

2983



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**AUTOESTIMA Y SATISFACCION EN EL TRABAJO
EN UN GRUPO DE MUJERES**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A ;
ELSY MARIA GONZALEZ PEREZ

Directora de Tesis: MTRA. SILVIA GPE. VITE SAN PEDRO
Asesora Estadística: MTRA. CORINA CUEVAS RENAUD

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1989



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.

I N D I C E

- INTRODUCCION

- CAPITULO I AUTOESTIMA

Págs.

| | | |
|------|------------------------------------|----|
| 1.1. | INTRODUCCION..... | 1 |
| 1.2. | ANTECEDENTES DE LA AUTOESTIMA..... | 6 |
| 1.3. | ESTUDIOS SOBRE LA AUTOESTIMA..... | 12 |
| | NOTAS BIBLIOGRAFICAS..... | 17 |

- CAPITULO II SATISFACCION EN EL TRABAJO

| | | |
|------|---|----|
| 2.1. | NATURALEZA DEL TRABAJO..... | 19 |
| 2.2. | LA MUJER TRABAJADORA..... | 21 |
| 2.3. | SATISFACCION EN EL TRABAJO..... | 32 |
| 2.4. | TEORIAS SOBRE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO..... | 38 |
| 2.5. | ESTUDIOS SOBRE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO..... | 44 |
| | NOTAS BIBLIOGRAFICAS..... | 48 |

- CAPITULO III PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION

| | | |
|-------|----------------------------------|----|
| 3.1. | OBJETIVO Y PROBLEMA GENERAL..... | 52 |
| 3.2. | PROBLEMAS ESPECIFICOS..... | 52 |
| 3.3. | HIPOTESIS CONCEPTUAL..... | 53 |
| 3.4. | HIPOTESIS..... | 53 |
| 3.5. | VARIABLES..... | 55 |
| 3.6. | DEFINICION DE VARIABLES..... | 55 |
| 3.7. | DISEÑO DE INVESTIGACION..... | 56 |
| 3.8. | TIPO DE MUESTREO..... | 57 |
| 3.9. | INSTRUMENTO..... | 58 |
| 3.10. | PROCEDIMIENTO..... | 59 |

Págs.

| | |
|--|-----------|
| 3.11. TRATAMIENTO ESTADISTICO..... | 59 |
| 3.12. ANALISIS DE RESULTADOS..... | 61 |
| - DISCUSION DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES..... | 63 |
| - ANEXOS..... | 67 |
| - BIBLIOGRAFIA..... | 76 |

INTRODUCCION

El trabajo, sin duda alguna es una de las actividades más importantes que realiza el hombre a lo largo de su existencia, ya que a través de él obtiene satisfactores que influyen de manera determinante para mantener su equilibrio y obtener un sitio dentro de la sociedad.

El trabajo ha sido considerado de diversas maneras, se dice que es una obligación, un deber, algo que resulta desagradable, siendo un concepto inadecuado en la mayoría de las ocasiones, ya que es una actividad esencial en la vida de todo ser humano. Generalmente a través del trabajo se obtienen satisfactores no solo materiales sino de tipo emocional.

También a través del trabajo el ser humano puede realizarse, puede encontrar una fuente de autoestima y seguridad, así como un terreno generador de conflicto (Neff, 1972).

Por otra parte, es evidente que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado es cada vez más frecuente; lo cual puede tener diversas explicaciones, una de ellas es el aumento de la tasa inflacionaria y el deterioro del poder adquisitivo producido por la situación económica prevalente en la actualidad; otra puede ser la inquietud de ciertas mujeres por salir del aislamiento social y cultural, de la dependencia económica a la que ha sido sometida como

parte del papel que juega dentro de la sociedad.

Además de lo anterior, es relevante conocer que tanto están relacionados factores tales como la autoestima y la satisfacción en el trabajo, que fué el propósito de la presente investigación, la cual estudió la relación de los aspectos antes mencionados, en un grupo de mujeres que laboran en el sector público, determinándose también la influencia de las siguientes variables: nivel jerárquico, edad y estado civil.

En el primer capítulo se trata lo referente a la autoestima; sus antecedentes, las teorías de diversos autores, así como estudios que se han realizado acerca de ella.

En el segundo capítulo se ve lo concerniente a la naturaleza del trabajo, aspectos de la mujer trabajadora a lo largo de la historia, de la satisfacción en el trabajo y estudios acerca de ésta.

El capítulo tercero es dedicado a la parte metodológica, análisis de resultados y conclusiones.

CAPITULO I

CAPITULO I

AUTOESTIMA

1.1. INTRODUCCION

El ser humano tiene una serie de sentimientos y cogniciones hacia sí mismo, formando lo que conocemos como el concepto personal o autoconcepto. La autoestima es la propia satisfacción con su autoconcepto.

" La noción de sí mismo tiene sus antecedentes en la teoría de Willian James (1890), quien lo definía como la suma total de todo aquello que un individuo llama propio " (1).

James diferencia entre el mí y el yo, el sí mismo como conocido y el sí mismo como conocedor, dividió los integrantes del sí mismo empírico en tres clases: el mí material, el mí espiritual y el mí social. El mí material consiste en el cuerpo y las ropas que lo cubren, la familia inmediata, la casa y con diversos grados de importancia, los objetos y las propiedades que uno ha acumulado. Por mí espiritual, James entiende el concepto total de mis estados de conciencia, mis capacidades y disposiciones psíquicas consideradas concretamente.

Sin embargo, el concepto de mí social es el de mayor trascendencia para el actual concepto de sí mismo, ya que

según James, el sí social surge del reconocimiento que el hombre recibe de otra gente, señala además que diferentes personas responden de distintas formas a una misma persona, estableciéndose de este modo su relación con la interacción social.

" Symonds (1951), basándose en la teoría psicoanalítica define al yo, como un grupo de procesos (percibir, pensar, recordar) responsables del desarrollo y la ejecución de un plan de acción destinado al logro de satisfacción, a modo de respuestas a impulsos internos, y al sí mismo como las formas de reacción del individuo ante sí. Cuatro aspectos caracterizan al sí mismo: 1) Como se percibe a sí misma la persona; 2) Que piensa de sí misma; 3) Como evalúa; 4) Como intenta, mediante diversas acciones, engrandecerse o defenderse " (2).

George Hebert Mead (1934), dice que más que un sistema de procesos, el sí mismo es un objeto de conocimiento cuyo desarrollo sigue un cierto curso. Al principio el sí mismo no existe; el individuo no puede iniciar directamente su propia experiencia ya que no es congénitamente autoconciente. El sí mismo de Mead socialmente estructurado solo puede aparecer en un ámbito en el que exista comunicación social.

" Mead señala la posibilidad del desarrollo de muchos sí mismo, cada uno de los cuales representa un conjunto más

o menos separado de respuestas adquiridas a partir de diferentes grupos sociales; por ejemplo, el individuo puede desarrollar un sí mismo familiar representativo de la estructura de actitudes expresada por los miembros de su familia, un sí mismo escolar representativo de las actividades manifiestas por sus compañeros y muchos otros " (3).

Quizá ninguna teoría del desarrollo ha recibido más atención que la formulada por Eric Erickson (1959) y uno de los temas centrales de su teoría epigenética es el concepto de la identidad, al cual en un principio, se le denominó identidad del yo. Más adelante Erickson llegó a la conclusión de que la identidad tiene la faceta del sí mismo y la del yo.

Escribe al respecto:

" Alguien podrá argüir que lo más inteligente en el caso del comportamiento perpetuo y regulador del yo consigo mismo sería reservar la denominación del 'yo' al sujeto y de 'sí mismo' al objeto. El 'yo'; así pues, como instrumento central organizador, se enfrenta durante el curso de su vida con un cambiante 'sí mismo' que a su vez, exige ser sintetizado con 'sí mismos' abandonados y anticipados... Aquello que puede ser denominado, en consecuencia, la identidad del 'sí mismo' aparece como resultado de todas esas experiencias en las cuales un sentido de autodifusión temporal está contenido con éxito en una autodefinición y un reconocimiento social renovado y cada vez más realista " (4).

De los conceptos de sí mismo vistos anteriormente se derivan el autoconcepto y la autoestima, siendo esta última la estimación o valor que le damos al sí mismo y al auto concepto que de éste tenemos.

Tanto el autoconcepto como la autoestima se forjan a través de la interacción social, debido a su naturaleza netamente social. Así Secord y Backman (1979) mencionan que las teorías del autodesarrollo dan importancia a la percepción que el individuo tiene, de como las personas lo consideran a él, "centrando su atención en el proceso por el cual, él compara sus ideas sobre sí mismo con las normas sociales, es decir, con las expectativas que cree que las otras personas tienen sobre lo que él debe hacer y sobre lo que él es" (5).

Cooley (1956), comparó las percepciones de como nos ven los otros con las reflexiones de un espejo; así como vemos nuestra cara, cuerpo y vestido en el espejo y nos interesamos en ellos por que son nuestros y nos gustan y no por que esten de acuerdo o no con lo que nos gustaría que fueran, de la misma manera en la imaginación percibimos las mentes de otros individuos con sus pensamientos sobre nuestra apariencia, nuestras maneras, objetivos, acciones, carácter, etc. y éstas nos afectan en nuestra forma de actuar.

Frecuentemente pensamos en los otros y en que tanto valor tenemos para ellos. Como creo yo que tu me valoras,

influye en el valor y la estimación que me doy a mí mismo - y mi autovaloración afecta el modo en que yo actúo hacia ti, lo que influye en como te sientes y la manera en que tu actúas hacia mí. Por consiguiente, el autoconcepto y la autoestima se desarrollan por la interacción social; a través de dicho proceso y en relación a la sociedad, el individuo ocupa una serie de posiciones en las cuales la persona tiene que ejecutar ciertos roles sociales. Conforme el individuo se mueve en la sociedad se le coloca en varias categorías de rol. A medida que ejecuta estos roles, su autoconcepto y autoestima son influenciados por las formas en que los demás lo ven y por la manera en que él ejecuta esos roles. " Para cada rol aprende las expectativas que las otras personas asocian con la categoría y se forma una identidad de rol apropiada. En este sentido, la imagen que tiene de sí mismo es una con muchas facetas o aspectos, cada una de ellas correspondientes a una identidad particular " (6).

Cuando niños formamos un autoconcepto con las imágenes de las personas que nos son significativas. Cuando adultos, usamos una cantidad mayor de referencias, lo que corresponde al mayor número de categorías del rol que ocupamos. Así cuando la persona asume varios roles, su autoestima se forma por los sentimientos de otras personas tienen de ella. Las actitudes mostradas hacia el individuo por las personas significativas para él, a medida que pasa por las diferen -

tes etapas de su vida desarrollan su autoestima.

Se recibe influencia de muchos grupos, sin embargo, - los que ejercen mayor influencia son los grupos de referencia, o sea, los grupos que nos rigen y nos señalan lo más - deseable, lo que es bueno, lo ideal y en este sentido hacemos bueno lo valorado por el grupo y pretendemos ser lo más parecido a lo prescrito por él. De esta forma la autoestima se ve influida por dichos grupos; se valora más el rol - que el grupo señala como el más estimado, el más importante, el central.

Una mujer juega una serie de roles a lo largo de toda su vida y la ejecución efectiva de cada uno de ellos estará influyendo en su autoestima. Se tiene entonces que la autoestima estará constituida por la estimación que percibió y - que le demostraron sus padres, por el que tanto se autoestime como mujer, como se sienta valorada ejecutando su rol de madre, de ama de casa y si trabaja fuera del hogar, su rol de trabajadora.

1.2. ANTECEDENTES DE LA AUTOESTIMA

La autoestima se relaciona estrechamente con el auto - concepto o self, puesto que se puede decir que toda persona tiene un conjunto de cogniciones y sentimientos hacia sí - mismo que es lo que constituye el concepto personal, auto - concepto o autoimagen. En este sentido la autoestima se -

puede considerar como la propia satisfacción con el autoconcepto o autoimagen. El concepto de sí mismo, se define como las actitudes, los sentimientos y las percepciones de una persona hacia sí misma.

El concepto de sí mismo como objeto es lo que la persona piensa acerca de sí misma, en un concepto complejo que puede manifestarse en objetos externos como es el cuerpo, así como en aspectos internos relacionados con el medio ambiente. De ésta forma, el concepto de sí mismo surge de la relación del ser humano y su ambiente social.

La autoestima se encuentra significativamente correlacionada con la satisfacción y el funcionamiento personal eficiente (Wylie 1961). El lograr una actitud favorable hacia uno mismo ha sido considerado importante por autores dentro del desarrollo de la personalidad, como Rogers (1954), Murphy (1947), Horney (1937) y Adler (1929).

Wylie (1961), indica que las personas que buscan ayuda psicológica con frecuencia se quejan, o se dan cuenta que sufren sentimientos de inferioridad y desvalorización. Estas personas se ven a sí mismas como inferiores y desesperanzadas incapaces de mejorar su situación y carentes de los recursos internos para tolerar o reducir la ansiedad surgida de los eventos cotidianos y del stress que estos producen (Rogers y Dymond, 1954).

Los psiquiatras y psicoanalistas observan que las personas invadidas de dudas respecto a su valor no pueden dar ni recibir amor, aparentemente debido al temor surgido al exponer en la intimidad sus defectos, al pensar que puedan ser rechazadas por los demás (Fromm 1939). De esta manera evitan la cercanía en sus relaciones y como consecuencia se sienten aisladas.

La angustia y la autoestima se encuentran muy relacionadas si es la amenaza lo que produce la angustia, lo que está siendo amenazado es la autoestima de la persona.

La investigación de laboratorio y de campo apoya y extiende la impresión de los psicólogos clínicos respecto a la importancia de la autoestima, en cuanto a la experiencia personal y la conducta interpersonal. La investigación en el área de la motivación sugiere que la búsqueda de aprobación y posición social, surge en gran medida del deseo de mantener una autoevaluación positiva.

" La autoevaluación se refiere a un proceso de juicio en el cual el individuo examina su actuación, sus capacidades y sus atributos de acuerdo a sus estándares y valores personales y llega a una decisión de propio valor " (7).

En cuanto a la autoestima, Laing (1973), dice que está constituida por el valor que se tiene de uno mismo y mi perspectiva del valor que los otros tienen de mí.

Coopersmith (1967), coloca al sí mismo dentro de la categoría de las actitudes. Así la autoestima es la actitud favorable o desfavorable que el individuo tiene hacia sí mismo. De esta manera se nos remite al estudio, formación y cambio de las actitudes. La gran cantidad de investigaciones hechas en el campo de las actitudes nos proporcionan guías a cerca de las actitudes hacia sí mismo y nos proponen un método para poder estudiarlas. " Así los componentes del self para Coopersmith, son los mismos que los de las actitudes: Primero, un aspecto cognositivo que viene a ser el autoconcepto; un aspecto afectivo que se equipara con la autoevaluación y el aspecto conativo que se representa en la conducta que se dirige hacia uno mismo " (8).

Las actitudes hacia sí mismo son determinantes de varias conductas sociales y algunas formas de su patología.

El concepto de sí mismo ha sido estudiado bajo el punto de vista clínico ya que facilita el estudio de la personalidad y desde el punto de vista social en relación al tema de actitudes, de la teoría del rol, de la motivación, de la toma de decisiones por mencionar algunos.

" La autoestima es un juicio personal de valor expresado en las actitudes que el individuo tiene hacia sí mismo. Es una expresión subjetiva que el individuo transmite a otros por medio de reportes verbales y expresiones corporales " (9).

Coopersmith (1967), señala que la autoestima puede variar dependiendo de la experiencia y de acuerdo al sexo, la edad y otros roles, así una persona se puede valorar muy alto como esposa moderadamente como ama de casa y totalmente sin valor como profesionista. Una evaluación de sus habilidades y de acuerdo a lo que le da más importancia dan un nivel general de su autoestima.

Existen cuatro factores relevantes que contribuyen al desarrollo de la autoestima:

El primero y el más importante es la cantidad de respeto, aceptación e interés que un individuo recibe de las personas que son importantes para él; así nos evaluamos como somos evaluados. Un segundo factor, que contribuye a la autoestima, es la historia de triunfos y el estatus que se alcanza, generalmente los triunfos brindan reconocimiento y son derivados del estatus que se tiene en la comunidad. Tercero, el individuo obtiene autoestima únicamente en las áreas que personalmente le son significativas; así las experiencias son interpretadas y modificadas de acuerdo a los valores y aspiraciones individuales. El cuarto factor se refiere al control y defensa, que son capacidades individuales para definir un evento con consecuencias e implicaciones negativas de tal manera que disminuya su valor; en este sentido el individuo puede minimizar distorsionar o suprimir las acciones degradantes provenientes de los que le rodean, así como las fallas o fracasos de sí

mismo. Así puede rechazar el juicio de otros o inversamente ser muy sensible a los juicios de otra gente.

Por otra parte, Coopersmith (1967), propone como variables determinantes de la autoestima las siguientes: Éxito, valores, aspiraciones y defensas. De acuerdo con esto, el proceso de autojuicio subjetivo de éxito, al que se le da peso de acuerdo al valor dado en diferentes áreas de capacidad de ejecución, medidas de acuerdo a metas y estándares personales y filtrados a través de su habilidad para defenderse de presuntas ocurrencias de fracaso.

En resumen, Coopersmith señala lo siguiente: Las personas con autoestima alta se criaron bajo condiciones de aceptación, definición clara de reglas y respeto; son afectivas, equilibradas y competentes, capaces de acciones creativas e independientes. Su nivel de ansiedad prevalente parece ser bajo y su habilidad para tratar con la angustia es mejor que el de las otras personas, son socialmente hábiles y capaces de tratar con situaciones y demandas externas de una manera directa. Sus relaciones sociales son generalmente buenas y no son afectadas por dificultades personales, ocupan posiciones de influencia y autoridad.

Las personas con autoestima media parecen ser similares a los sujetos con autoestima alta, con pocas excepciones. Son relativamente bien aceptadas poseen buenas defen-

sas y criados bajo condiciones delimitadas y respetuosas; - también poseen la orientación de fuerte valor y tienden a - confiar en sus semejantes.

Las personas con baja autoestima, son criadas bajo con - diciones de rechazo, inseguridad y falta de respeto, llegan - do a creer que son impotentes y sin recursos, se sienten - aislados, sin amor, incapaces de expresarse y demasiado dé - biles para confrontar y sobrellevar sus deficiencias. Inca - paces de realizar acciones, tienden a retirarse y ser com - pletamente pasivos y complacientes, sufriendo los síntomas - de angustia y ansiedad.

Por otra parte, James (1890), señala como posibles - fuentes de la autoestima, las aspiraciones y valores huma - nos que tienen un papel esencial en determinar si nos con - sideramos favorablemente. En cualquier área nuestras ejecu - ciones son equiparadas con nuestras aspiraciones, si se jun - tan o aproximan, la autoestima es favorable, si sucede lo - contrario, es desfavorable. El hombre se forma un crite - rio de su propio valor general, usando estándares comunes - de éxito y estatus, estos estándares son los que él aplica - a otros.

1.3. ESTUDIOS SOBRE LA AUTOESTIMA

Korman (1968), realizó una investigación en la trató - de probar las siguientes hipótesis con respecto a la auto -

estima y la satisfacción en el trabajo:

Habrà una relación positiva entre la saciación de la necesidad y la satisfacción laboral general, en el caso de los individuos de un alto nivel de autoestimación, pero no en el caso de los individuos de bajo nivel de autoestimación.

Habrà una relación positiva entre el nivel de logro en las tareas y la satisfacción de los individuos en esas tareas, en el caso de las personas de alto nivel de autoestimación, pero no en el caso de las personas de nivel bajo.

La relación entre la evaluación de una tarea, por el grupo de referencia y la evaluación hecha por el propio sujeto, será mayor en el caso de personas de bajo nivel de autoestimación que en el caso de personas de nivel alto. La razón es que en el caso de alta autoestimación las exigencias de las necesidades personales que han de ser saciadas tienen más importancia que las normas y deseos del grupo de referencia.

Hay pruebas favorables a las predicciones diferenciales contenidas en los puntos uno y dos, pero las pruebas favorables al punto tres son todavía insuficientes (10).

Korman dice que se pueden establecer ciertas conclusiones relativas a la naturaleza de la satisfacción laboral y a los factores que la determinan, tomando como conceptos fundamentales los de equilibrio, equidad y rectitud. Por otra parte agrega, que las personas parecen que se encuentran satisfechas con aquellos trabajos que son coherentes con los conocimientos que tienen de sí mismo y de los demás. Por lo tanto, en el grado que una situación esté de acuerdo con el concepto que una persona tiene de sí mismo

en relación con su capacidad para ser competente y satisfacer sus necesidades, en ese grado esa persona se considerará satisfecha. De modo semejante, en la medida en que una situación esté de acuerdo con el concepto que el grupo de referencia tiene de esa persona, en relación con lo que es propio y adecuado para ella, en esa medida la persona estará también satisfecha. " El primer caso parece ser el que determina las diferencias en la satisfacción laboral de los individuos de alto nivel de autoestimación, ya que estos, no tienden a contradecir su propio parecer para adecuarse a las normas sociales. Los sujetos bajos en autoestimación no siempre actúan contra su propio parecer por someterse a las presiones sociales, pero sí que tienden a ignorar sus propios deseos a la hora de establecer las condiciones de su satisfacción laboral. En definitiva, todavía no está del todo claro, que el grado de dependencia de las normas del grupo, sea significativamente mayor en los sujetos de baja autoestimación que en los de alta " (11).

Carol J. Erdwins, Jeanne Millinger y Zita Tyer (1981), realizaron un estudio para determinar si habían diferencias en la autoestima en mujeres jóvenes, de mediana edad y mayores. Los grupos de edad no difirieron significativamente en el nivel general de la propia estimación, sin embargo, pudieron ser discriminados en los aspectos más específicos de la autoestima. De 40 a 55 años se reportaron más sentimientos positivos en sus relaciones familiares y moralidad,

que de los 18 a 22 años. Las mujeres de más de 60 años comparadas a otros grupos de edad demuestran más defensas y - dan también más respuestas similares a un grupo de diagnós- ticos psicópatas.

Lowenthal, Thurnher y Chiriboga (1975), encontraron - que en las mujeres de edad madura, la mitad de ellas con - trabajo remunerado tenían un autoconcepto más bajo en com - paración a mujeres más jóvenes o más viejas.

En contradicción con estos resultados, Neugarten - (1968), nos reporta que las mujeres de edad madura, expre - san más sentimientos de autoconfianza y perciben esa edad - como una etapa en la que se tiene gran libertad para usar - capacidades.

Bonilla Muñoz Martha P. (1986), realizó una investiga - ción en la que se encontró, una diferencia estadísticamente significativa en autoestima entre las mujeres profesio - nistas y las mujeres no profesionistas, siendo el primer gru - po el que mostró un mayor puntaje en la autoestima. Se ob - servó también una interacción significativa, entre el esta - do civil y el ser o no ser profesionista, en la cual las - mujeres solteras profesionistas manifestaron un mayor grado de autoestima que las mujeres casadas profesionistas, fue - ron las casadas las que obtuvieron un mayor puntaje en la - escala de autoestima. Estos resultados apoyan la posición de Pedrero (1977), quien afirma que es frecuente que las -

propias mujeres, al no tener un trabajo remunerado aceptan una imagen desvalorizada de ellas mismas y en esta medida contribuyen a perpetuar una ideología de sumisión ante la explotación.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Salazar José M. y otros. Psicología Social. Ed Trillas. México. 1979. pag. 232.
- (2) Hall C. S. y Lindzey G. La Teoría del sí mismo y de la Personalidad. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1974. pag. 11.
- (3) Ibidem, pag. 171.
- (4) Ibidem, pag. 149.
- (5) Secord P. F. y Backman C. Psicología Social. Ed. Mac Graw Hill. México. 1979. pag. 516.
- (6) Ibidem, pag. 517
- (7) Idem.
- (8) Gómez Pérez Mitre Gilda. Autoestima: expectativa de éxito o fracaso en la realización de una tarea. Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología Social. vol. 1 No. 1 Enero-Junio 1981. pag. 137.
- (9) Coopersmith Stanley The Antecedents of Self Esteem. Ed. W. H. Freeman and Company. San Francisco. 1976. pag. 5.
- (10) Korman K. A. Psicología de la Industria y de las Organizaciones. Ed. Marova. Madrid. 1978. pag. 161
- (11) Ibidem, pag. 162.

CAPITULO II

CAPITULO II

SATISFACCION EN EL TRABAJO

2.1. NATURALEZA DEL TRABAJO

El concepto de trabajo ha sido definido de diversas maneras dependiendo del enfoque. Si tomamos el punto de vista ortodoxo, es considerado como una imposición, el hombre tiene que trabajar para subsistir.

En la actualidad el concepto ha sufrido modificaciones, pues ya se reconoce que se puede disfrutar de la actividad laboral.

El trabajo es considerado como una actividad de índole social por medio de la cual el hombre obtiene satisfactores económicos sociales.

Brown (1973), dice que el trabajo es fundamentalmente una actividad social, que cumple las funciones principales; producir los bienes que la sociedad requiere e integrar al individuo en los sistemas de relaciones que constituyen la sociedad.

Por otra parte, las motivaciones para trabajar no pueden restringirse a las necesidades económicas, puesto que muchas de las recompensas que se obtienen a través de esta actividad son sociales; tales como la admiración, el respeto, la seguridad etc.

El trabajo requiere la intervención no solo del esfuerzo físico, sino también de la racionalidad y de la voluntad humana, para orientarse hacia la consecución de ciertos objetivos, pues el trabajo no es un fin en sí mismo. Su fruto es la generación de bienes o servicios que son externos al hombre.

Otro aspecto del trabajo que es de suma importancia, lo constituye el ambiente en que se efectúa, las condiciones físicas y psicológicas que lo rodean.

Las condiciones materiales pueden no tener relación directa con el trabajador, pero un sentido psicológico puede tener profundas repercusiones, en tanto que varios factores interactúan. En este caso es donde interviene las experiencias, expectativas y el bagaje cultural del individuo. El hombre percibe y evalúa una situación como satisfactoria o insatisfactoria, dependiendo de la estructura de su personalidad, entre otros factores.

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

Posteriormente, conforme la estructura y organización social se tornan más complejas, esta relación deviene menos clara y aparecen un mayor número de ocupaciones insertadas en el marco de la interacción personal. De esta

manera se llega a definir al trabajo como "una actividad social que se realiza debido a un conjunto de numerosas expectativas y exigencias sociales tanto concientes como inconcientes, manifiestas como encubiertas, es decir, el trabajo está encadenado a satisfacer una necesidad, conveniencia o demanda de la sociedad." (2)

El trabajo constituye una actividad de tal importancia en la vida del hombre, que además de tomar una parte importante de su tiempo, contribuye mayoritaria y determinante en la definición de su identidad y de su autoestima (3).

2.2. LA MUJER TRABAJADORA

El trabajo de la mujer no ha sido un fenómeno nuevo, sino que en todas las etapas de la historia de la humanidad, la mujer aparece en posición trabajadora.

A medida que ciertas ramas de la industria de han desarrollado, ha sido necesaria la incorporación de la mano de obra femenina, aunque no hay que olvidar que muchas veces no son si no la prolongación de los trabajos que realiza en el hogar, como pueden ser actividades de meseras, maestras, afanadoras, cocineras, enfermeras etc.

La mujer en relación al trabajo productivo o por la función que desempeña en la vida social y familiar, determina en gran parte la evolución de la sociedad.

Tomando en cuenta lo anterior, el aspecto a tratar es como ha evolucionado la mujer con relación al trabajo, a la influencia de la posición social, al papel económico y al impacto cultural, de acuerdo a cada una de las diferentes etapas históricas por las cuales ha atravesado.

En el principio de la prehistoria se dió un dimorfismo entre los sexos, generado por el modo de vida que imperaba en ese momento. El hombre se dedicaba a la caza trasladándose de un lugar a otro en busca de animales que posteriormente le servían de alimento. Debido a que es estos grupos se prohibió el incesto, fué necesario el intercambio de mujeres con otros grupos y esto dió como resultado un canal nuevo de comunicación. En esta etapa nómada las mujeres se ven obligadas a llevar una vida dura semejante a la de los hombres.

En el período paleolítico, se dá la transición de la vida nómada a la vida sedentaria, la cual surge con la agricultura y la ganadería. La agricultura se convierte en la principal función de todos los pueblos y poco a poco se vuelve imprescindible para la subsistencia de éstos. Esto trae consigo la propiedad de las tierras que es la primera forma de propiedad privada y que posteriormente daría paso a un sistema capitalista, en la que esta forma de propiedad juega un papel predominante en el mantenimiento del sistema.

En ese momento se realizó la primera división del trabajo, - en cuanto al papel que juega el hombre y la mujer, el prime ro se dedica por completo a la agricultura y propociona el - alimento a la mujer y a los hijos y la mujer se ocupa de la casa y de los hijos, esto le es asignado debido en gran par te, a ciertas limitaciones biológicas como la maternidad, - desde entonces queda establecida ésta diferencia que hasta - la fecha es aceptada.

Esta etapa se caracteriza desde un punto de vista reli gioso, por el principio femenino que consiste en identificar a la mujer con deidades femeninas, como intermediarias en - tre el hombre y los misterios de la naturaleza. La mujer - se convierte en propietaria y heredera de sus bienes y de - sus hijos, de ésta manera surge el matriarcado, con la ab - soluta preponderancia de la mujer. Pero al descubrir la - conexión entre la sexualidad y la procreación, la paterni - dad biológica que antes se consideraba milagro de la natura le za, sustituye a la diosa por un dios masculino. Esto se dió como un reflejo del principio de la revolución patriar - cal, que se extendería por todo el mundo.

Al mismo tiempo con esta transformación metafísica, - el pensamiento racional griego, se separó de los procesos - del pensamiento mágico y transfirió simbólicamente el cen - tro del poder creador del vientre femenino al cerebro mas - culino. Esto trajo consigo que mientras se exaltaba lo mas culino, se realizara una degradación psicológica del princi -

pio femenino y de su posición social, que se refleja en un punto más bajo en la época de Pericles. Esta distorsión cultural desconocida en las civilizaciones orientales, en donde se mantenía un equilibrio entre el hombre y la mujer, alteró el orden ecológico humano occidental, al considerarla a la mujer como un ser inferior e incompleto.

Posteriormente durante la civilización griega e imperio romano, surgen en gran parte las ideas dominantes en las sociedades actuales.

En la época Homérica, la mujer aparece más respetada que en épocas posteriores, porque en ésta, la mujer tenía todavía una posición de igualdad respecto al hombre, por exigirle así la continuación del matriarcado.

Cuando se estableció el patriarcado, la situación de la mujer cambia. Todo derecho familiar radicaba en el poder del hombre (padre o esposo). La mujer se consideraba como un ser inferior y una de las principales virtudes que debería desarrollar era el silencio. " Para las mujeres el silencio es un adorno " (Sófocles) (4).

Existían diferentes grupos de mujeres, unas las que pertenecían a la clase dominante, las mujeres del Gineceo; otras las Hetarias, mujeres cortesanas de elevada condición, con la cual los hombres regocijaban sus sentidos. Aunque la diferencia entre las mujeres del Gineceo y las Hetarias era

grande, la falta de estimación social era igual, tanto para las primeras como para las segundas.

Por otra parte, hay una diferencia importante entre los romanos y los griegos. Los primeros fueron un pueblo militar que obtuvo su grandeza por medio de conquistas, mientras que la grandeza griega se había obtenido por el espíritu. De ahí que la influencia de los conquistadores griegos sobre los conquistadores romanos haya sido mayor. Muchas de las ideas y pensamientos filosóficos de los romanos, nacieron de la influencia del espíritu griego. Por eso las ideas sobre la mujer en Roma no eran muy diferentes de las que dominaban en Grecia.

Una de las diferencias, entre la mujer de Grecia y la de Roma, se derivó de las constantes guerras conquistadoras de los romanos, ya que al salir los hombres fuera de sus hogares, las mujeres se hacían cargo de las ocupaciones masculinas, lo que acarrearba mayor libertad y mayores derechos en la vida social; libertad que es resultado, no de la madurez de espíritu sino de las condiciones de la época.

La evolución de la humanidad incluye, tanto etapas ascendentes, aceleradas por acontecimientos que esfuerzan a la humanidad a avanzar hacia adelante y hay otras lentas; siendo éste el caso de la edad media. En esta época se verifica un retroceso, en las supersticiones de la idolatría con el fanatismo cristiano, culminaron en las conocidas -

exageraciones de la nueva religión. La libertad de pensamiento está vetada por la Iglesia; la situación de la mujer no se encuentra mejor que en épocas anteriores, así tiene que la mujer es la esclava del dominio y del amo de ese dominio, a través de la protección de un marido que se le ha impuesto.

La mujer estaba obligada a obedecer a su esposo a cambio de su protección; se consideraba al hombre como hecho a semejanza de Dios. La Iglesia impuso normas morales iguales a ambos sexos y proporciona a la mujer el derecho de heredar propiedades. Por otra parte, la ley civil señalaba que el testimonio de una mujer no podía ser aceptado y suprimiéndole los derechos políticos, estipulaba que el matrimonio otorgaba al marido derecho a la propiedad de su mujer al momento de casarse.

Después de la edad media surge el renacimiento, donde se verifica un cuestionamiento de lo preestablecido. Esta etapa implica un ascenso de un nuevo círculo evolutivo. Italia fue el primer país que entró a la renovación, pero simultáneamente la madurez del espíritu occidental, no tardó en generalizar el cambio a otros países (Inglaterra, Alemania etc).

Hay una tendencia en esta época, a acercar los dos sexos a un compañerismo de equivalencia. A raíz de la desaparición del Feudalismo y aparición de la clase mercantil,

se considera a la mujer como un ser autónomo e independiente, pero el hombre temiendo que la mujer se adelantara en la primacia social, se impuso.

Los humanistas visualizaban a la mujer, como instrumento de poder masculino y no como seres iguales, con esto la mujer se convierte en inspiradora del artista y del poeta así como un premio a sí misma.

La Iglesia lucha en el siglo XVI, por todo derecho de las mujeres, defiende la santidad del matrimonio, los derechos de la educación idéntica y al trabajo como miembro de las corporaciones, esto dió lugar en la época de la Reforma, a que existieran muchas profesionistas graduadas en la Universidad. En este siglo, Lutero critica duramente al humanista Juan Vives, quién abogaba por una educación igualitaria para el hombre y la mujer. Lutero consideraba que la mujer, debería limitarse a leer y escribir, así como a parir hijos, cocinar y tejer.

A raíz de la revolución industrial, empieza la edad moderna (fines del siglo XVIII). El día en que el hombre se convirtió, en un objeto de conocimiento distinto aislado, resultado final de un largo proceso de individualización y emancipación, que había comenzado con el renacimiento, ocurre lo mismo con la mujer; como un ser humano igual a él.

La pequeña industria doméstica, se ve desalojada por una corporación de empresarios capitalistas, que emplean un número cada vez mayor de hombres, mujeres y niños. Las fábricas absorben trabajos que desempeñaban mujeres; las mujeres pertenecientes a la clase media exigen igualdad de oportunidades y una educación más elevada, reclaman derecho a trabajar etc, la creciente urbanización, la explosión de la población, la industrialización y el auge de la democracia, fueron factores que modelaron el surgimiento y la naturaleza propia del feminismo moderno.

Con la revolución industrial, la mujer ya no es solo objeto de placer, sino que además se convierte en un instrumento económico. Se suscita una ruptura en la familia y el hogar se divorcia del lugar de trabajo. La mujer producida por la revolución industrial, fué inducida a sacrificar su ser femenino que incluía trabajar en cualquier sociedad, por una femineidad artificial definida por los cánones de la sociedad industrial.

Después de la revolución francesa, Francia cayó bajo el dominio del código de Napoleón, dentro de los aspectos regresivos de esta época, figuran los relacionados a los derechos de las mujeres.

El movimiento feminista surgió como producto de la lucha antiesclavista, tanto en Inglaterra como en Estados Unidos de Norteamérica.

El desarrollo del movimiento feminista se vió obstaculizado por diversos problemas, entre los cuales estuvieron: La moda, las costumbres imperantes, la religión basada en la Biblia, el protestantismo, estas condiciones y algunas contradicciones intelectuales generadas por los descubrimientos científicos, dió lugar a que el movimiento feminista no pudiera lograr una doctrina coherente, aunque se obtuvieron algunos cambios importantes, como la igualdad de la educación y derechos legales.

En Estados Unidos, el hombre se dedica a tratar con las cosas y las mujeres con las personas, se establece un patriarcado, En Europa, tanto el hombre como la mujer mezclan sus actividades en forma cooperativa.

El concepto victoriano, sostenía que el trabajo del hombre, era el único que podía sostener a la familia y no podía haber dos proveedores, esto era solo aceptable para las clases inferiores. La nueva mentalidad burguesa de la clase media en ascenso, comienza a mirar la ociosidad de la esposa, como un símbolo de éxito social de un rango.

La mujer se encontraba excluida en los nuevos tipos de actividad de la industria, comercio y negocios y en general en un mundo exclusivamente masculino.

En los Estados Unidos, los hombres de caracterizaban por la facilidad con que les proporcionaban dinero a sus mujeres, de tal forma que el hombre se dedicaba a trabajar

y la mujer a consumir y gastar.

El movimiento feminista era esencialmente un movimiento de la clase media y se desarrolló en Inglaterra y Estados Unidos en forma simultánea.

Se ha visto que la mujer, a lo largo de la historia ha sido considerada, como una mercancía de intercambio propiedad exclusiva del hombre.

El problema de la mujer reside en el evadirse de tal condición de objeto, para pasar a una condición de sujeto, con todos los riesgos y dificultades que esto trae consigo.

Cuando la mujer tome conciencia de sí mismo como persona libre, que elige sus propias actitudes, tiene opinión propia, sentimientos y pensamientos propios, actos y compromisos, se podrá decir que es autónoma, libre de todos los mitos y símbolos en que el hombre la ha encerrado.

Por otra parte, la concepción específica sobre la participación laboral de la fuerza de trabajo femenina, puede resumirse como sigue: "Existe una creencia amplia y profundamente arraigada, de que el trabajo de las mujeres es solo incidental y temporario, lo cual, aunque es ilusoria, ésta creencia es sostenida por hombres y mujeres. Muchas mujeres combinan el trabajo con el matrimonio, porque deben o porque quieren hacerlo. Pero comparadas con los hombres, son menos las mujeres capaces de considerar su traba

jo como su principal vocación vital" (5)

A la vez las presiones y obstáculos a los que se enfrentan las mujeres son mayores. También es importante hacer notar, la desigualdad de condiciones en que la mujer participa en el mercado de trabajo.

"Las mujeres que logran un grado universitario, no reciben salarios equivalentes a los de los hombres, los simples estudios no le permiten a la mujer igualdad de ingresos"(6).

Las mujeres no tienen iguales oportunidades de llegar a las ocupaciones más estimadas y lucrativas (7).

La mujer no recibe una auténtica preparación para el trabajo, su formación sigue siendo la tradicional, encaminada al hogar y al matrimonio.

La incorporación de la mujer al trabajo, excepto en puestos administrativos y limitadas industrias, es todavía muy reciente. El nivel cultural de las mujeres que trabajan, es por lo general más bajo que el de los hombres.

Durante mucho tiempo se impedía a la mujer, continuar trabajando al casarse.

Existe una marcada oposición a que la mujer ocupe puestos de mando o de alto nivel, incluso para las que poseen título universitario (8).

Se puede afirmar en consecuencia, que las mujeres como grupo social, tienen una relación bien definida con los medios de producción y que esa relación es diferente de la que tienen los hombres.

"La posibilidad de las mujeres de obtener un empleo satisfactorio depende de la capacidad ocupacional de la economía" (9).

2.3. SATISFACCION EN EL TRABAJO

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

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

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

Cooper y Marshal: "El stress laboral externo, que comprende todos aquellos factores distintos de los derivados directamente de las relaciones de trabajo; que ubican su actuación entre la vida dentro de la organización y fuera de ella y que pueden ejercer presión sobre el profesional que trabaja, comprende problemas familiares, crisis exis -

tenciales, dificultades financieras, conflictos entre las creencias personales y las de la compañía y los conflictos entre las demandas laborales y las familiares " (10).

Herzberg: Los factores que determinan la satisfacción laboral en general son: La motivación del logro, el reconocimiento que se obtiene, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad que se adquiere y las probabilidades de progreso (ascenso). Existen también factores de descontento, que lejos de dejar una huella más o menos permanente, producen cambios temporales en las actitudes laborales y que están determinados principalmente por las políticas y la administración de la empresa, el tipo de supervisión establecida, el salario que se recibe, las relaciones interpersonales que puedan establecerse y las condiciones concretas del trabajo. (11)

Gruenberg: Las explicaciones que se han dado para altos niveles de satisfacción en el trabajo, pueden ser clasificadas en dos tipos:

- a) Disposicionales.- Compatibles con la teoría social de Durkheim que implican estados internos, disposiciones o actitudes del individuo.
- b) Situacionales.- Enfoque Marxista, que se basa en características externas medio-ambientales. (12)

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

En la mujer, la relación entre status ocupacional y bienestar psicológico, está mediada por el grado de compromiso hacia el trabajo, la calidad de su estorno no ocupacional y (si es que tiene trabajo), la calidad de su relación-laboral. (13)

La participación de la mujer en el trabajo, le puede brindar varias recompensas psicológicas y materiales que influyen sobre ella para iniciar o continuar esa participación.

Recompensas Psicológicas:

- 1.- Utilización de los conocimientos adquiridos a través del proceso educativo.
- 2.- Desarrollo del potencial individual (habilidades con respecto a un campo específico).
- 3.- Oportunidad de interactuar con adultos.

Recompensa Material (sueldo):

- 1.- Satisfacción de necesidades económicas (reales y creadas).
- 2.- Probabilidad de aumentar el monto de esas recompensas, a medida que se adquiere una mayor experiencia laboral.

Además la mujeres, al trabajar adquieren más confianza en su capacidad para alcanzar y mantener una posición, se dan cuenta de que pueden organizar sus vidas, para incluir tanto el rol familiar como el laboral.

De acuerdo con los postulados antes mencionados, podemos concluir que la satisfacción laboral, es el resultado de la acción simultánea de variables tanto situacionales como personales (14).

Por otra parte, la satisfacción es generalmente considerada, " como una función de la gratificación de necesidades. Para entender la satisfacción en los grupos de tareas, es útil distinguir entre las necesidades según sea la fuente del premio que lleva a su satisfacción, una de tales fuentes es obvia: El premio ofrecido a cambio de completar la tarea. En los grupos industriales las recompensas para completar la tarea, son por lo general monetarias. En otras grupos puede ser el status, aprobación social de los miembros y otros premios psíquicos. Una segunda fuente de premios, está en las características de la actividad de la tarea, que permite la satisfacción de tales necesidades como la autoexpresión, el autodesarrollo y la autodeterminación " (15).

Patricia Cain Smith (1969), " dice que la satisfacción en el trabajo, es una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto, se considera como el resultado y la consecuencia de la experiencia del trabajador en el puesto, en relación con sus propios valores, o sea, con lo que se espera o desea de él. Puede considerarse que la satisfacción tiene un sentido similar al placer " (16).

Milton I. Blum y James C. Naylor (1977), " dicen que - la satisfacción en el trabajo, es el resultado de diversas - actitudes que poseen los empleados. En sentido estricto - esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y - otros conceptos similares. En resumen, la satisfacción en el trabajo, es una actitud general como resultado de muchas actitudes específicas " (17).

En relación al por qué se mide la satisfacción en el - trabajo, Patricia Cain Smith (1969), dice lo siguiente:

Originalmente se creía, que la satisfacción en el - trabajo, era una concomitante de la alta productividad, - ' el trabajador satisfecho es productivo ', era la suposi - ción implícita en muchos estudios anteriores sobre la satis - facción en el trabajo; desafortunadamente las investigacio - nes subsiguientes, no justificaron esta suposición. Numero - sos estudios han dado pruebas que respaldan el hecho, de - que no existe una relación necesaria entre la productividad y la satisfacción. Los trabajadores satisfechos pueden ser buenos o malos productores, mientras que quienes producen - mucho, puede gustarles o no su trabajo. La satisfacción y - la insatisfacción, pueden o no dar como resultado una con - ducta abierta, (cambios en la productividad, quejas, ausen - cias, cambios de empleo) dependiendo de la personalidad del

individuo (de si actúa de acuerdo a sus emociones, o si las controla o reprime), de las oportunidades de autoexpresión en el trabajo (cercanía de la supervisión, reglamentos y normas de la compañía etc.) y de las otras alternativas que estén abiertas para él, (mercado laboral para su habilidad particular, sus condiciones financieras etc.) " Resumiendo, podemos decir que la satisfacción en el trabajo se considera primordialmente, como una consecuencia de la experiencia en el puesto (y, de hecho, que la alta productividad puede conducir a la satisfacción y lo mismo a la inversa) " (18).

Para Milton I. Blum y James C. Naylor (1977), es importante investigar sobre la satisfacción en el trabajo porque para una organización industrial, las consecuencias son extremadamente importantes. Al descubrir actitudes sobre factores relacionados con el trabajo, una empresa puede corregir ciertas malas situaciones, mejorando en esa forma la satisfacción en el trabajo de su personal. A partir de ese punto de vista, sería justo ocuparse solamente de ese campo y desdénar al 'yo' del individuo y el ajuste de sus empleados a grupos exteriores a la fábrica. " No obstante una organización industrial, puede beneficiarse materialmente, si sabemos cuales son las actitudes individuales que contribuyen a la satisfacción en el trabajo. En primer lugar, la aplicación de estos conocimientos, dará como resultado mejores procedimientos de selección. Esta es una implicación muy amplia en lo que se refiere a la satisfacción en

el trabajo, aunque la mayoría de las empresas industriales y de negocios estiman que ese problema no les concierne, lo -- cierto es que de todos modos existe" (19).

2.4. TEORIAS SOBRE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO

La teoría de las necesidades saciadas.

Esta teoría dice: 1) Que una persona se siente satisfecha cuando consigue lo que ella quiere, 2) que cuanto más im- portante es para ella lo que quiere, más satisfecha estará al conseguirlo y más insatisfecha si no lo obtiene.

Como ha señalado Vroom (1964), esta clase de esquema - ha sido en realidad utilizado por dos teorías o modelos: el modelo sustractivo y el modelo multiplicativo. Ambos concep- tualizan la satisfacción laboral basicamente, como una fun- ción directa del grado en que un medio ambiente determinado sacia las necesidades de la persona.

El modelo sustractivo, afirma que la satisfacción labo- ral, es una función directa y negativa del grado de discre- pancia entre las necesidades individuales y la satisfacción que el medio ambiente proporciona a esas necesidades. Mien- tras mayor es esta discrepancia, menor es la satisfacción; cuanto menor es la diferencia, mayor es la satisfacción.

Vroom (1964), ha indicado que este procedimiento sus- tractivo presenta algunos inconvenientes. El más importante de ellos es que pueden darse ciertas situaciones, en las que realmente no se tienen en cuenta, al mismo tiempo, los de --

seos personales y las características ambientales.

Vroom considera que el modelo multiplicativo sería mejor, ya que en el se multiplican las necesidades de la persona, por el grado en que su trabajo cubre cada necesidad y a continuación se suman todos los productos obtenidos. Esta suma total sería el nivel de satisfacción laboral de ese sujeto.

Por otra parte Korman (1967) y Berger (1968), hicieron estudios independientemente con grupos profesionales relativamente heterogéneos y que comprobaron la hipótesis de que el modelo sustractivo de la satisfacción laboral sirve solamente para personas de alto nivel de autoestimación(20).

La teoría del grupo de referencia social.

El esquema de esta teoría es algo semejante al de la teoría de las necesidades saciadas, diferenciándose de ella en que su punto de partida no son los deseos, necesidades e intereses del individuo, sino más bien el punto de vista y el parecer del grupo que el individuo toma como su guía. Estos grupos suelen considerarse como grupos de referencia de ese sujeto, por cuanto sirven para indicarle como debe comprender el mundo que le rodea, como debe valorar los diversos fenómenos de su medio ambiente etc. Según esta teoría, si un puesto de trabajo satisface el interés, los deseos y exigencias del grupo de referencia de una persona, ésta aceptará ese empleo y se considerará satisfecha.

Hulín (1966), realizó un estudio midiendo la satisfacción laboral de empleadas administrativas de 300 oficinas diferentes. Obteniéndose información sobre el nivel económico, el desempleo, los barrios pobres, la productividad agraria y la situación general de las comunidades en que estaban localizados los distintos establecimientos. La hipótesis más importante, era que las condiciones económicas se relacionarían relativamente con la satisfacción laboral de las empleadas, es decir la persona que vive en un medio urbano bueno, tiene menos probabilidades de estar satisfecha en su trabajo; en cambio si el medio urbano es pobre, será más probable que la persona considere favorablemente sus condiciones laborales. Los resultados obtenidos por Hulín, si se consideran como un todo suponen una confirmación de estas predicciones y de la teoría del grupo de referencia como marco de valoración del trabajo. Evidentemente lo que es más importante, es que Hulín aporta pruebas de que estos marcos sociales de referencia de la evaluación, los pueden proporcionar los grupos y el ambiente social general del individuo (21).

La Teoría Dual de Herzberg.

La teoría de la satisfacción laboral, que ha estimulado un mayor número de investigaciones en los últimos años, es la conocida como la teoría de los factores higienizados y motivadores de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959).

Esta teoría se apoya en la base filosófica, de la teoría de la personalidad elaborada por Maslow (1954) y conocida como el modelo de la jerarquía de necesidades. Según este esquema, el hombre es un organismo movido por las necesidades y éstas están organizadas de forma jerárquica, desde las más elementales a las más elevadas. Según Maslow las más fundamentales son las fisiológicas: Las necesidades de comer y beber. Una vez satisfechas éstas, los hombres buscan la satisfacción de su necesidad de seguridad, que es el deseo de protección frente al peligro, al miedo y a la privación. Cuando el hombre se encuentra psicológicamente confortable y seguro, comienzan a ser importantes las necesidades sociales, éstas son las relativas a la propiedad, la asociación, la aceptación por lo demás, la amistad y el amor; una vez satisfechas, el hombre se orienta hacia las necesidades del 'yo', es decir hacia las necesidades de autoestimación, autoconfianza, independencia, logro, competencia, conocimiento, status, reconocimiento y aprecio; todas ellas actúan buscando la satisfacción del 'yo' y su deseo de ser tenido en cuenta como persona. Después de haber satisfecho estas necesidades, el hombre busca finalmente satisfacer su necesidad de autoactualización, es decir el deseo de realizar sus propias potencialidades y comprometerse en su propio desarrollo (22).

Dentro de este contexto, Herzberg ha utilizado este esquema teórico de Maslow, como punto de partida afirmando,

que en nuestra sociedad actual las necesidades básicas ya -
están cubiertas:

- Cuando se tienen cubiertas las necesidades más elementales, que están plenamente garantizadas por nuestra sociedad, no se obtiene una plena satisfacción. En el mejor de los casos la provisión de estas necesidades, conduce a una actitud laboral de neutralidad. Cuando estas necesidades elementales no están cubiertas producen insatisfacción.
- De aquí se sigue que la satisfacción laboral de una persona, es fundamentalmente una función del tener cubiertas las necesidades de orden superior (tales como las necesidades del 'yo' y las de autoactualización), ya que estas son las más difíciles de saciar. Por la misma razón, cuando estas necesidades no están satisfechas, no se produce una actitud de insatisfacción laboral, sino más bien una actitud de neutralidad (23).

Estas consideraciones han llevado a Herzberg a proponer la por él llamada teoría de los dos factores de la satisfacción laboral. Esta teoría afirma en esencia que:

- La satisfacción laboral es una función de las actividades laborales estimulantes, o del contenido del trabajo. Estos son los llamados factores motivadores.
- La insatisfacción laboral, es una función del ambiente, del modo de supervisión, de las relaciones con los compañeros y del contexto laboral general. Estos son los lla-

mados factores higienizadores; estas dos clases de factores no constituyen extremos opuestos de un mismo continuo (24).

Korman (1970), propone una teoría que se basa en la hipótesis del equilibrio y la equidad. Esencialmente afirma que el modelo de las necesidades saciadas sirve solamente para las personas de alto nivel de autoestimación (definida ésta como la valoración general que una persona hace de sí misma), ya que solamente para ellas, la satisfacción de las necesidades puede considerarse justa y equilibrada. En otras palabras se parte del supuesto teórico de que los individuos solamente estarán satisfechos, en aquellas situaciones que les permita un equilibrio cognositivo. Por tanto para el individuo de bajo nivel de autoestimación el encontrarse una situación, en las que sus necesidades están insatisfechas, no constituye una situación justa y equitativa (como sucede en el caso de las personas de alta autoestimación) y consiguientemente no es una situación equilibrada. Por eso las personas de bajo nivel de autoestima no están más satisfechas, en estas situaciones que en aquellas en las que sus necesidades no están saciadas. El hecho de que no se registren correlaciones negativas (aunque a veces sí se han comprobado: Korman 1966), se puede deber al influjo de una norma social, que establece que las personas tienden a situarse, en condiciones en las que sus necesidades autopercibidas sean satisfechas y en las que ellos rendirán

más satisfactoriamente(25).

2.5. ESTUDIOS SOBRE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO

Por otra parte, con respecto a la importancia relativa de diferentes aspectos de la satisfacción en el trabajo, Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell (1957), informan haber compilado datos que dan indicaciones sobre el modo en que los empleados clasifican distintos factores de acuerdo con su importancia, la seguridad es la variable más importante del trabajo, las oportunidades de ascenso se clasifican en segundo lugar, los factores considerados de menor importancia, fueron las prestaciones del empleo y la facilidad del trabajo. También se encontró que para las personas de niveles ocupacionales y/o educativos superiores, los aspectos intrínsecos del trabajo requieren de mayor importancia, mientras la seguridad de contar con empleo la pierde considerablemente.

Mac Ilwee (1982), señala que a niveles profesionales empresariales, aspectos como el compromiso, el desafío, el prestigio, el grado en que las aspiraciones y expectativas son cubiertas por el trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y buen salario, son importantes para el trabajador. Sin embargo al moverse la escala ocupacional hacia abajo tales aspectos dejan de ser importantes, así mismo esta autora, encuentra que las mujeres cuando desempeñan una actividad no tradicional, se sienten más satisfe-

chas aunque con mayor estres. Se observó también, que la fuente principal de satisfacción entre las mujeres con ocupaciones no tradicionales, tiene que ver con las buenas relaciones entre compañeros y jefes.

Andrisani y Shapiro (1978), encuentran que el estado civil, es una variable que afectó la satisfacción laboral en la mujer. Así, entre mayor conflicto con las responsabilidades del trabajo y el hogar existan, menor será la satisfacción laboral. De la misma forma, cuando la mujer percibe una actitud desfavorable de su esposo hacia su actividad laboral, esta se mostrará menos satisfecha. También encontraron que cuando la mujer trabaja únicamente por razones económicas, su satisfacción laboral es menor que cuando son otras las motivaciones.

Hooppock (1936), encontró que con la edad del empleado aumenta su satisfacción laboral. La satisfacción laboral aumenta con la edad, la más baja le corresponde al personal más joven. La insatisfacción de los jóvenes se ha intensificado en el último decenio y por lo visto refleja las expectativas de la nueva generación, pues son mayores que las de la generación anterior (Schultz 1985).

Porter (1961), en una muestra de supervisores del primer nivel y gerentes medios, informa que el nivel jerárquico del trabajo presenta influencia significativa, en relación con la satisfacción laboral. Los directivos del nivel

superior tendieron a percibir más satisfechas las necesidades, que los directivos del nivel inferior. El mismo autor (1962, 1963) señala haber confirmado los resultados respecto al impacto del nivel del trabajo, sobre la percepción de necesidades y la satisfacción de las mismas. En otra investigación se reporta que los trabajadores de staff presentan mayor déficit de satisfacción que los trabajadores de línea (Porter 1963).

García Molina Luzma (1981), realizó una investigación con el propósito de encontrar en el trabajo femenino - motivaciones adicionales a las propuestas por Herzberg y encontrar ambos factores. Se halló que la mujer expresa que las razones por las cuales trabaja, son el obtener niveles relevantes de fortaleza, libertad e independencia. Estos factores motivacionales son característicos de la mujer, porque a través del trabajo puede lograr independencia moral, autoestima de los lazos familiares, autosuficiencia y capacidad para realizar actividades en las que aplica sus conocimientos, siendo así útil a la sociedad.

Se encontraron también los factores propuestos por Herzberg, los higiénicos que previenen la insatisfacción y los intrínsecos al trabajo, que son los que motivan y propician satisfacciones en el ser humano, pero además de estos factores se encuentran también como motivantes, los de fortaleza, libertad e independencia.

García García Blanca E. (1985), analizó como los moti-

vos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento sexual, se relaciona con la satisfacción laboral en las mujeres contrastándolas con los hombres. En contrándose los siguientes resultados: La satisfacción laboral y los motivos para trabajar resultan verse afectados por la actividad laboral y el estado civil principalmente, así mismo la estructura factorial de ambas variables es distinta entre hombre y mujeres. En cuanto al conflicto de roles se encontró que las diferencias estaban dadas, por la actividad laboral y la interacción sexo estado civil. La discriminación se vió afectada por las variables sexo y la actividad laboral. Finalmente el hostigamiento sexual proveniente de los compañeros de trabajo, marcó diferencias en las variables sexo, estado civil y la interacción actividad-laboral estado civil.

Así también los resultados mostraron que para cada grupo, los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación laboral y el hostigamiento sexual, predicen de manera diferente la satisfacción laboral.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Harneeker M. Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico. Ed. Siglo XXI. México 1969. Pags. 19-20.
- (2) Neff W. S. El trabajo, el Hombre y la Sociedad. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1972. Pag. 18.
- (3) Ibidem Pag. 26.
- (4) Sófocles en Ajax el Mastigoforo, verso 293. Citado por: Paz de Buen Rodríguez Patricia. Lectura de Revisitas Sobre el Concepto de Sí mismo Tiene la Mujer. Tesis Licenciatura. Fac. de Psicología. UNAM. 1980.
- (5) Neff W. S, Op. Cit. Pag. 57.
- (6) Goode W. J. Principios de Sociología Ed. Trillas México. 1983. Pag. 297.
- (7) Ibidem. Pag. 294.
- (8) Fernández Hernández M. Psicología del Trabajo la Adaptación del Hombre a su Tarea. Ed. Index. Madrid-1970. Pag. 82-83.
- (9) López Mondragón R. La Mujer Joven en el Mercado de Trabajo: In Telpochtli in Ichpuchtli, CREA, Vol. 2 (5), 1982. Pags. 1-12
- (10) Cooper C. L. and Marshal. J. "Sources of Managerial and White Collar Stress," in: Cooper and Payne Stress at Work. Pags. 81-105.

- (11) Herzberg F. Work and Nature of Man. The World Publishing Company. Cleveland, USA. 1976. Pags. 73-74.
- (12) Gruenberg B. " The Happy Worker: and Analysis of Educational an Occupational Differences in Determinants-of Job Satisfaction ". American Journal of Sociology. Vol. 86, No. 2. 1980. Pags. 247-248.
- (13) Warr P. y Parry G. " Paid Employment and Women's psychological Welt-being ". Psychological Bulletin. Vol. 91. No. 3, 1982. Pag. 498.
- (14) Vroom V. H. Work and Motivation. John Wiley and Sons. Inc. USA. 1964. Pag. 173.
- (15) Secord Paul y Backman Carl. Psicología Social. Ed.- Mac Graw Hill. México. 1979. Pag. 322.
- (16) Cain Smith Patricia. " Desarrollo de un Método para medir la Satisfacción en el Trabajo: Los Estudios de Cornell ". Citado por: Fleishman A. E. y Bass R. A. Estudios de Psicología Industrial y de Personal. Ed. Trillas. México. 1979. Pag. 322.
- (17) Blum I. M. y Naylor C. J. Psicología Industrial, sus Fundamentos Teóricos y Sociales. Ed. Trillas. México 1977. Pag. 322.
- (18) Fleishman A. E. y Bass R. A, Op. cit. Pags. 322-324.
- (19) Blum J. M. y Naylor C. J, Op. cit. Pag. 324.
- (20) Korman K. A. Psicología de la Industria y de las Organizaciones. Ed. Marova. Madrid. 1978 Pag. 148.

- (21) Ibidem, Pag. 151-152.
- (22) Ibidem, Pag. 155.
- (23) Idem.
- (24) Ibidem, Pag. 156.
- (25) Ibidem, Pags. 160-161.

C A P I T U L O I I I

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION

3.1. OBJETIVO Y PROBLEMA GENERAL

La autoestima, es una parte muy importante de la personalidad del ser humano y es un producto de la interacción social. Laing (1973), dice que está constituida por el valor que se tiene de uno mismo y mi perspectiva del valor que los otros tienen de mí. Debido a su importancia y a que no existen estudios en México, que relacionen a esta variable con la satisfacción en el trabajo, se investigó si existe relación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo en un grupo de mujeres, que laboran dentro del sector público.

3.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿El hecho que las mujeres ocupen puestos a niveles jerárquicos alto, medio y bajo, influye en su autoestima y satisfacción en el trabajo?

¿Es la edad un factor que influye en la autoestima y la satisfacción en el trabajo, en un grupo de mujeres?

¿El estado civil afecta a la autoestima y a la satisfacción en el trabajo, en un grupo de mujeres?

3.3 HIPOTESIS CONCEPTUAL

"La autoestima se encuentra significativamente correlacionada con la satisfacción y el funcionamiento personal-eficiente y se afirma también, que tanto las mujeres como los hombres, trabajan no solo para satisfacer las necesidades económicas y sociales, sino también las de autoestima" (Willey 1961).

3.4. HIPOTESIS

- Hi¹ Sí hay relación estadísticamente significativa, entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo, si es $\alpha + .30$
- Ho¹ No hay relación estadísticamente significativa, entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo si es $\alpha + .30$
- Hi² Sí hay diferencias estadísticamente significativas, entre la autoestima y los niveles jerárquicos, alto, medio y bajo, en un grupo de mujeres.
- Ho² No hay diferencias estadísticamente significativas, entre la autoestima y los niveles jerárquicos, alto, medio y bajo, en un grupo de mujeres.
- Hi³ Sí hay diferencias estadísticamente significativas, en la autoestima, en las mujeres de mayor y menor edad.

- Ho³ No hay diferencias estadísticamente significativas, en la autoestima, en las mujeres de mayor y menor edad.
- Hi⁴ Sí hay diferencias estadísticamente significativas, en la autoestima, en las mujeres casadas y solteras.
- Ho⁴ No hay diferencias estadísticamente significativas, en la autoestima, en las mujeres casadas y solteras.
- Hi⁵ Sí hay diferencias estadísticamente significativas, entre la satisfacción en el trabajo y los niveles jerárquicos, alto, medio y bajo, en un grupo de mujeres.
- Ho⁵ No hay diferencias estadísticamente significativas, entre la satisfacción en el trabajo y los niveles jerárquicos, alto, medio y bajo, en un grupo de mujeres.
- Hi⁶ Sí hay diferencias estadísticamente significativas, en la satisfacción en el trabajo, en las mujeres de mayor y menor edad.
- Ho⁶ No hay diferencias estadísticamente significativas, en la satisfacción en el trabajo, en las mujeres de mayor y menor edad.
- Hi⁷ Sí hay diferencias estadísticamente significativas, en la satisfacción en el trabajo, en las mujeres casadas y solteras.
- Ho⁷ No hay diferencias estadísticamente significativas, en la satisfacción en el trabajo, en las mujeres casadas -

y solteras.

(Las hipótesis se aceptarán hasta con el .0005 de significancia).

3.5. VARIABLES

Variables Independientes: Nivel jerárquico, edad, estado civil.

Variables Dependientes: Autoestima (antecedentes familiares de la autoestima, autoestima negativa, autoestima y dependencia social de la autoestima, autoconcepto negativo, trabajo positivo, trabajo negativo).

Satisfacción en el Trabajo (trabajo mismo, satisfacción con los compañeros, satisfacción con los jefes, satisfacción con las promociones).

Variable Control: Sexo femenino.

3.6. DEFINICION DE VARIABLES

Nivel Jerárquico: Es el grado de importancia que tienen los puestos dentro del escalafón, dividiéndose en puestos de niveles, alto, medio y bajo.

Edad: Son los años que cronológicamente declara una persona, en este estudio, las mujeres de menor edad son las que tienen de 16 a 35 años y las de mayor edad

de 36 a 52 años.

Estado civil: Solteras- Personas que en el momento de la investigación, no vivían con alguien haciendo vida marital.

Casadas- Personas que vivían con alguien haciendo vida marital.

Autoestima: " Es la actitud favorable o desfavorable, que un individuo tiene hacia sí mismo " (Coopersmith 1967), " y mi perspectiva del valor que los otros tienen de mí " (Laing 1973).

Satisfacción en el trabajo: Es la orientación afectiva de los trabajadores, hacia diferentes aspectos relacionados con el trabajo.

3.7 DISEÑO DE INVESTIGACION

El tipo de estudio al que pertenece la presente investigación, es de carácter evaluativo ex post facto, en virtud de que se pretende hacer un análisis del fenómeno, pero sin influir de ninguna forma en él, solo se trata de describir un estado de cosas, sin imponer ninguna modificación. Así mismo no se tiene control directo sobre las variables independientes, se hacen inferencias sobre las relaciones de ellas sin intervención directa (Kerlinger 1979).

Se utilizó un diseño factorial, 3x2x2.

3.8. TIPO DE MUESTREO

La muestra se seleccionó, por medio de un muestreo probabilístico, aleatorio y estratificado, con afijación proporcional. Utilizándose la siguiente fórmula: $n = \frac{z_c^2 \sum y^2}{c^2}$ asignándosele los valores a $p=.5$, $q=.5$ por desconocerse la proporción real de autoestima y satisfacción laboral en esta población.

$$N = 138$$

$$\sqrt{y^2} = 138 (.5) (.5) \frac{1}{137} = .25$$

$$n^1 = \frac{(1.96)^2 (.25)}{(.05)^2} = (3.84) (.25) = \frac{.96}{.0026}$$

$$n^1 = \frac{384}{1+384} = \frac{384}{1+2.78} = \frac{384}{3.78} = 101$$

$$n^1 = 101 \frac{(45)}{138} = 33$$

$$n^2 = 101 \frac{(67)}{138} = 49$$

$$n^3 = 101 \frac{(26)}{138} = 19$$

Siendo la muestra de 101 mujeres que ocupan puestos a niveles alto, medio y bajo: 33 Jefas de Departamento, 49 secretarías de Jefes de Departamento y 19 mecanógrafas; con edades mayores de 16 años y escolaridad mínima de comercio y máxima de maestría. Todas ellas trabajadoras de la Secretaría de Relaciones Exteriores de la ciudad de México.

3.9. INSTRUMENTO

El instrumento, fué una escala de Likert autoadministrada, formada de dos partes, la primera de ellas consta de 31 ítems correspondientes a la autoestima, y la segunda de doce ítems que corresponden a la satisfacción en el trabajo.

La parte que se refiere a la autoestima, se tomó del instrumento elaborado por Vite Silvia (1986), que consta de 120 ítems, de los cuales se eligieron 31 entre los de mayor peso factorial. Cada reactivo se evalúa en una escala de 5, que va del totalmente de acuerdo, al totalmente en desacuerdo.

Se determinó la confiabilidad de consistencia interna, por medio del coeficiente Alfa de Crombach, para cada conjunto de reactivos que formaban cada uno de los factores obtenidos por medio del análisis factorial. La validez del instrumento, se define por la proporción de la varianza total en cada subescala, que quedó explicada por la varianzade los factores comunes (Kerlinger, 1975).

Las afirmaciones de satisfacción laboral, se tomaron del instrumento elaborado por García Blanca (1985), la validez reportada por el autor, se obtuvo a partir de un análisis factorial a través del cual, se obtuvieron tres factores que explicaron el 77% de la varianza total. Así mismo-

los coeficientes de confiabilidad para cada uno de los factores fueron 0.76, 0.75 y 0.68 respectivamente.

(Ver anexo página 68).

3.10. PROCEDIMIENTO

En primer término, se pidió permiso a la Secretaría de Relaciones Exteriores para la realización de la investigación. Una vez obtenido éste, se solicitaron las listas con el número global de mujeres y los puestos que ocupan, de los cuales se eligieron aleatoriamente para los 3 niveles respectivos ya mencionados en el tipo de muestreo.

Posteriormente a cada uno de los sujetos, en su lugar de trabajo se les pidió su colaboración, explicándoles el motivo de ésta y dándoles las instrucciones pertinentes, siendo el instrumento autoadministrado.

Una vez aplicados todos los cuestionarios, se procedió a evaluarlos de acuerdo al código correspondiente. Por último los puntajes obtenidos se vaciaron a las hojas de codificación para aplicar los análisis estadísticos que se mencionan a continuación.

3.11. TRATAMIENTO ESTADISTICO

Los análisis estadísticos se obtuvieron mediante el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS y col.

1975), dividiéndose el mismo en dos vías 1) La estadística -
descriptiva para conocer de forma general el comportamiento,
en términos de frecuencias y algunas medidas de tendencia -
central de las variables antes mencionadas. 2) La estadfs -
tica inferencial, para probar las hipótesis de investiga -
ción planteadas en este trabajo. Las subrutinas empleadas -
en el mismo fueron:

Análisis de frecuencias.

Análisis de varianza (para probar las diferencias entre los -
grupos y determinar como interactúan las variables).

Correlación de Pearson (para conocer el grado de relación -
entre las variables).

3.12. ANALISIS DE RESULTADOS

Para contestar la H_1 se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, habiéndose obtenido los siguientes resultados:

En lo que se refiere a las Jefas de Departamento (nivel alto), se encontró que la correlación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo es moderada, pero directamente proporcional, siendo ésta de 0.4986 y con un alto nivel de significancia 0.002, lo que significa que no se debió al azar.

En cuanto a las secretarias de Jefes de Departamento -- (nivel medio), la correlación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo es baja pero directamente proporcional 0.3091 y altamente significativa 0.015.

En el caso de las mecanógrafas (nivel bajo), se observa una correlación moderada y directamente proporcional de, 0.6274 entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo y con un alto nivel de significancia, 0.002.

(Estos resultados se aprecian en la tabla No. 1, página 72)

Para determinar si existían diferencias estadística --
mente significativas y de esta manera comprobar las H_1^2 , H_1^3 ,
 H_1^4 , H_1^5 , H_1^6 , H_1^7 , se aplicaron análisis de varianza, habiéndose --
encontrado, los siguientes resultados:

- Si hay diferencias estadísticamente significativas, entre la autoestima y el nivel jerárquico, con una F de 10.394 y un nivel de significancia de .0001 .
- No hay diferencias estadísticamente significativas, entre la autoestima y la edad, con una F de 0.529 y un nivel de significancia de 0.6636 .
- No hay diferencias estadísticamente significativas, entre la autoestima y el estado civil, con una F de 1.913 y un nivel de significancia de 0.1534 .
- No hay diferencias estadísticamente significativas, entre la satisfacción en el trabajo y el nivel jerárquico, con -- una F de 3.925 y un nivel de significancia de 0.0229 .
- No hay diferencias estadísticamente significativas, entre la satisfacción en el trabajo y la edad, con una F de 0.716 y un nivel de significancia de 0.5458 .
- No hay diferencias estadísticamente significativas, entre la satisfacción en el trabajo y el estado civil, con una F de 0.699 y un nivel de significancia de 0.4996 .

(Estos resultados se aprecian en la tabla No.2 página 73)

DISCUSION DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los resultados de la presente investigación, demuestran que si existe correlación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo, siendo ésta en términos generales, moderada y directamente proporcional; es decir que a mayor autoestima mayor satisfacción en el trabajo. Lo cual apoya lo encontrado por Korman (1968), ya que él reporta que existe una relación positiva, entre la satisfacción por la tarea y la alta autoestima, aunado a una tercera variable que es el éxito en la tarea.

Por otra parte, se observó una correlación mayor entre autoestima y satisfacción en el trabajo, en las mujeres que ocupan un nivel jerárquico bajo, es decir en las mecanógrafas, siguiendo las Jefas de Departamento y por último las secretarias, lo que hace pensar, que existen otro tipo de variables o factores independientemente del nivel jerárquico para que esto suceda.

En cuanto a la autoestima y el nivel jerárquico, hubieron diferencias estadísticamente significativas, encontrándose que la autoestima es mayor en el caso de los niveles superiores, es decir en las Jefas de Departamento; lo que está en concordancia con lo reportado por Korman (1968), quien encontró que el nivel de logro en la tarea se da en personas con una alta autoestima, por otra parte corrobora lo encontrado por Bonilla Muñoz Martha (1986), la cual re-

portó haber hallado que las mujeres profesionistas, tienen una mayor autoestima que las no profesionistas. Y en este caso las Jefas de Departamento son todas profesionistas Universitarias), a diferencia de las secretarias y de las mecánicas.

En lo referente a la autoestima y la edad, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, lo que apoya lo hallado por Carol J. Erdwins, Jeanne Mellinger y Zita Tyer (1981), en los cuales los grupos de edad no difirieron significativamente en el nivel general de autoestima.

En relación a la autoestima y el estado civil, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, a diferencia de lo hallado por Bonilla Muñoz Martha (1986), que reportó que las mujeres solteras profesionistas muestran mayor grado de autoestima que las casadas.

Con respecto a la satisfacción laboral y el nivel jerárquico, no se observaron diferencias estadísticamente significativas, lo que está en discordancia con lo encontrado por Porter (1961), que informó que el nivel jerárquico del trabajo presenta influencia significativa en relación con la satisfacción laboral.

En lo que se refiere a la satisfacción laboral y la edad, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, lo que está en desacuerdo con Hooppock (1936) y Schultz (1985), que dicen que con la edad del empleado,

aumenta su satisfacción laboral.

En lo concerniente a la satisfacción en el trabajo y estado civil, no hubieron diferencias estadísticamente significativas, lo que no corrobora lo hallado por Andrisani y Shapiro (1978), que informan que el estado civil es una variable que afectó la satisfacción laboral en la mujer.

Finalmente, como conclusiones se tiene lo siguiente: Los resultados se pueden generalizar a la población de mujeres, que trabajan dentro del sector público, pues el muestreo así lo permite, aunque es aconsejable que en futuras investigaciones para enriquecer lo hallado, se tomen en cuenta otras variables, tales como la antigüedad de la persona en el empleo, la escolaridad, el sector al que pertenezcan, porque sería interesante conocer si las personas que trabajan en el sector privado difieren o están en concordancia con las personas que trabajan dentro del sector público.

Otro punto importante que cabe señalar, es que se encontró poco material relacionado con investigaciones de autoestima y satisfacción en el trabajo, por lo que se tiene poco apoyo teórico, pues al parecer son mínimos los estudios realizados sobre estas dos variables en interacción, además como se menciona anteriormente, sería pertinente seguir investigando para tener mayor información acerca de

estos factores que son relevantes, no solo en las mujeres - como en este caso, sino en la población en general, ya que de esta forma se pueden conocer aspectos que son importantes para el desarrollo del ser humano y por lo tanto de la sociedad, pues el trabajo es un engrane básico dentro del progreso de la humanidad.

A N E X O S

ANEXO I

ESCALA DE AUTOESTIMA Y SATISFACCION EN EL TRABAJO

Este cuestionario tiene por objeto investigar algunos aspectos de su personalidad, no hay respuestas correctas o incorrectas, por lo que le pedimos conteste todas las preguntas, sin dejar ninguna de responder, siendo lo más sincera posible. La información es estrictamente confidencial.

1.- ¿ Que puesto ocupa usted ? _____

2.- ¿ Cual es su antigüedad dentro de la Secretaría ?

- _____ Entre 1 y 5 años
 _____ Entre 6 y 10 años
 _____ Entre 11 y 15 años
 _____ Entre 16 y 20 años
 _____ Más de 20 años

3.- ¿ Que edad tiene usted ?

- _____ Entre 16 y 20 años
 _____ Entre 21 y 25 años
 _____ Entre 26 y 30 años
 _____ Entre 31 y 35 años
 _____ Entre 36 y 40 años
 _____ Entre 41 y 45 años
 _____ Entre 46 y 50 años
 _____ Más de 50 años

4.- ¿ Cual es su estado civil actual ?

- _____ Soltera
 _____ Casada
 _____ Divorciada
 _____ Viuda
 _____ Unión Libre

5.- ¿ Cual es su escolaridad ?

- _____ Primaria completa
 _____ Secundaria incompleta

_____ Secundaria completa
 _____ Estudios secretariales y/o comerciales
 _____ Preparatoria incompleta
 _____ Preparatoria completa
 _____ Profesional incompleto ¿Cual? _____
 _____ Profesional completo ¿Cual? _____
 _____ Estudios de postgrado ¿Cual? _____

6.- ¿ Que tan satisfecha está en su trabajo ?

_____ Muy satisfecha
 _____ Satisfecha
 _____ Ni mucho ni poco
 _____ Insatisfecha
 _____ Muy insatisfecha

A continuación aparecen una serie de afirmaciones. exprese su propia opinión persona, aunque usted crea que otras personas pueden estar o no de acuerdo con lo que usted piense, lo importante son sus opiniones personales. Por favor, indique escribiendo las iniciales del siguiente código en la raya izquierda de cada afirmación, su acu. do o desacuerdo.

TA = Totalmente de acuerdo
 A = De acuerdo
 I = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 D = En desacuerdo
 TD = Totalmente en desacuerdo

- _____ 1. Cuando era niña mis padres me alababan los éxi-
 tos que lograba.
 _____ 2. Las demostraciones de amor y cariño en mi fami-
 lia eran frecuentes.
 _____ 3. Mis compañeros de trabajo toman en cuenta mis -
 opiniones.
 _____ 4. Sabía que podía recibir toda la ayuda de mis -
 padres.

- _____ 5. Creo que doy una buena impresión.
- _____ 6. Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye poco al logro de los objetivos.
- _____ 7. Creo que mis padres estaban orgullosos de mí.
- _____ 8. Creo que mis padres mostraban poco respeto por mis opiniones.
- _____ 9. Los demás tienen un buen concepto de mi persona.
- _____ 10. Pierdo mi tiempo inutilmente en mi trabajo.
- _____ 11. Mis padres valoran mis cualidades.
- _____ 12. Creo que yo era muy importante para mis padres.
- _____ 13. Me siento contenta como soy.
- _____ 14. Frecuentemente soy asediada por sentimientos de inferioridad.
- _____ 15. Mi trabajo me hace sentir muy bien.
- _____ 16. Si pudiera dejar de trabajar.
- _____ 17. Mis padres tomaban en cuenta mis opiniones.
- _____ 18. Siento que tengo muchas limitaciones.
- _____ 19. Mi trabajo me hace sentir útil.
- _____ 20. Siento que contribuyo muy poco en mi trabajo.
- _____ 21. Mis padres eran personas muy ocupadas y tenían poco interés en mí.
- _____ 22. Casi siempre mis padres respetaban mis opiniones.
- _____ 23. Casi nunca recibí ayuda de mis padres.
- _____ 24. Los demás piensan que soy tonta.
- _____ 25. Frecuentemente mis padres demostraban gusto por lo que hacía.
- _____ 26. Me siento devaluada en mi trabajo.
- _____ 27. Me siento inferior como persona.
- _____ 28. Mi trabajo es solamente un pasatiempo.
- _____ 29. A mis padres les gustaba pasar el tiempo conmigo.
- _____ 30. Dificilmente lograba una alabanza por parte de mis padres.
- _____ 31. Cuando estoy en un grupo usualmente no hablo mucho, por miedo a decir algo inconveniente.

- _____ 32. Mi trabajo es interesante.
- _____ 33. El trabajo que desempeño es rutinario.
- _____ 34. Mi trabajo es aburrido.
- _____ 35. Me siento satisfecha en el trabajo que realizo.
- _____ 36. Me siento frustrada por el trabajo que actual -
mente realizo.
- _____ 37. Mis compañeros de trabajo son amistosos.
- _____ 38. Mis compañeros de trabajo me ayudan a realizar
mi trabajo.
- _____ 39. Las relaciones con mis compañeros de trabajo -
son agradables.
- _____ 40. Trabajo a gusto con mi jefe porque es amistoso.
- _____ 41. Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las-
actividades de trabajo.
- _____ 42. Las buenas relaciones con mi jefe hacen más -
grato mi trabajo.
- _____ 43. En mi trabajo las políticas para ascender son -
injustas.

Gracias por su cooperación.

TABLA No. 1

COEFICIENTE DE CORRELACION ENTRE LA AUTOESTIMA Y LA SATISFACCION EN EL TRABAJO.

| VARIABLES Autoestima y satisfacción en el trabajo | r | α | n |
|--|----------|----------|----|
| JEFAS DE DEPARTAMENTO | + 0.4986 | 0.002 | 33 |
| SECRETARIAS DE JEFES DE DEPARTAMENTO | + 0.3091 | 0.015 | 49 |
| MECANOGRAFAS | + 0.6274 | 0.002 | 19 |

TABLA No. 2

ANALISIS DE VARIANZA ENTRE GRUPOS

| VARIABLES | F | α | DECISION |
|-------------------------------------|--------|----------|----------------------------|
| AUTOESTIMA NIVEL JERARQUICO | 10.394 | 0.0001 | se rechaza Ho ² |
| AUTOESTIMA EDAD | 0.529 | 0.6636 | se acepta Ho ³ |
| AUTOESTIMA ESTADO CIVIL | 1.913 | 0.1534 | se acepta Ho ⁴ |
| SATISFACCION NIVEL JERARQUICO | 3.925 | 0.0229 | se acepta Ho ⁵ |
| SATISFACCION EDAD | 0.716 | 0.5458 | se acepta Ho ⁶ |
| SATISFACCION ESTADO CIVIL | 0.699 | 0.4996 | se acepta Ho ⁷ |

GRAFICA No. 1

AUTOESTIMA

JEFES DE
DEPARTAMENTO

Puntaje mínimo 114
Puntaje máximo 155
(obtenidos)



SECRETARIAS
DE JEFES DE
DEPARTAMENTO

Puntaje mínimo 97
Puntaje máximo 148
(obtenidos)



MECANOGRAFAS

Puntaje mínimo 95
Puntaje máximo 134
(obtenidos)



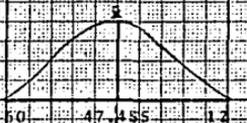
Medias de las respuestas a la escala de autoestima y puntajes mínimos y máximos obtenidos por los 3 grupos

GRAFICA No. 2

SATISFACCION EN EL TRABAJO

JEFES DE
DEPARTAMENTO

Puntaje mínimo 35
Puntaje máximo 60
(obtenidos)



SECRETARIAS
DE JEFEAS DE
DEPARTAMENTO

Puntaje mínimo 33
Puntaje máximo 57
(obtenidos)



MECANOGRAFAS

Puntaje mínimo 31
Puntaje máximo 57
(obtenidos)



Medias de las respuestas a la escala de satisfacción en el trabajo y puntajes mínimos y máximos obtenidos por los 3 grupos.

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

- Abruch Linder M. Compilador. Metodología de las Ciencias Sociales. Escuela Nal. de Estudios de Acatlán. UNAM 1983.
- Aguilar Dominguez Ma. Eugenia. Hacinamiento y Satisfacción en el Trabajo. Tesis Licenciatura. Fac. Psicología. UNAM. 1987.
- Beauvoir Simone de. El Segundo Sexo. Ed. Siglo XX. Buenos Aires. 1975.
- Bermejo Sánchez Carmen. Satisfacción Laboral en un Grupo de Policías Auxiliares. Tesis Licenciatura. Fac. Psicología. UNAM. 1989.
- Bonilla Muñoz Martha P. Un Perfil de la Mujer en el Trabajo. Tesis Maestría. Fac. de Psicología. UNAM. 1986.
- Bloom M. I. Y Naylor J. C. Psicología Industrial. Ed. Trillas. México. 1977.
- Brown J. C. Psicología Social en la Industria. Ed. F.C.E. México. 1973.
- Cooper C. L. and Marshall J. " Sources of Managerial and white collar stress ", in: Cooper and Payne stress at Work. John Wiley and Sons. L. td. Chichesterm G. B. 1978.
- Coopersmith S. The Antecedentes of Self Esteem. Ed. W.H.-Freeman and Company. San Francisco. 1976.
- Deutsch M. y Krauss R. Teorías en Psicología Social. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1974.

- Díaz Hernández Olivia. Autoestima de la Mujer Mexicana que Trabaja. Tesis Licenciatura. Fac. de Psicología UNAM. 1986.
- Edwings Carol, Millinger Jeanne y Tyer Zita. "A Comparison o Different Aspects of Self concept for young, middle aged, and older women". Journals Clinicals Psychology; Julio 1981. Vol. 37 Pags. 484-490.
- Fernández Hernández M. Psicología del Trabajo, la Adaptación del Hombre a su Tarea. Ed. Index. Madrid. 1970.
- Fleishman A. E. y Bass R. A. Estudios de Psicología Industrial y de Personal. Ed. Trillas. México. 1979.
- García García Blanca E. Factores Relacionados con la Satisfacción Laboral en las Mujeres: Un Estudio Comparativo. Tesis Maestría. Fac. Psicología. UNAM. 1985.
- García Molina Luzma. La Mujer y la Motivación en el Trabajo. Tesis Licenciatura. Fac. de Psicología. UNAM. 1981.
- Germani Gino. Estudios sobre Sociología y Psicología Social. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1971.
- Glitzer Barbara. " Job Satisfaction and its Relation to Sources of Self Esteem in Working Women ". Dessertation Abstracts International. January 1980, Vol. 40 (7-A), Pags. 3889-3890.
- Gómez Pérez Mitre Gilda. " Autoestima: Expectativas de éxito o de fracaso en la realización de una tarea". Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología Social. vol. 1 No.1, Enero-Junio 1981. pags. 135-156.

- Goode W. J. Principios de Sociología. Ed. Trillas. México. 1983.
- Gruenberg B. " The Happy Worker; and Analysis of Educational an Occupational Differences in Determinants of Job Satisfaction ". American Journal of Sociology. Vol. 86, No. 2 1980 Pags. 247-248.
- Hall C. S. y Gardner L. La teoría del sí mismo y la personalidad. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1977.
- Harnecker M. Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico. Ed. Siglo XXI. México 1969.
- Herrera Pérez Ma. de los Dolores. La dependencia de la Mujer en el Trabajo. (un estudio aplicado. Tesis Licenciatura. Fac. de Psicología. UNAM. 1984.
- Herzberg F. Work and Nature of Man. The World Publishing Company. Cleveland, USA. 1976
- Ito Sugiyama Ma. Emily Reiko. Influencia de variables familiares y laborales, en la satisfacción de mujeres profesionistas en su trabajo. Tesis Maestría. Fac. Psicología. UNAM. 1987.
- Kerlinger F. Investigación del Comportamiento. Ed. Interamericana. México. 1979.
- Korman K. A. Psicología de la Industria y de las Organizaciones. Ed. Marova. Madrid. 1978.
- Korman K. A. " Task success, Task popularity, and self esteem as influences on Task liking ". New York University. Journal of Applied Psychology, 1968. Vol. 52 No. 6 Pags. 484-490.

- López Mondragón R. La Mujer Joven en el Mercado de Trabajo: In Teipochtli in Ichputli, CREA, vol. 2 (5), 1982.
- Mendenhall W. y Renmuth J. Estadística para Administración y Economía. Grupo. Ed. Iberoamericano. México. 1988.
- Neff W. S. El Trabajo, el Hombre y la Sociedad. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1972.
- Pardinás Felipe. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Ed. Siglo XXI. México. 1982.
- Paz de Buen Rodríguez Patricia. Lectura de revistas sobre el concepto de sí mismo que tiene la Mujer. Tesis Licenciatura. Fac. de Psicología. UNAM. 1980.
- Portales G. Blanca. Percepción Social hacia la Mujer con puestos de mando. Tesis Licenciatura. Fac. de Psicología. UNAM. 1985.
- Raidl Aguilar Lucy. " Estructura Factorial de la Autoestima de Mujeres del Sur del Distrito Federal ". Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología Social. 1981. Vol. 1 No. 2 Pags. 273-278.
- Rodríguez A. Psicología Social. Ed. Trillas. México 1976.
- Rojas Soriano R. Guía para realizar Investigaciones Sociales. Textos Universitarios. UNAM. México 1981.
- Salazar J. M. y otros. Psicología Social. Editorial Trillas. México. 1979.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

- Secord P. y Backman C. Psicología Social. Ed. Mc. Graw Hill. México. 1982.
- Snyder Ch. D. and Ferguson L. Self concept and Job Satisfaction. Ohio University. Psychological Reports, 1976. Pags. 604-609.
- UNAM Curso práctico de Tercer Nivel Social Unidimensional. México. 1980.
- Vite San Pedro Silvia G. Autoestima en Madres con Trabajo doméstico y Madres con Trabajo remunerado. Tesis Maestría. Fac. de Psicología. UNAM. 1986.
- Vroom V. H. Work and Motivation. John Wiley and Sons Inc. USA. 1964.
- Warr P. y Parry G." Paid Employment and Women's psychological Well-being ". Psychological Bulletin. Vol. 91. No. 3, 1982.