboró un cuestionario llamado de "Opciones Laborales" con base en las necesidades humanas postuladas por Maslow, su objetivo fue determinar los satisfactores laborales en empleados de una compañía. El cuestionario medía cuatro tipos diferentes de necesidades, como son; de seguridad, sociales o de pertenencia, de estimación y reconocimiento y de autorrealización. Se encontró insatisfacción en los cuatro grupos de

necesidades y con base en esto la autora sugiere algunos posibles satisfactores de estas necesidades.

Mora Argudín (1990) por medio de una encuesta de opiniones y basándose en la teoría de Herzberg detectó aquellos factores relacionados con la satisfacción. Se encontraron tres factores que nos están orientados hacia la satisfacción y que son: éxito, las relaciones interpersonales con los subordinados y la posición. También se encontró que ocho de los diez factores higiénicos propuestos estaban orientados hacia la satisfacción, lo que contradice la teoría de Herzberg. Este resultado se explica, según la autora, como una característica de la muestra.

Por otra parte Madrid Lee (1990) en una investigación con mujeres de empresas públicas y privadas encontró que las mujeres que trabajan en empresas privadas están más satisfechas con su trabajo que las mujeres de empresas públicas.

REFERENCIAS

5. Terry & Franklin. *Principios de Administración*. México:

CECSA, 1986.

4 METODO

4.1 Planteamiento del problema

En el Sistema de Transporte Colectivo (Metro), se reconoce la importancia que tiene el personal que trabaja en transportación por el servicio social que presta a los usuarios que utilizan el servicio, además de que un error o cualquier ineficiencia en el desempeño de su puesto puede traer graves consecuencias por la gran cantidad de personas que se transportan. Es por esto que la principal preocupación de las autoridades del sistema, es que los trabajadores que proporcionan este servicio sean personas capaces y responsables en el manejo y operación del equipo.

Hasta el año de 1982, la categoría de conductor estuvo reservada al sexo masculino y es a partir de ese año, que después de una larga lucha sindical, se le otorga la oportunidad a la mujer de desempeñar este trabajo.

A la fecha han pasado nueve años y debido a que no existe algún estudio que indique como se sienten las mujeres conductoras del metro con su trabajo, y si la satisfacción es diferente a secretarias de la misma institución quienes realizan un trabajo convencional. El propósito de este estudio fue determinar la satisfacción laboral en mujeres que desempeñan un trabajo no convencional en relación a mujeres que desempeñan un trabajo convencional.

4.2 Objetivos

Objetivo general

Evaluar la satisfacción laboral en mujeres trabajadoras de una institución de servicios públicos.

Objetivos específicos

- 1.- Determinar la satisfacción laboral en un grupo de mujeres que desempeñan un trabajo no convencional en relación a mujeres que desempeñan un trabajo convencional en una institución de servicios públicos.
- 2.- Diseñar un instrumento confiable y válido para medir satisfacción laboral con base a la teoría de Frederick Herzberg.

4.3 Hipótesis

Hipótesis I

Hi.- Existen diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción hacia el trabajo entre mujeres que desempeñan trabajo no convencional y mujeres que desempeñan trabajo convencional en el Sistema de Transporte Colectivo.

Ho.- No existen diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción hacia el trabajo entre mujeres que desempeñan trabajo

no convencional y mujeres que desempeñan trabajo convencional en el Sistema de Transporte Colectivo.

Hipotesis II

Hi.- Existen los factores de : responsabilidad, trabajo realizado, relación con jefes, relación con compañeros, oportunidades de ascenso, sueldo y condiciones de trabajo, en la medición de la satisfacción laboral en las conductoras del Sistema de Transporte Colectivo.

Ho.- No existen los factores de : responsabilidad, trabajo realizado, relación con jefes, relación con compañeros, oportunidades de ascenso, sueldo y condiciones de trabajo, en la medición de la satisfacción laboral en las conductoras del Sistema de Transporte Colectivo.

4.4 Tipo de Estudio

Estudio comparativo entre dos muestras.

4.5 Instrumento

Se elaboró una escala de actitud tipo Likert con 34 reactivos, contemplando los siete factores: **responsabilidad, trabajo realizado, relación con jefes, relación con compañeros, oportunidades de ascenso, sueldo y condiciones de trabajo.** Se incluyeron estos factores, por ser algunos de los que Frederick Herzberg menciona en su teoría de la satisfacción en el trabajo.

La confiabilidad se obtuvo por el método de formas paralelas utilizando el coeficiente de correlación de Pearson y la validez por la fórmula Alpha de Crombach.

4.6 Definición de variables

A) Definición conceptual de satisfacción.

En esta definición tomaremos la utilizada por Herzberg para la **elaboración de su teoría considerada como:**

" Un estado o reacción positivo predominantemente de carácter emocional (agrado), respecto a un factor externo al individuo como resultado de su relación con el medio ".

B) Definición operacional de variables.

- **Trabajo no convencional:** Actividad laboral en el STC (Metro), que hasta la década de los años setentas era desempeñada exclusivamente por hombres, (conductores).
- **Trabajo convencional:** Actividad laboral, que en la actualidad es desempeñada solo por mujeres, (secretarias).
- **Satisfacción laboral:** Respuesta afectiva positiva dirigida hacia factores relacionados con el puesto, y que involucra siete factores que son: responsabilidad, trabajo realizado, relación con jefes, relación con compañeros, oportunidad de ascenso, sueldo y condiciones de trabajo.

C) Definición de factores.

- **Responsabilidad:** Cumplimiento de todas las funciones asignadas al puesto.
- **Trabajo realizado:** Se refiere al conjunto de actividades que definen el puesto.
- **Oportunidad de ascenso:** Posibilidad de promoción a un puesto jerárquicamente superior.

- **Sueldo:** Remuneración económica percibida mensualmente.
- **Relación con jefes:** Interacción de trabajo con personas que tienen autoridad sobre las trabajadoras estudiadas.
- **Relación con compañeros:** Interacción con compañeros durante la jornada de trabajo.
- **Condiciones de trabajo:** Se refiere a los aspectos del medio ambiente y de las máquinas o herramientas que se utilizan durante el trabajo.

4.7 Definición de la Muestra

La escala se aplicó a dos grupos de trabajadoras del STC (Metro), sin tomar en cuenta ninguna variable, como edad, estado civil, escolaridad, etc.. El primer grupo estuvo constituido por 104 conductoras, se trabajó con los 3 turnos y las 8 líneas que en la actualidad componen la red. El segundo grupo lo constituyeron 100 secretarías de diferentes gerencias y abarcando los dos turnos existentes.

4.8 Procedimiento

Se elaboró una escala preliminar tipo Likert con 70 reactivos cada uno de ellos con 5 alternativas, adoptando una posición en un continuo que va de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo.

La elección de esta técnica se hizo con base en algunos criterios derivados de las investigaciones de Likert:

- a) Esta técnica resulta ser sencilla tanto al construirla como al aplicarla.
- b) Evita la utilización de jueces y las dificultades inherentes a ello.
- c) Con un número menor de reactivos produce confiabilidades tan altas como otras técnicas.

El criterio que se siguió para la elaboración de los reactivos estuvo basado en algunas entrevistas informales acerca del trabajo, que se realizaron con conductoras.

Una vez elaborada esta escala, se aplicó a un grupo de 24 trabajadoras conductoras del STC. Una vez aplicada la escala, se

obtuvo la calificación dada a cada respuesta, considerando de 5 a 1 si la declaración era positiva y de 1 a 5 si era negativa.

Se seleccionaron el 25 % de los sujetos con calificaciones más altas y el 25 % de los sujetos con calificaciones más bajas.

El siguiente paso fue obtener las calificaciones "t" considerando que el valor "t", es la medida del grado en que una afirmación se diferencia en el grupo alto con respecto al grupo bajo.

El instrumento contenía diez reactivos por cada uno de los siete factores, siendo estos cinco positivos y cinco negativos.

Una vez seleccionados los reactivos por calificación "t" se obtuvo la confiabilidad del instrumento, por el método de formas paralelas, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson de y la fórmula de corrección de Spearman-Brown arrojando un resultado de 0.70.

La validez se obtuvo mediante la fórmula Alpha de Crombach, siendo ésta de 0.80.

Finalmente quedaron 34 reactivos, 17 positivos y 17 negativos que compusieron la escala final y que se aplicó a un grupo de 104 conductoras .

Una vez obtenidos los datos de la muestra, se procedió a hacer un análisis de reactivos, para eliminar aquellos que no pudieran discriminar la variabilidad de respuestas por sesgo y apuntalamiento, o que el 50% de las respuestas cargaran en una sola opción quedando 21 reactivos. Se realizó lo anterior para seleccionar los reactivos que cumplieran los requisitos para obtener la validación del instrumento por medio del análisis factorial. Este método estadístico nos permite saber si esos factores que se pretende medir están presentes en el instrumento, y si subyacen en el conjunto de relaciones entre las variables en cuestión. El modelo elegido fue el Alpha, porque es el más adecuado para la construcción de instrumentos de medición de aspectos psicológicos y se utilizó rotación equamax, porque maximiza la varianza explicada por los factores y hace que las variables carguen más en un solo factor.

Con el objeto de realizar la comparación entre los grupos de conductoras y secretarias, la escala de 34 reactivos se aplicó a una muestra de 100 secretarias. La contrastación se realizó en dos niveles: a nivel global y por factores.

Todos los procedimientos estadísticos se llevaron a cabo utilizando el Paquete Estadístico SPSS.

4.9 Descripción y análisis de resultados

4.9.1 Contrastación entre dos muestras

Se realizaron dos tipos de contrastación: global y por factores.

Contrastación global.- Se llevó a cabo una comparación entre el grupo convencional y el no convencional, por medio de la prueba "t" de las puntuaciones globales de las muestras, encontrándose que sí existen diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral entre los dos grupos, lo que rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; el resultado se muestra en la tabla I.

Contrastación por factores.- Una vez realizada la contrastación por grupos, se llevó a cabo una nueva contrastación por factores, cuyos resultados se presentan en la Tabla II.

Con base en esta tabla , podemos observar que comparando a los grupos de conductoras y secretarias, encontramos diferencias significativas al nivel de 0.005 en cinco de los siete factores considerados.

En cuanto a los factores Trabajos realizados, Responsabilidad y Oportunidades de ascenso, podemos decir que las conductoras se sienten más satisfechas con esos aspectos del trabajo, que las secretarías; en lo que se refiere al sueldo y la relación con compañeros, las secretarías tienen más satisfacción; por último, en cuanto a Relación con jefes y Condiciones de trabajo no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos.

Haciendo un resumen las conductoras se muestran más satisfechas con todas las actividades que el trabajo implica como son: conducir el tren, hacer cambios de cabina, estacionar y sacar un tren, hacer maniobras en las vías, etc. y con toda la responsabilidad que estas actividades conllevan. Por otro lado, están inconformes con el trato que reciben de los compañeros y con el sueldo percibido.

4.9.2 Factores contenidos en el instrumento

Calificación "t", confiabilidad y validez.

Los resultados de las calificaciones "t" de los 70 reactivos de la escala preliminar de los cuales 17 eran positivos y 17 negativos se presentan en la tabla III.

TABLA I
CONTRASTACION GLOBAL

Media		Desv. Estandar		Calif. "t"	Probabilidad
Cond.	Sec.	Cond.	Sec.		
61.5	59.35	7.01	7.81	2.07	0.040

TABLA II
CONTRASTACION POR FACTORES

Factor	Media		Desv. Estandar		Calif. "t"	Significancia
	Cond.	Sec.	Cond.	Sec.		
Trabajo Realizado	27.28	25.30	4.11	4.72	3.20	0.002
Responsabilidad	20.82	18.83	2.39	2.37	5.98	0.0001
Oport.de Ascenso	13.21	12.01	3.01	2.81	2.95	0.004
Sueldo	4.87	6.06	1.74	1.94	-4.57	0.0001
Relación con Jefes	22.49	22.28	4.49	4.69	0.33	0.74
Relación con Compañeros	12.23	13.39	2.09	2.97	-3.20	0.002
Condicion de Trabajo	30.07	29.78	1.84	1.92	1.12	0.263

De acuerdo al tamaño de la muestra y considerando los grados de libertad de 10 y el nivel de significancia de 0.1 se eligieron 34 reactivos que tuvieran una calificación "t" mayor a 1.78, los que se muestran en la tabla IV que incluye también la reenumeración de los reactivos para el cuestionario definitivo.

Una vez seleccionados los reactivos por calificación "t", se obtuvo la confiabilidad por el método de formas paralelas dando como resultado final 0.70, lo que significa que el instruemnto es confiable.

La validez obtenida por la formula Alpha de Crombach arrojó un resultado final de 0.80, lo que significa que la escala mide aquellos aspectos para los que fué construida.

Análisis Factorial.

Como resultado del análisis de reactivos, quedaron seleccionados 15 y son los siguientes:

3,4,10,12,14,16,17,20,21,24,25,27,32,33 y 34

con los cuales se realizó el análisis factorial, el cual arrojó los resultados finales que se muestran en las tablas V.A y V.B

TABLA III
CALIFICACION "T" DE 70 REACTIVOS

Reactivo	Calificación "T"	Reactivo	Calificación "T"
1	1.08	36	2.45
2	2.24	37	1.20
3	0.54	38	2.27
4	0.00	39	2.67
5	-1.21	40	1.08
6	2.23	41	0.00
7	2.30	42	3.51
8	1.69	43	1.07
9	1.80	44	1.75
10	3.15	45	0.28
11	2.27	46	1.39
12	1.00	47	1.21
13	0.90	48	1.39
14	-0.86	49	-1.39
15	1.00	50	2.73
16	2.80	51	1.31
17	0.54	52	0.00
18	2.99	53	1.86
19	1.75	54	3.37
20	4.14	55	1.94
21	1.10	56	1.86
22	2.12	57	1.12
23	3.00	58	3.88
24	2.67	59	2.17
25	-0.64	60	1.78
26	1.00	61	-1.41
27	3.50	62	-1.00
28	0.62	63	4.92
29	0.80	64	1.91
30	0.89	65	1.48
31	0.42	66	1.24
32	2.39	67	0.89
33	2.57	68	1.27
34	4.57	69	1.88
35	0.64	70	2.99

TABLA IV
REACTIVOS SELECCIONADOS Y RENUMERACION

No. del Reactivo	Calificación "t"	No. del Reactivo	Calificación "t"
Ant. Def.		Ant. Def.	
2 7	2.24	39 31	2.67
7 4	2.30	42 1	3.51
10 33	3.15	44 28	1.78
11 5	2.27	48 18	1.78
16 6	2.80	50 24	2.73
18 34	2.99	53 2	1.86
19 11	1.78	54 27	3.37
20 12	4.14	55 13	1.94
22 8	2.12	56 9	1.86
23 19	3.00	58 21	3.96
24 3	2.67	59 29	2.17
27 15	3.50	60 16	1.78
32 20	2.39	63 14	4.92
33 10	2.57	64 23	1.91
34 25	4.57	66 26	1.78
36 22	2.45	69 30	1.86
38 17	2.27	70 32	2.99

TABLA V.A
ANALISIS FACTORIAL.
ESTADISTICA FINAL

Reactivo	Comunalidad		Factor	Cargas	%	% Acumulado
V3	.15728 *	1	2.87244	18.0	18.0	18.0
V4	.37900 *	2	.94801	5.9	23.9	23.9
V5	.20729 *	3	1.00235	6.3	30.1	30.1
V7	.53169 *	4	.82852	5.2	35.3	35.3
V10	.47196 *	5	.58140	3.6	39.0	39.0
V12	.40996 *	6	.60015	3.8	42.7	42.7
V14	.65477 *					
V16	.74136 *					
V17	.48370 *					
V21	.67491 *					
V24	.24780 *					
V25	.31786 *					
V27	.41964 *					
V32	.19557 *					
V33	.55809 *					
V34	.38102 *					

TABLA V.B
MATRIZ FACTORIAL ROTADA. (QUARTIMAX)

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	FACTOR 6
V 4	.12616	.05173	.06342	-.07289	-.10443	.05662
V 3	.06941	-.07134	.16392	.04767	.34382	-.00020
V 4	.18559	.06778	-.10584	.46492	.33556	-.00535
V 5	.08507	.13552	.14125	.16192	.26240	.25809
V 7	.01566	-.00236	.01839	.07504	.07522	-.72164
V10	.60982	-.07217	.12782	.22617	.06356	-.15242
V12	.40255	.21323	.09737	.03355	.43781	-.01294
V14	.25650	.16705	.58960	.23180	.37129	.14797
V16	.04469	.03300	.31511	.79045	-.11498	-.03627
V17	.64073	.09509	.03860	.11150	.04910	.21860
V21	-.05605	.73017	-.04948	.15891	.23528	.23601
V24	.16057	.05518	.40679	-.15975	.09681	.13627
V25	.36483	.18054	.10823	.07454	.35517	-.09355
V27	-.06298	.20654	.37173	.04403	.42543	.22789
V32	.13975	.17423	-.05722	.36886	.07924	-.00648
V33	.11436	.68972	.18467	.05672	-.16300	-.07222
V34	.01010	.05207	.58909	.12839	.08817	-.08228

Como resultado se encontraron seis factores con 17 reactivos que los definen y que en conjunto explican 42% de la varianza.

El primer factor quedó integrado por dos reactivos relacionados con las Oportunidades de Ascenso.

A este factor se le denominó factor Ascensos, puesto que los reactivos que más alta carga presentan, se refieren a las facilidades para promoverse a otros puestos y a que las políticas seguidas por la empresa son justas para realizar las promociones.

Factor 1 Ascensos

Variable	Carga	Definición
17	0.64	Políticas justas para ascender.
10	0.60	Facilidades para ascender.
24	0.40	Llevarse bien con los jefes es importante para promoverse.

El segundo factor incluyó dos reactivos, al cual se le denominó Relación con compañeros, puesto que estos reactivos hacen referencia a esta interacción. Esta relación, no se refiere a la relación de trabajo sino principalmente al trato que se recibe de los compañeros. La primera tiene que ver con que los compañeros se perciben como

chismosos y la segunda con que a pesar de esto la cortesía está presente en el trato que les dan.

Factor 2 Relación con Compañeros

Variable	Carga	Definición
21	0.73	Compañeros chismosos
33	0.68	Compañeros corteses

El tercer factor o factor 3 incluye dos reactivos, a este se le denominó Motivación hacia el trabajo. En este factor, los reactivos principales se refieren a la baja motivación que sienten en este trabajo sin especificar porqué y el segundo a que su trabajo lo perciben como productivo.

Factor 3 Motivación hacia el trabajo

Variable	Carga	Definición
14	0.58	Baja motivación en el trabajo.
34	0.58	El trabajo desarrollado es productivo.

Al cuarto factor o factor 4 se le denominó Responsabilidad hacia el trabajo e incluye tres reactivos. El primero se refiere al agrado por la responsabilidad que se tiene en el trabajo aunque las actividades sean rutinarias y el segundo indica que las prestaciones recibidas

compensan la baja remuneración económica que se tiene en el empleo.

Factor 4 Responsabilidad hacia el Trabajo

Variable	Carga	Definición
16	0.79	Responsabilidad deseada
4	0.46	Salario compensado por prestaciones
32	0.36	Actividades rutinarias

El quinto factor llamado Percepción de la autoridad, se explica por tres reactivos los cuales manifiestan por un lado a los jefes como injustos cuando aplican sanciones y justos cuando otorgan estímulos y el tercer factor que indica que los hombres tienen más posibilidades de promoverse que las mujeres.

Factor 5 Percepción de la autoridad

Variable	Carga	Definición
12	0.43	Jefes injustos por sanciones
25	0.42	Jefes justos al otorgar estímulos
3	0.34	Hombres más posibilidades de promoverse

El sexto y último factor encontrado involucra dos reactivos que denominamos Aspectos externos del trabajo. El primer reactivo se relaciona con que las máquinas y herramientas siempre están en buen estado para su uso, pero como el valor es negativo se toma la afirmación en sentido inverso y el segundo tiene que ver con la pobreza de la iluminación al conducir.

Factor 6 Aspectos externos del trabajo

Variable	Carga	Definición
20	- 0.72	Máquinas y herramientas en buen estado
27	0.43	Iluminación deficiente

Al inicio de la investigación nos propusimos medir siete factores que son algunos de los que Herzberg propone en su teoría bifactorial como indicadores de la satisfacción en el trabajo.

Haciendo una comparación de los factores propuestos con los encontrados en el análisis factorial podemos ver que la escala final no los mide todos.

FACTORES MOTIVADORES

FACTORES PROPUESTOS	FACTORES ENCONTRADOS
Responsabilidad	Responsabilidad hacia el trabajo
Trabajo realizado	Motivación hacia el trabajo

FACTORES HIGIENICOS

FACTORES PROPUESTOS	FACTORES ENCONTRADOS
Relación con jefes	Percepción de la autoridad
Relación con compañeros	Relación con compañeros
Oportunidad de ascensos	Ascensos
Sueldo	-----
Condiciones de trabajo	Aspectos externos del trabajo

De acuerdo al cuadro comparativo anterior, aparecen medibles seis de los siete factores propuestos, lo que significa que con esta escala y para esta población de conductoras, vamos a poder medir únicamente seis de los factores que Herzberg propone en su teoría sobre satisfacción.

Con estos resultados obtenidos por el análisis factorial la Hipótesis I nula queda rechazada y se acepta la Hipótesis II alterna.

En relación a la teoría bifactorial de Herzberg, dos de los factores encontrados son los que están involucrados directamente con la

satisfacción y serían: el tercero, Motivación hacia el trabajo que tiene que ver con lo productivas que se sienten en su trabajo de conductoras aunque en otros aspectos del mismo se sienten poco motivadas y por otro lado, el factor 4 Responsabilidad que nos indica el agrado por toda la responsabilidad que se tiene en el empleo a pesar del bajo salario que reciben pero que se ve recompensado por las prestaciones y también a pesar de que las actividades sean rutinarias.

De los factores higiénicos o productores de insatisfacción en el trabajo, encontramos que nuestra escala mide tres de los cuatro propuestos. en este caso el primer factor Ascensos, mide las facilidades para promoverse a otros puestos superiores, sí las políticas de promoción de la empresa son justas y la necesidad de llevar una buena relación con los jefes para obtener un ascenso. El factor dos Relación con compañeros nos da una visión de cual es el trato que reciben de sus compañeros que aunque éste sea cortés, no dejan de sentirlos agresivos al considerarlos chismosos. El factor cinco Percepción de la autoridad, es también un factor higiénico que nos indicaría como le atribuyen un sentido de justicia o injusticia cuando en el ejercicio de la autoridad aplica estímulos y sanciones; también incluye un reactivo en el que las conductoras manifiestan de sus compañeros tiene mayor posibilidad de obtener promociones por ser hombres. El factor seis Aspectos externos del trabajo, referente a aspectos del medioambiente físico del trabajo,

mide el desagrado porque las máquinas y herramientas que utilizan para el desarrollo del trabajo, están en malas condiciones, así como la iluminación deficiente de la cabina de conducción y del túnel.

DISCUSION

A continuación se discuten los resultados obtenidos y algunos problemas relacionados a la investigación y las opciones que se desprenden de este trabajo.

En el análisis de contrastación a nivel global si se encontraron diferencias significativas en el nivel de satisfacción que cada grupo tiene con su trabajo, en general se encontró una mayor satisfacción laboral en el grupo de conductoras. Esto puede explicarse por la importancia que se le otorga al puesto. Algunos estudios han comprobado como los trabajadores le asignan un valor a un puesto en función de que éste tenga una mayor categoría o status. Kahn (1961) encontró que el 58% de los empleados que desempeñaban labores técnicas de alto nivel, en una compañía de seguros, se

sentían más satisfechos con su trabajo que los que se dedicaban a trabajos de oficina rutinarios, solo el 23% se sentían satisfechos.

Por otro lado, Hoppock (1935) en un estudio con empleados de ferrocarril encontró que éstos se ubicaban apenas por abajo en cuanto a satisfacción en relación a profesionistas. Lo cual nos indica que el trabajo manual es muy satisfactorio cuando se permite al trabajador ejercer sobre su medioambiente. También Blauner (1960) halló que al igual que los conductores de camión, los ferrocarrileros tales como: ingenieros, guarda agujas y guarda frenos, experimentaban cierta sensación de poder al mover el equipo pesado con que trabajaban.

Estos hallazgos sugieren que en la medida en que en el Sistema de Transporte Colectivo y aún fuera de él, se le siga dando tanta importancia al puesto de conductor, esto va a favorecer que las mujeres que lleguen a desarrollar este trabajo se sientan muy satisfechas en el mismo, pues esto les va a proporcionar un reconocimiento que en otros trabajos no tienen .

Otro aspecto que se esta considerando como determinante en la diferencia en satisfacción encontrada, es el de la sensación de poder producida por la capacidad de mover un convoy de siete u ocho carros, en los que se transporta mucha gente diariamente de manera rápida y segura y recorriendo grandes distancias, que definitiva-

mente debe ser muy distinta a la sensación de manejar una máquina de escribir.

Al nivel de contrastación de factores también se encontraron diferencias significativas entre los grupos, las conductoras están más satisfechas con el desempeño del trabajo en sí mismo que las secretarías, lo que supone que aún cuando es un trabajo rutinario, el hecho de estar ejecutándolo las hace ser diferentes al resto de la población femenina, es decir, les otorga otra posición dentro de la organización.

Otro factor en el que se encontró diferencia a favor de las conductoras es el de Oportunidad de Ascensos. Este resultado se basa en un hecho real que es el de que efectivamente en el STC sí existe una mayor oportunidad de promoción en este puesto que cuenta con cuatro categorías más arriba y con un sueldo superior al de las secretarías; además para ocupar estos puestos, se les da una capacitación exhaustiva lo que las coloca al nivel de técnicos muy especializados. Lo anterior confirma el estudio de Blum (1950) quien encontró que los empleados entre más calificados más interés tienen por promoverse y un puesto en donde tienen esa opción los hará sentirse mejor en él.

En cuanto al factor Responsabilidad, se ha encontrado en general que, (Gilmer 1957) las mujeres son más responsables que los

hombres en su trabajo. En este sentido se ha visto que la mujer conductora, se ha caracterizado siempre por su responsabilidad en el trabajo, lo que ha redundado en que cada vez se le dá acceso a un mayor número de ellas. Smith (1955) encontró como la responsabilidad por la tarea aumenta sí se incrementan las exigencias de la misma; en el caso que nos ocupa, las conductoras generalmente proceden del puesto de taquilleras y algunas de mecanógrafas o auxiliares de oficina, en donde los conocimientos necesarios y su aplicación para el puesto, no se comparan con los requeridos para ser conductora.

Por lo que respecta al factor Sueldo, las secretarias se mostraron más satisfechas con éste, a pesar de que su ingreso es menor al de conductora. Lawler (1963) en una encuesta de una muestra de ejecutivos, demostró que la expectativa de salario merecido, estaba en función del nivel de su posición en la jeraquía administrativa. Esto se relaciona con el valor que se le otorga al trabajo de conductora en el Sistema, que al no ser considerado un empleo "femenino" tendrá un mayor status y por tanto creará una expectativa de mayor salario lo que lleva a una insatisfacción con el mismo si esta expectativa no se ve cumplida.

Por lo que se refiere a la Relación con compañeros, las secretarias respondieron en el sentido de estar más satisfechas en su interacción con ellos. Se ha dicho que las personas se sentirán más

satisfechas en la medida en que sus compañeros las aprecien. Este resultado indica como las conductoras no se sienten apreciadas con respecto a sus compañeros de trabajo, por lo que se hace necesario considerar como el ser una minoría dentro de una población y además una minoría invasora en un terreno ajeno, tiene que ser blanco de agresiones del grupo mayoritario.

Surgieron dos factores en los cuales no se encontraron diferencias significativas, uno es la Relación con Jefes y el otro las Condiciones de Trabajo.

Por lo que respecta a los factores que se encontraron y que son: dos factores motivacionales que tienen que ver con los aspectos intrínsecos al trabajo y cuatro factores higiénicos del trabajo que se relacionan con los aspectos externos a éste, en cuanto a este estudio se encontró dificultad en definir los factores, pues se componían con reactivos de diversos factores, mezclándose con frecuencia los factores motivadores e higiénicos, lo que hizo difícil hacer su definición. Esto confirma los resultados del estudio de Mora Argudin (1990) quién encontró que de los diez factores, considerados como higiénicos en la teoría dual, ocho fueron significativos hacia la satisfacción, por lo que concluyó que no son puramente productores de insatisfacción, sino que también pueden producir satisfacción.

Esto podría quizás explicarse de dos formas; la primera, tiene que ver con las críticas que se han hecho a la teoría de Herzberg en el sentido de que no es tan rígida la separación entre los factores motivadores e higiénicos; por ejemplo: Ewen (1964) encontró que el salario y el reconocimiento pueden ser motivadores debido a que contribuyen a la motivación de logro. Otra crítica (Dunnette 1964) se refiere al método de incidentes críticos utilizado por Herzberg, sin el cual se ha encontrado difícil obtener los mismos resultados. Schneider (1971) demostró que los mismos acontecimientos producen satisfacción e insatisfacción y al describir los primeros hay tendencia a atribuirlos a uno mismo, mientras que los segundos los atribuimos a otras cosas ajenas a nosotros.

El factor Salario no apareció incluido, debido a que se tuvo que eliminar porque las respuestas a los reactivos no tenían variabilidad; es decir, que el 80% de las conductoras, manifestó estar en desacuerdo con su salario, esto suponemos que es debido a la crisis económica que atraviesa el país, y por ende repercute en una inconformidad generalizada con sueldos y salarios

Finalmente se sugiere realizar estudios similares comparativos en poblaciones de mayor número de individuos de tal manera que pueda probarse varias veces el instrumento de medición sin agotar la población. Además se propone para estudios subsecuentes tomar en cuenta las variables de este estudio y otras como: edad,

escolaridad, estado civil, antigüedad, etc. porque pensamos que se aportaría información valiosa y quizás mas exacta que permita generalizar los resultados.

Otra de las sugerencias, sería obtener un perfil psicológico de mujeres en trabajo convencional y de mujeres en un trabajo no convencional que nos permitiera conocer las características y rasgos iguales y diferentes en ambas poblaciones, para así contar con un marco mayor de referencia que permita explicar los resultados obtenidos.

CONCLUSIONES

Del análisis de consistencia interna, Alpha de Crombach, se puede concluir que el instrumento tiene buena consistencia interna, por lo que es muy confiable su aplicación en la población de conductoras.

Del análisis factorial se obtuvieron seis de los siete factores de entre los que propone Hersberg en su teoría, confirmando parcialmente el modelo planteado por él. Los factores obtenidos son: Percepción de la autoridad, Relación con compañeros, Ascensos, Responsabilidad, Motivación hacia el trabajo, Aspectos externos del trabajo. Quedando fuera el factor Sueldo, debido a que ningún reactivo pudo discriminar variabilidad, ya que las trabajadoras respondieron de forma homogénea estar en desacuerdo con el salario, por lo que puede señalarse como característica de esta población estar insatisfechas en este aspecto.

Del análisis de contrastación global se encontró que sí existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre los grupos comparados; las conductoras resultaron ser el grupo más satisfecho.

con su empleo. También al nivel de factores se encontraron diferencias significativas en cinco de los siete factores estudiados, estos factores son: Trabajo realizado, Responsabilidad, Oportunidades de ascenso, en estos factores la diferencia estuvo a favor de las conductoras y en Relación con jefes y Relación con compañeros la diferencia favoreció a las secretarias. En los dos factores restantes que son: Sueldo y Condiciones de trabajo no se encontraron diferencias significativas.

BIBLIOGRAFIA

Alvarez, Alfredo Juan. *La Mujer Joven en México.* México: El Caballito, 1980.

Bass, Bernard. *Psicología de las Organizaciones.* México: CECSA, 1972.

Bebel, August. *La Mujer en el Pasado, en el Presente y en el Porvenir.* México: Fontamara, 1980.

Bellota, Ma. de los Angeles. *La Identidad de la Mujer en el Sector Laboral.* México: Tesis Fac. de Psicología, UNAM, 1981.

Bermejo Sánchez, C. *Satisfacción Laboral en un grupo de Policías Auxiliares.* México: Tesis Fac. de Psicología, UNAM, 1989.

Blum y Naylor. *Psicología Industrial.* México: Trillas, 1987.

Bonifaz de Novelo, M. E. *La Mujer Mexicana. Análisis Histórico.* México: 1972.

Bonilla García, L. *La Mujer a través de los Siglos.* Madrid: Aguilar, 1959.

Brown, Frederick. *Principios de la Medición en Psicología y Educación.* México: Manual Moderno, 1980.

CEPAL. *Las Mujeres y los Cambios Ocupacionales.* México, 1987.

Downie, N. M. *Métodos Estadísticos.* México: Premexa, 1975.

Edwin, Schur. *El Problema de la Mujer.* Buenos Aires: Paidós, 1961.

Elú de Leñero. *El Trabajo de la Mujer en México.* México: Instituto Mexicano de Estudios Sociales, 1975.

Fleishman y Bass. *Estudios de Psicología Industrial y del Personal.* México: Trillas, 1976.

Ghiselli, Edwin. *Psicología Industrial.* México: 1959.

Herant, A. *La Sexualidad Humana*. México: FCE, 1983.

Herzberg, Frederick. *Work and the Nature of Man*. Cleveland and New York: Thomas & Crowell, 1966.

Howell, William. *Psicología Industrial y Organizacional*. México: Manual Moderno, 1979.

Kerlinger, Fred. *Investigación del Comportamiento*. México: Interamericana, 1981.

La Mujer en sus Actividades. México: SPyP, 1987.

La Mujer y el Trabajo en México (Antología). México: STyPS, 1986.

Madrid Lee, Leticia. *Satisfacción Laboral en Mujeres que Trabajan en Empresas Públicas y Privadas*. México: Tesis Fac. de Psicología, UNAM, 1990

Mc David, John. *Psicología y Conducta Social*. México: Limusa, 1968.

Mc Dougall, Mary Lynn. *Mujeres: Presencia y Protagonismo*. España: Ediciones del Serbal, 1984.

Millet, Kate, *Política Sexual*. México: Aguilar, 1975.

Mitchell, Juliet. *La Condición de la Mujer*. México: Extemporáneos, 1985.

Mora Argudín, Ma. Luisa, *Satisfacción Laboral*. México: Tesis Fac. de Psicología, UNAM, 1990.

Neffa, Julio César, *Proceso del Trabajo*. México: INET STyPS, 1982.

Nougier, René-Louis. *Los Orígenes del Trabajo* Barcelona: Grijalbo, 1974.

Perez, S. *Mujer y Trabajo*. Alcobendas Madrid: Ministerio de Cultura, 1978.

Rappaport, Leon. *La Personalidad de los Seis a los Doce años*. Argentina: Paidós, 1978.

Revista CREA, serie: empleo, no. 4. *Participación de la Población Femenina Joven por Sectores y Ramos de Actividad Económica*. México: 1982.

Revista *Mujeres: Expresión Femenina*, no. 382. México: 1982.

Reyes Martinez, Eva. *Conflicto de Roles en la Mujer Casada que Trabaja*. México: Tesis Facultad de Psicología UNAM, 1985.

Rodríguez García, Ma. Inocencia. *Satisfactores Laborales que necesitan los Empleados de Compras de la Cía. "la Hacienda"*. México: Tesis Fac. de Psicología, UNAM, 1990.

Scott William, Wertheimer. *Introducción a la Investigación en Psicología*. México: Manual Moderno, 1981.

Siegel, Laurence. *Psicología Industrial*. México: Continental, 1976.

Simon de Beauvoir. *El Segundo Sexo*. Buenos Aires: Siglo XX, 1985.

Spota, Valencia. *La Igualdad Jurídica y Social de los Sexos*. México: CECSA, 1974.

Sullerot, Evelyn. *Historia y Sociología del Trabajo Femenino*. Barcelona España: Península, 1970.

Summers, Gene. *Medición de Actitudes*. México: Trillas, 1986.

Suzanne, Simon. *El Carácter de las Mujeres*. Barcelona España: Heider, 1969.

Tangelson, Oscar. *La Mujer Mexicana y su Realida Laboral*. México: Estudios e Investigación de la Mujer, 1983.

Tecla Jimenez, Alfredo. *Teoria, Metodos y Técnicas en la Investi gación Social*. México: Ediciones el Taller Abierto, 1980.

Terry & Franklin. *Principios de Administración*. México: CECSA, 1986.

Trueba Dávalos, José. *Hacia una Sociología del Trabajo*. México: Edicol, 1985.

Tuñón Pablos, Julia. *Mujeres en México*. México: Planeta, 1987.

Tyler, Leona E. *Psicología de las Diferencias Humanas*. Madrid España: Morova, 1975.

Urrutia, Elena. *Imágen y Realidad de la Mujer*. México: Sepsetentas Diana, 1980.

Vitale, Luis. *Historia y Sociología de la Mujer Latinoamericana*. Barcelona: Fontamara, 1981.

Wainermann y Recchini. *El Trabajo Femenino en el Banquillo de los Acusados*. México: Terranova, 1981.

APENDICE

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca del trabajo que desempeña, sus respuestas serán totalmente confidenciales, no es necesario que escriba su nombre, ya que los datos que nos proporcione solamente tiene valor estadístico para nuestro trabajo de tesis. por lo que pedimos sinceridad en sus respuestas.

A continuación aparecen una serie de preguntas con cinco opciones cada una, indique con una cruz la respuesta seleccionada y trate de contestar todas las preguntas.

Ejemplo:

Me gusta visitar los museos

<u> </u>	<u> X </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

1.- Los jefes son inteligentes.

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

2.- Me siento incompetente cuando se requiere tomar decisiones que solucionen los problemas que se presentan.

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

3.- Los hombres tienen más posibilidades de promoverse que las mujeres.

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

4.- Las prestaciones que me dan en el trabajo compensan el bajo sueldo que recibo por realizarlo.

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

5.- Los jefes reconocen el trabajo que desarrollo.

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

6.- Me desagradó mi trabajo por el tipo de gente que traté.

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

7.- No me gusta tener mucha carga de trabajo.

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

8.- Realizar el trabajo me satisface.

Totalmente
de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente
en desacuerdo

9.- Me molesta la gran responsabilidad que se tiene en este empleo.

Totalmente
de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente
en desacuerdo

10.- En el trabajo existen facilidades para ocupar mejores puestos.

Totalmente
de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente
en desacuerdo

11.- Los incrementos a mi sueldo son suficientes para cubrir todos mis gastos.

Totalmente
de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente
en desacuerdo

12.- Los jefes son injustos al otorgar sanciones.

Totalmente
de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente
en desacuerdo

13.- Es agradable trabajar con mis compañeros.

Totalmente
de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente
en desacuerdo

14.- Me siento poco motivada con este trabajo.

Totalmente
de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Totalmente
en desacuerdo

15.- Este trabajo es aburrido.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

16.- Las responsabilidades de este trabajo es la que siempre quise tener.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

17.- En mi trabajo las políticas para ascender son justas.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

18.- Merezco un sueldo mejor al que recibo por el trabajo que realizo.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

19.- Los jefes son agradables.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

20.- Todas las máquinas y aparatos necesarios en mi trabajo siempre están en buenas condiciones.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

21.- Mis compañeros de trabajo son chismosos.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

22.- Este trabajo tiene muchas cosas agradables

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

23.- Me gusta cumplir con el trabajo.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

24.- Llevarse bien con los jefes es lo más importante para promoverse.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

25.- Los jefes son justos al otorgar estímulos

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

26.- Resulta muy estimulante trabajar con mis compañeros

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

27.- La iluminación es pobre para la realización del trabajo

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

28.- Este trabajo es poco interesante.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

29.- Los jefes son autoritarios.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

30.- Me siento competente para solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

31.- Los jefes son fácilmente irritables.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

32.- Las actividades de mi trabajo son rutinarias.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

33.- La cortesía está presente en el trato que recibo de mis compañeros.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

34.- El trabajo que realizo es productivo.

<u> </u> Totalmente de acuerdo	<u> </u> De acuerdo	<u> </u> Indeciso	<u> </u> En desacuerdo	<u> </u> Totalmente en desacuerdo
---	---	---	--	--

Gracias por su colaboración.