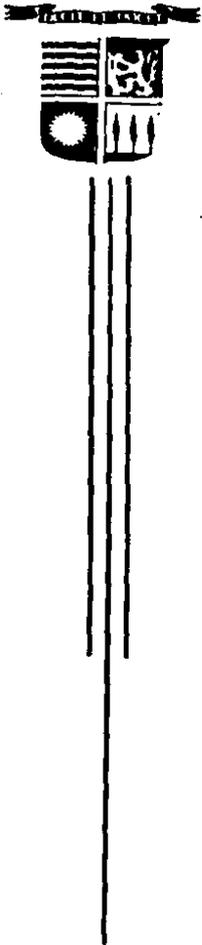


17  
29



# UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

ESCUELA DE PSICOLOGIA  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

AUTOESTIMA Y SATISFACCION EN EL TRABAJO  
EN UN GRUPO DE MUJERES

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A  
ALMA PATRICIA VILA FLORES

México, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1988



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objetivo general, detectar la relación existente entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo y las diferencias producidas por el estado civil en dichas variables, en un grupo de mujeres profesionistas que trabajan como profesoras a nivel medio superior.

Se determinó el estudio de dichas variables debido a que la autoestima es una variable de personalidad que influye en variables organizacionales tales como la ejecución (Korman, 1970; Greenhaus y Badin, 1974) y la satisfacción por el trabajo (Adler, 1980; Baird, 1977). Asimismo la cantidad de autoestima (alta o baja) determina pautas de comportamiento, tanto sociales (Coopersmith, 1967) como organizacionales (Sekaran, 1986).

De este modo se puede decir que el detectar la cantidad de autoestima de un individuo, puede ayudar a la selección de personal, ya que esa cantidad (alta o baja) determina los resultados de la ejecución y el comportamiento social y organizacional (Baird, 1977).

La elección de utilizar una muestra compuesta por profesoras a nivel medio superior, se debe a que se ha considerado que la profesión de profesora es un trabajo netamente femenino. Sin embargo esto no ocurre en el nivel medio superior donde en el servicio de enseñanza secundaria, preparatoria y vocacional, los hombres representaban el 1.51% y las mujeres el 1.14% de la población económicamente activa, según el Censo Nacional de Población de 1970 (Alvarez, 1980). Esto indica que la docencia a nivel medio superior no es propiamente un área típica de trabajo femenino.

Asimismo el sector educativo es un área laboral donde el trabajo es muy compatible con las actividades propias del hogar lo que disminuye la presencia de conflictos de roles y la presencia de conflictos ocasionados por las responsabilidades compartidas del trabajo y del hogar. Al respecto Vite San Pedro (1986) reporta que es más probable que las mujeres con trabajo no tradicional estén más expuestas a mayores presiones en el trabajo y provoque tensión entre ella y su esposo ya que su empleo en una posición no tradicional, puede violar las expectativas del rol.

Por otro lado, se considera que el comportamiento laboral de la mujer es distinto al del hombre. Al respecto Vite San Pedro (1986) señala que el hombre permanece en el mercado laboral desde su ingreso hasta su retiro, salvo situaciones ex-

tremas (enfermedad, muerte) independientemente de su estado civil. En cambio la mujer tiene una actividad económica discontinua, con interrupciones habitualmente asociadas a cambios en su vida, como son casamiento, nacimiento de hijos, etc. Asimismo Korman (1967) menciona que sus aproximaciones teóricas sobre autoestima y satisfacción son aplicables a ambos sexos.

La presente investigación se considera pionera, debido a que a través de la revisión bibliográfica realizada, se detectó que existen pocas investigaciones que tratan la relación existente entre la autoestima y la satisfacción laboral en mujeres, debido a lo cual el presente estudio se basa en las aproximaciones teóricas realizadas en el extranjero, principalmente en Estados Unidos.

Asimismo se determinó que el estado civil podría ser una variable que determinara algunas diferencias o relaciones en las variables medidas en la presente investigación, ya que estudios previos que utilizaron únicamente mujeres en su muestra se encontró que dicha variable produce diferencias tanto en la autoestima (Bonilla, 1986) como en la satisfacción por el trabajo (Ito, 1987).

Básicamente la presente investigación tratará los temas de la autoestima, la satisfacción por el trabajo y la relación existente entre dichas variables.

## ASPECTO TEORICO

## AUTOESTIMA

El individuo al estar interactuando con su ambiente social, va adquiriendo ciertas características como resultado de los roles que desempeña y comienza a experimentar un sentimiento de sí mismo, al empezar a percatarse de que los otros reaccionan ante él; así el individuo comienza a reaccionar frente a sus propias acciones y cualidades personales, de la misma manera que espera que los otros lo hagan.

De este modo se va desarrollando la capacidad para asumir el punto de vista de otros y para considerarse a sí mismo como un objeto, dando origen a opiniones y actitudes sobre uno mismo, es decir, a un concepto de sí mismo o autoconcepto, el cual es definido por Hall y Lindzey como una "estructura cognitiva que surge de la interacción entre el organismo humano y su ambiente social"(1), es decir, que el autoconcepto se puede considerar como un conjunto de cogniciones y sentimientos hacia sí mismo, que se da a través de la interacción social del individuo.

Uno de los pioneros en el concepto de sí mismo fue William James (citado por Deutsch, M. y Krauss, R.M., 1974) quien postula que el sí mismo del hombre es la suma total de todo lo que él puede decir que es suyo o parte de sí adquirido por medio de la experiencia y que tiene por objetivo lograr una adaptación al medio.

Dicho autor divide el sí mismo en tres clases:

- 1.- El yo material, que como su nombre lo indica, se refiere a los objetos y propiedades materiales del individuo, esto se refiere al cuerpo, familia inmediata, ropa, casa, en sí todo lo que uno ha acumulado materialmente.
- 2.- El yo espiritual, el cual se refiere a las capacidades y disposiciones psíquicas del individuo, es decir, a la conciencia del propio proceso mental del individuo, tanto de sus pensamientos, como de sus sentimientos.
- 3.- El yo social, el cual se refiere al reconocimiento que el hombre recibe de otra gente; al respecto James opina que "... un hombre tiene una cantidad de sí mismos sociales igual a la cantidad de individuos que lo reconocen y tienen una imagen mental de él" (2). Dado que distintas

----- (1) Deutsch, M. y Krauss, R.M. (1974) "Teorías en Psicología Social" Buenos Aires: Editorial Paidós p. 170

----- (2) Id. p.171

personas responden de manera diferente a una misma persona. existirán entonces muchos sí mismos sociales, tantos como el total de personas que uno conoce y cuya opinión es considerada por el individuo.

El concepto del yo social es el de mayor trascendencia para el actual concepto de sí mismo, ya que surge del reconocimiento que el individuo recibe de otra gente, estableciéndose de este modo, su relación con la interacción social. James considera las aspiraciones y los valores humanos como posibles fuentes de autoestima, debido a que juegan un papel esencial en la consideración favorable que el individuo pueda tener de sí mismo, de este modo el hombre se forma un criterio de su propio valor general usando estándares comunes de éxito y estatus, mismos que aplica al valorar a otros.

Charles Horton Cooley (citado por Deutsch, M. y Krauss, R. M. 1974) contribuye de manera definitiva al desarrollo del concepto de sí mismo. Influído por la obra de James, Cooley se refiere más bien, al yo social de James. Postula que el concepto de "sí-mismo-reflejado" (reflected-self) o sí mismo espejo (looking-glass-self). Cooley comenta que "... así como vemos nuestro rostro, figura, vestido en el espejo, y nos interesamos en ello porque son nuestros y nos satisfacen o no, imaginamos en la mente de los demás algunos pensamientos acerca de nuestra apariencia, modales, objetivos, actos, carácter, amigos, etcétera, y nos sentimos variablemente afectados por ellos"(3). Así se puede decir que el concepto de uno mismo de Cooley está determinado por lo que imaginamos que otras personas piensan acerca de nosotros. Dicho autor propone tres elementos del concepto de sí mismo:

- 1.- La imaginación de nuestra apariencia para la otra persona
- 2.- Los juicios de esa persona sobre nuestra apariencia.
- 3.- Algunas clases de sentimientos propios o personales.

Al comparar el sí mismo espejo, nos remite al segundo elemento, los juicios que imaginamos que esa persona tiene de nosotros. Así lo que nos mueve a presentar ciertos sentimientos propios, por ejemplo el orgullo, no es el mero reflejo de nosotros mismos, sino el reflejo de un sentimiento impuesto por el efecto imaginado de nuestro reflejo en la mente de la otra persona. De este modo se puede considerar que el concepto de sí mismo de Cooley, también se da por medio de la interacción social ya que uno percibe (autoconcepto) y valora (autoestima) a través de la percepción que tenemos de lo que los demás piensan de nosotros.

George Herbert Mead (citado por Deutsch, M. y Krauss, R.M., - 1974) influído por las teorías evolucionistas de Darwin, propone al sí mismo como un fenómeno del desarrollo y como una

(3) Ibid. p. 174

capacidad que caracteriza al hombre. Al respecto Mead destaca que "el sí mismo no existe inicialmente, en el momento del nacimiento, sino que surge durante el proceso de la experiencia y actividades sociales" (4). De este modo se puede establecer que el concepto de sí mismo es producto del desarrollo de los individuos en sociedad, es decir, que surge de la interacción social del individuo a través de sus actividades y de su propia experiencia.

Mead explica que cuando una persona es capaz de asumir el rol de otros y puede responderse a sí mismo desde la perspectiva de ellos, de esos otros, el individuo es entonces capaz de convertirse en objeto para sí mismo; así el sí mismo adquiere la capacidad de autoanalizarse en base a la perspectiva de los demás.

El concepto de sí mismo de Mead, es mediado por el "otro generalizado", que es "la comunidad organizadora o grupo que da al individuo su unidad de sí mismo" (5). La actitud del otro generalizado es la actitud de toda la comunidad, que al ser interiorizada por la persona, da origen a la formación del sí mismo.

En base a lo anteriormente expuesto se puede concluir que el concepto de sí mismo de Mead se da a través de la pertenencia del individuo a la sociedad, ya que los grupos a los cuales pertenece le sirven como marco de referencia para la formación de su autoimagen.

Dicho autor describe el proceso mediante el cual el sí mismo se desarrolla, considerando este proceso inherente al desarrollo del individuo; menciona el juego y el deporte como etapas de desarrollo del sí mismo, ya que a través del juego el niño va explorando las actitudes de los otros hacia él y va aprendiendo a considerarse desde un punto de vista externo y a través del deporte el niño adquiere una capacidad de funcionamiento, la cual va a depender del conocimiento que tenga de las complejas relaciones de roles entre participantes. El desarrollo pleno del sí mismo aparece cuando se tiene la experiencia del propio grupo social como una comunidad organizadora de actitudes, valores, normas y metas que regulan el comportamiento propio y el de los demás.

De este modo se puede considerar que el concepto de sí mismo se forma influido por el medio sociocultural en el que el individuo está inmerso, ya que los papeles que asume en el proceso de su individualidad son los que el ambiente le proporciona internalizando las pautas culturales de la sociedad que lo forma. Así Mead afirma que cada sí mismo es único, pues --

----- (4) Ibid. p. 174  
----- (5) Ibid. p. 177

cada individuo ha experimentado el proceso social desde una perspectiva diferente y por lo tanto, cada sí mismo reflejará su propia individualidad.

En base a lo anteriormente expuesto, se puede concluir que la autoestima se deriva del reflejo de mi evaluación de lo que pienso que los otros tienen de mí dado por la interacción social.

Siguiendo la línea de pensamiento de considerar que el autoconcepto se da por la interacción social, el presente estudio se basará en la Teoría de la Percepción Interpersonal de Laing (1973), la cual propone que uno es el único perceptor en el mundo, y ya que el mundo está poblado por otros, su presencia provoca un profundo efecto sobre mí.

Laing (1973) propone que la autoidentidad se forma por la visión directa de mí mismo (ego), del otro (alter) y por mi visión de la visión que el otro (tú, ella, él, ellos) tienen de mí. A esto último es lo que se le denomina como metaperspectivas, es decir, que se parte de la suposición de que uno mismo no puede verse como los otros me ven, pero constantemente supongo que ellos me ven de maneras particulares, y así actúo dependiendo de las actitudes, opiniones, necesidades, etc. reales o supuestas, que el otro tiene de mí.

Así mi identidad va a sufrir transformaciones dependiendo de las distintas inflexiones que "el otro" (ya sea tú, él, ella, ellos) suponga yo que tenga de mí. Estas transformaciones son reinteriorizadas por mí para dar lugar a multifacéticas "metaidentidades", las cuales son las múltiples facetas de ese otro que supongo que soy para el otro (para tí, para él, para ella, para ellos).

En otras palabras se puede decir que la metaperspectiva es mi visión de la visión que los otros tienen de mí, mi perspectiva de la perspectiva que los otros tienen de mí; y la metaidentidad es el otro que supongo que yo mismo soy para el otro, como yo creo que tú me ves. Asimismo establezco mi autoidentidad en base a mi propia visión de mí mismo. También se establece que el ego (uno mismo) existe para el alter (el otro), dando lugar a la identidad de uno para el otro, es decir, que la existencia que uno tiene para el otro no es la del "yo", ya que para el otro, "yo" soy otro. Así se puede decir que la autoidentidad se da en función de la metaidentidad y viceversa, ya que mi percepción de mí mismo se da dependiendo de mi percepción que yo pienso que el otro ve en mí. Mi visión de las visiones que los otros tienen de mí (meta-metaidentidades) no tienen que ser aceptadas pasivamente, pero no se pueden ignorar al desarrollar mi autoidentidad por lo tanto, esa visión se reincorpora rechazada como parte de mi propia visión de mí (autoidentidad).

En base a lo anteriormente expuesto, se puede decir que la autoestima se da en función de la percepción que tengo de mí mismo (metaperspectiva) y en función de la percepción que supongo que los demás tienen de mí (metaidentidad).

Concluyendo se puede decir que el concepto que tengamos de nosotros mismos, siempre va a estar influido por la opinión que supongamos que los demás tengan de mí y por el valor que le demos a esas opiniones. Además a lo largo de nuestra vida desempeñamos distintos roles, los cuales se van a ver afectados en un mejor o peor desempeño dependiendo del valor que nos demos a nosotros mismos, valor que surge a través de la internalización de la opinión, sentimientos y actitudes que supongo que los demás tienen de mí. Debido a que somos seres sociales se desprende que nuestro autoconcepto y autoestima surjan y se vean influidos por la interacción social.

Otra teoría de gran relevancia para la presente investigación es la propuesta por Coopersmith (1967) quien menciona que para el desarrollo de la autoestima, es importante la interacción de los padres con el niño, ya que las bases de la misma estarán condicionadas a:

- 1.- Una total o casi total aceptación de los niños por parte de los padres.
- 2.- Establecimiento de límites claramente definidos.
- 3.- Respeto y libertad para la acción individual que existe dentro de los límites.

Asimismo el nivel de autoestima que presenta el individuo estará condicionado a los tres puntos mencionados, dando como resultado diferentes pautas de comportamiento.

Por lo tanto se puede decir que las personas que presentan una autoestima alta se criaron bajo condiciones de respeto, aceptación y definición clara de reglas. Este tipo de personas, según Coopersmith (1967) tienden a adoptar un papel activo en los grupos sociales ocupando posiciones de influencia y autoridad, debido a su habilidad social y a su capacidad de enfrentar situaciones externas de una manera directa, de ahí que sus relaciones sociales sean generalmente buenas y no se vean afectadas por dificultades personales. Son personas efectivas, equilibradas, competentes. Se caracterizan además por la capacidad de realizar acciones creativas e independientes y por su habilidad de manejar sus niveles de angustia y ansiedad, los cuales tienden a prevalecer bajos.

Por otro lado, las personas que presentan una baja autoestima se criaron bajo condiciones de rechazo, falta de respeto e inseguridad, lo cual es provocado por la carencia de límites definidos, así como la carencia de respeto y libertad para actuar dentro de esos límites. Dirhas personas, según Cooper-

smith (1967) no tienen confianza en sí mismas, toman un papel pasivo en los grupos sociales a los cuales pertenecen. Presentan una marcada preocupación por sus problemas internos, lo que provoca que no presten atención a los asuntos de otras personas disminuyendo así las posibilidades de establecer relaciones amistosas y de apoyo. Son personas que se sienten aisladas, sin amor e incapaces de expresarse o defenderse, -- sufriendo así, síntomas de angustia y ansiedad.

En base a lo anteriormente expuesto se puede decir que la autoestima estará determinada por el tipo de interacción social familiar desarrollada en la infancia y que va a determinar -- pautas de comportamiento específicas, las cuales facilitarán o no la interacción del individuo en los distintos grupos sociales a los cuales pertenezca, de ahí que se desprenda que -- la autoestima sea considerada como la propia satisfacción que el individuo presenta con su autoconcepto.

Resumiendo los distintos puntos de vista descritos, se puede concluir que el autoconcepto es una capacidad única del hombre que se da a través de la interacción familiar y social y que consiste básicamente en la conjunción de tres factores:

- 1.- La percepción que tenemos de nosotros mismos.
- 2.- La percepción que imaginamos que los demás tienen de mí.
- 3.- Actitudes y sentimientos propios con respecto a esa percepción.

De este modo se puede decir que la autoestima es la valoración que el individuo se da a sí mismo influido por lo que cree que los demás piensan de él y por lo que él piensa de sí mismo; dicha valorización puede ser positiva o negativa y va a depender de los antecedentes familiares que posea el individuo y de la sociedad en la que se halle inmerso. Cabe mencionar que la alta o baja autoestima que presente el individuo va a determinar ciertas pautas de comportamiento.

#### ESTUDIOS SOBRE AUTOESTIMA.--

McFarlin (1985) realizó una investigación con mujeres cuyo -- objetivo fue detectar qué tipo de información fortuita modera la tendencia de individuos a ser persistentes en ciertas tareas y qué tanto influye la autoestima en esa persistencia. -- Encontró que los sujetos con alta autoestima son más persistentes si se les da información fortuita hacen mejor uso de -- ella ya que saben cuándo persistir y cuándo renunciar, lo -- cual no se encontró en los sujetos con baja autoestima, los -- cuales al no darse información presentan conductas más per--

sistentes en tareas no productivas.

Este estudio de McFarlin (1985) puede corroborar hasta cierto punto, lo que Coopersmith (1967) postula con respecto a los individuos con alta autoestima, los cuales poseen una gran habilidad para enfrentar situaciones externas, saben cuándo renunciar a algo que no podrán resolver, cuándo persistir.

Niebuhr y Davis (1984) estudiaron la relación existente entre la autoestima del subordinado y la percepción del comportamiento del líder, encontrando que la autoestima del subordinado se ve afectada por el comportamiento del líder hacia el mismo, lo que tiende a demostrar que el comportamiento del líder varía hacia diferentes subordinados y que este comportamiento afecta la autoestima en mayor o en menor cantidad del subordinado y que para que este efecto se lleve a cabo deben haber convivido por un período largo de tiempo, ya que este efecto no se lleva a cabo cuando la relación subordinado-líder ha sido corta. Dicha investigación apoya lo propuesto por Laing (1973) en el sentido de que el autoconcepto se ve influido por la opinión que suponemos que otros tienen de mí.

Erdwins, Mellinger y Tyer (1981) estudiaron la autoestima, en el sentido de cómo se relacionan los sentimientos positivos ó negativos que tengamos de nosotros mismos con diferentes aspectos de nuestras vidas en diferentes edades, encontrando que el concepto positivo que de sí tienen las mujeres de mediana edad (30 a 35 años) lo determina las relaciones familiares y el valor moral. Dichos autores también encontraron que los roles que una mujer asume, no influye en la evaluación que tenga de sí misma.

Reidl de Aguilar (1981) realizó una investigación sobre autoestima en 418 mujeres de 15 a 35 años de edad, de las cuales el 19% trabajaba. Dicha autora investigó cuáles eran los componentes de la autoestima basándose en el concepto del self de Sheriff y de Coopersmith. Postula que la autoestima se compone de la valoración que el individuo se da a sí mismo, dicha valoración depende de las diversas extensiones que posee basándose en los distintos niveles y tipo de capacidades que el individuo percibe como propias para enfrentarse al medio. Además postula que las actitudes dirigidas al self son una orientación hacia o en contra de un objeto o evento y que existe una predisposición para responder favorable o desfavorablemente hacia esos eventos u objetos. Encontró que el self como objeto psicológico de actitud funciona como algo único e integrado, ante el cual se reacciona en forma global de una manera favorable o desfavorable, afirmando de este modo, que las dimensiones de la autoevaluación del self son iguales a las que comprenden las actitudes, aspectos positivos y aspectos negativos, los cuales se relacionan entre sí.

Bonilla (1986) realizó una investigación en mujeres profesio-

nistas y no profesionistas, solteras y casadas, con trabajo remunerado y no remunerado. Su propósito fue detectar las diferencias que pudieran existir en la autoestima, en la evaluación de las actividades realizadas por mujeres y en los rasgos de personalidad masculinos y femeninos. Encontró que las mujeres profesionistas poseen un mayor grado de autoestima que las no profesionistas; las mujeres solteras profesionistas tienen mayor autoestima que las mujeres casadas profesionistas. Las mujeres casadas profesionistas y que tienen un trabajo remunerado evalúan favorablemente a la mujer casada. En cuanto a la masculinidad encontró que las mujeres con trabajo remunerado poseen mayor grado de este rasgo de personalidad que las que no realizan un trabajo remunerado.

## SATISFACCION LABORAL

La satisfacción en el trabajo generalmente ha sido tratada -- como el resultado de una interacción de variables que producen esa satisfacción. De este modo se puede decir que la satisfacción en el trabajo es producida por la actitud positiva que se tenga hacia el trabajo. Dicha actitud se ve influida -- por variables tales como las oportunidades de ascenso, el salario, las relaciones que se mantengan con los compañeros de trabajo, el tipo de supervisión que se tenga, el trabajo en -- sí, entre otras.

Por otro lado, al concepto de satisfacción laboral se le ha -- relacionado con el concepto de "moral en el trabajo", dicho -- concepto se refiere al bienestar del grupo, mientras que la -- satisfacción laboral se refiere a las reacciones emocionales -- del individuo sobre un trabajo particular.

Así Lickert y Willits (citados por Vroom, 1964) definen la -- moral de trabajo como "la actitud mental del individuo hacia -- todos los aspectos de su trabajo y hacia toda la gente con -- quien trabaja" (6). De este modo se puede decir que la satisfacción en el trabajo es producida por la actitud positiva -- del individuo hacia los aspectos laborales.

Asimismo Gulon (citado por Vroom, 1964) define la moral de -- trabajo como "el punto donde las necesidades del individuo -- son satisfechas y el punto donde el individuo percibe esa satisfacción emanada de su total situación laboral" (7). Desde este punto de vista, se puede decir que la satisfacción laboral es el resultado de la satisfacción de necesidades y situaciones laborales.

Para Vroom (1964) la satisfacción en el trabajo y la actitud hacia éste son equivalentes. De este modo se puede considerar que las actitudes positivas hacia el trabajo equivalen a satisfacción laboral, mientras que las actitudes negativas -- equivalen a una insatisfacción laboral.

Locke (citado por Gruneberg, 1979) define la satisfacción laboral como "un estado emocional positivo o de placer que resulta del avalúo del trabajo de uno mismo o de las experien--

----- (6) Vroom, V.H.(1964)"Work and Motivation"  
New York:Editorial John Wiley & Sons, Inc. p.99

----- (7) Id. p.99

cias de trabajo" (8). De esta manera se puede decir que la -- satisfacción laboral es el resultado de las percepciones y -- experiencias laborales del sujeto.

Aguilar (1987) define la satisfacción en el trabajo como "el resultado de diversas actitudes, percepciones y expectativas que los empleados poseen hacia el trabajo" (9). Menciona además, que dichas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como salarios, supervisión, condiciones de trabajo, entre otras. Señala que los factores tales como la edad, sexo, escolaridad, intereses, aspiraciones, posición social, en sí todo lo que constituye a la persona influye en la satisfacción que obtenga a través -- del trabajo.

Vroom (1964), McIlwee (1982) y Bhagat y Chassie (1981) proponen que la satisfacción en el trabajo se compone de ciertas -- dimensiones que actúan como un todo integrado en la predicción del comportamiento laboral. Estas dimensiones son:

- El trabajo mismo, el cual incluye el contenido y rutina de trabajo, para estimar en qué grado las personas sienten que su actividad laboral es agradable, creativa y -- hasta qué punto pone a prueba sus habilidades y conocimientos.
- Los jefes o supervisores, esto se relaciona con las autoridades de la organización, en qué medida proporcionan recompensas y castigos a sus empleados, qué tanto se interesan por su bienestar y de qué forma supervisan las -- actividades laborales.
- Los compañeros de trabajo, dichos autores mencionan que en la medida en que los trabajadores sienten que sus relaciones con los compañeros de trabajo son agradables, -- parece existir mayor satisfacción laboral.
- Salario y prestaciones, esta dimensión se refiere al -- grado en que los empleados consideran que tanto su sueldo como sus prestaciones se ajustan a sus necesidades y aspiraciones.
- Las oportunidades de promoción, este aspecto se relaciona con las oportunidades que perciben los trabajadores -- de avanzar en su trabajo, obteniendo mejores puestos, -- así como los sentimientos de que las políticas de ascensos sean justas.

----- (8) Gruneberg, M. (1977) "Understandig job - satisfaction" Great Britain: Lowe and Brydone, Printers, p. 3.

----- (9) Aguilar, M.E. (1987) "Hacinamiento y Satisfacción en el trabajo" México, D.F. Tesis de Licenciatura. Psicología. UNAM.

- Las horas de trabajo, se refiere al tiempo que una persona pasa en su trabajo y el uso que le dé a ese horario
- Carga de trabajo, se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo que tiene que realizar un sujeto y el tiempo para efectuarlo y las facilidades que tenga para realizarlo.

En base a lo anteriormente expuesto se puede decir que la satisfacción en el trabajo se da por el resultado de la interacción de muchas variables laborales y que el grado de satisfacción que los individuos reportan difieren debido a la naturaleza de sus trabajos y a las percepciones, expectativas y actitudes del sujeto hacia su trabajo.

Así en la presente investigación se considerará que la satisfacción en el trabajo es el resultado de una actitud positiva que el sujeto presente hacia:

- Las tareas ó actividades que el individuo realiza en su trabajo.
- El supervisor ó jefe inmediato.
- Los compañeros de trabajo.
- El salario que recibe el sujeto por su trabajo.
- Las oportunidades de ascenso que existan en su lugar de trabajo.

#### TEORIAS SOBRE SATISFACCION LABORAL.

Gruneberg (1979) reporta la existencia de dos divisiones en cuanto a las teorías sobre satisfacción laboral:

- Teorías de satisfacción: las cuales mencionan los factores que influyen en la satisfacción laboral.
- Teorías del procedimiento: las cuales tratan de proporcionar el proceso mediante el cual variables tales como las expectativas, necesidades y valores interactúan con las características del trabajo para producir satisfacción laboral.

## TEORIAS DE SATISFACCION.

Dentro de esta categoría se menciona la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg.

Maslow (citado por Gruneberg, 1979) postula una jerarquía de necesidades, divididas en cinco categorías:

1. Necesidades fisiológicas básicas: se refieren a alimento, agua, oxígeno y sueño.
2. Necesidad de seguridad: se refiere a la necesidad de tener una existencia tranquila en un ambiente libre de peligros.
3. Necesidad de amor: se refiere a la necesidad de establecer relaciones afectivas y de pertenencia para con otros individuos.
4. Necesidad de estima: se refiere a la necesidad de una alta evaluación de sí mismo, tanto de autoestima como de estima de los demás.
5. Necesidad de autorrealización: se refiere a la necesidad de autoexpresión y de lograr plenamente la capacidad de actuación.

Maslow argumenta que sólo cuando estén satisfechas las necesidades de bajo orden (1 a 3), el individuo será capaz de satisfacer las de alto orden (4 y 5).

Herzberg (citado por Gruneberg, 1979) por su parte propone la teoría de los dos factores de satisfacción laboral. Distingue dos clases de factores envueltos en dicha satisfacción:

1. Factores motivadores: logro, reconocimiento, trabajo mismo, responsabilidades y oportunidades de promoción.
2. Factores de higiene: salario, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, las políticas laborales, el tipo de administración y la supervisión.

Dicho autor menciona que los factores motivadores ayudan a detectar la satisfacción laboral, mientras que los factores de higiene proporcionan índices de insatisfacción laboral.

De esta manera se puede decir que para Herzberg, las fuentes de satisfacción laboral son distintas que las que proporcionan insatisfacción laboral.

## TEORIAS DE PROCEDIMIENTO.

Como se dijo anteriormente, estas teorías proponen que la satisfacción laboral no sólo se determina por la naturaleza y el contexto laboral, sino también por las necesidades, valores y expectativas que los individuos presentan en relación con su trabajo.

### A) Teoría de la expectativa y de la equidad.

Básicamente propone que el individuo juzga su mundo dependiendo de su marco de referencia, si los eventos del mundo no concuerdan con su marco de referencia, entonces sentirá insatisfacción. En otras palabras dicha teoría propone que el individuo compara su situación laboral con la de otros (amigos, compañeros de trabajo, etc.) para ver si es tratado equitativamente. Por ejemplo, usamos marcos de referencia para decidir un salario razonable. Entonces relacionamos lo que ganamos con lo que ganan los demás y si consideramos que es muy poco lo que recibimos, nos sentiremos insatisfechos.

### B) Teoría de la referencia grupal.

Se refiere básicamente a las expectativas sociales. Las expectativas que el individuo tiene acerca de situaciones serán satisfactorias mientras le den estabilidad, las situaciones que debilitan nuestras expectativas serán insatisfactorias. Las expectativas basadas en los grupos de referencia son influenciadas por factores de personalidad y por las necesidades y valores individuales.

### C) Teoría de la necesidad de realización y de valor.

Dicha teoría se refiere a que los individuos difieren en cuanto a lo que valoran en su trabajo y las necesidades que satisfacen en el mismo. Entre más discrepancia exista entre las necesidades que satisfacen el trabajo y lo que el individuo valora y necesita, menor será la satisfacción laboral que presente.

## ESTUDIOS SOBRE SATISFACCION LABORAL .

Andrisini y Shapiro (1978) realizaron una investigación con mujeres entre los 30 y 40 años de edad ; encontraron que las mujeres altamente satisfechas con sus trabajos mencionaron -- aspectos como el trabajo mismo o factores socio-emocionales -- (relaciones interpersonales ó supervisión) como las variables que producen esa satisfacción. Por otro lado, las mujeres menos satisfechas con su trabajo mencionaron más frecuentemente la naturaleza del trabajo, su dificultad, los ingresos, horarios y condiciones de trabajo como los aspectos de trabajo -- que más les disgustaban.

Asimismo, dichos autores observaron una disminución en la satisfacción laboral en mujeres que trabajan cuando las responsabilidades compartidas en casa y en el trabajo causan conflicto y cuando perciben en sus esposos una disposición desfavorable en que trabajen fuera de casa.

Otro aspecto importante encontrado por los autores mencionados fue que las mujeres casadas están menos satisfechas con su trabajo que las solteras. Además se observa una relación positiva entre las percepciones económicas del esposo y el grado de satisfacción laboral en la esposa, pues las mujeres que tienen necesidad de trabajar están menos satisfechas que quienes trabajan por voluntad.

Lacy, Bokemeir y Shepard (1983) realizaron un estudio con hombres y mujeres en Estados Unidos con respecto a las preferencias de los atributos del trabajo y el compromiso laboral. Encontraron que las mujeres seleccionaron el significado del trabajo como el atributo principal y los hombres señalaron la seguridad del trabajo. Además las mujeres que nunca se han casado no le dan tanta importancia al ingreso y prefieren las promociones, mientras que las mujeres casadas escogen más frecuentemente el ingreso como el atributo más importante de su trabajo. En los solteros no se encontraron diferencias sexuales en cuanto al compromiso en el trabajo, en cambio los hombres casados indicaban más frecuentemente que seguirían trabajando al igual que las solteras. Las casadas se sienten menos comprometidas a seguir trabajando si fuera económicamente innecesario.

Hulin y Smith (1964) realizaron una investigación sobre las diferencias sexuales en la satisfacción laboral y encontraron que los hombres están más satisfechos con su salario, su trabajo, las oportunidades de ascenso, la supervisión y los compañeros de trabajo que las mujeres.

Bersoff y Crosby (1984) realizaron una investigación utilizando una muestra nacional de hombres y mujeres entre los 25 y los 40 años de edad, cuyo estado civil fuera solteros y

casados. Se investigó qué tan satisfechos se encontraban con sus trabajos y resultó que los más satisfechos eran las parejas de casados sin hijos (52.1%), seguidos por las parejas -- casadas con hijos (49.9%). De los solteros el 43.4% mostró estar satisfechos con sus trabajos.

Aguilar (1987) realizó una investigación sobre el hacinamiento y su relación con la satisfacción laboral. Las variables -- analizadas fueron hacinamiento, edad y sexo. Encontró que no existen diferencias significativas en cuanto a la satisfacción laboral, la edad y el sexo y que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el hacinamiento.

Ito (1987) realizó una investigación en mujeres con trabajo -- remunerado y estudios universitarios, para detectar la influencia de variables laborales (lugar donde se trabaja, jerarquía de puesto ocupado, horas a la semana que labora, extensión de trabajo) y familiares (estatus familiar, participación en las labores domésticas y convivencia familiar) sobre la satisfacción laboral. Encontró que las mujeres que -- trabajan en la iniciativa privada, que ocupan cargos directivos, cuyo estado civil es soltera, con ingresos no vitales para la sobrevivencia familiar y que no realizan directamente las labores domésticas, reportan un mayor grado de satisfacción con respecto a su trabajo.

García (1985) realizó una investigación sobre los factores -- relacionados con la satisfacción en el trabajo en hombres y mujeres, solteros y casados, profesionales y no profesionales. Las variables analizadas fueron los motivos básicos, motivos secundarios, conflicto de roles, discriminación laboral, hostigamiento sexual y satisfacción con el trabajo mismo. Los resultados fueron en cuanto a la satisfacción laboral se encontró que la única diferencia significativa fue la actividad laboral, lo cual indica que el grado de satisfacción que experimentan las personas con las actividades propias del trabajo se encuentran relacionadas con el desempeño de un -- trabajo profesional y no profesional; en cuanto a los motivos para trabajar, se observó que la actividad laboral fue la variable que produjo una diferencia significativa entre los -- grupos mujeres profesionales y no profesionales y hombres -- profesionales y no profesionales. En cuanto al conflicto de roles se encontró una diferencia significativa entre los grupos (hombres y mujeres; profesionales y no profesionales) debida a la actividad laboral y a la interacción del sexo con -- el estado civil. En relación a la discriminación laboral las diferencias entre los grupos fueron dadas por el sexo y actividad laboral. Finalmente en cuanto al hostigamiento sexual -- no se encontró ninguna diferencia significativa.

## AUTOESTIMA Y SATISFACCION EN EL TRABAJO

La autoestima ha sido estudiada como una variable mediadora - en la satisfacción laboral (Baird, 1977; Sekaran, 1986; Adler, 1980; Tharneau y Harker, 1982).

Korman (1977) propone una teoría del comportamiento organizacional enfatizando el papel de la autoestima en el marco laboral. Los supuestos básicos son que las personas con autoestima alta son motivadas a realizar efectivamente una tarea -- para así mantener su auto-imagen de competencia. Las personas con autoestima baja no se motivan a realizar efectivamente -- una tarea, ya que su auto-imagen de incompetencia les impide realizar una buena ejecución.

Dicho autor propone tres fuentes de la autoestima:

1. Autoestima crónica: la cual se considera como un rasgo de la personalidad persistente que se presenta de una manera consistente a través de varias situaciones.
2. Autoestima de la tarea específica: se refiere a los --- sentimientos de competencia del individuo que presenta en una tarea específica y que se da en función de la -- experiencia que tenga el individuo con la tarea o ta---reas similares.
3. Influencia social de la autoestima: se da en función de lo que los demás esperan de nuestro comportamiento. --- Cuando los otros esperan que uno ejecute adecuadamente y comunican ese sentimiento a través de palabras, com---portamiento o actitudes, es de esperar que los senti---mientos de competencia de uno mismo, aumenten.

Estas tres fuentes de la autoestima determinan el nivel de -- competencia percibido y la habilidad para la tarea a realizar que a su vez, afectan directamente el nivel de ejecución.

Korman (1970) además de considerar los efectos de la autoes---tima en la ejecución, ha considerado la autoestima como un -- moderador entre la ejecución y la satisfacción. En base a es---to propone que la ejecución predice la satisfacción sólo en - individuos con alta autoestima, mientras que la satisfacción predice la ejecución en personas con baja autoestima.

El primer componente de este efecto moderador se basa en la - noción de que para las personas con alta autoestima, a mejor ejecución mayor va a ser el balance de su auto-imagen de com-

petencia y como consecuencia va a haber una mayor satisfacción con la tarea; en cambio en los sujetos con autoestima baja, como el éxito y la competencia no les influye en su autoestima, la ejecución de una tarea no les proporcionará satisfacción.

Para las personas con baja autoestima, la insatisfacción puede ser el resultado de una mala ejecución del empleado insatisfecho. Así se espera una disminución en la ejecución en sujetos insatisfechos y con baja autoestima y ningún cambio en la ejecución en personas satisfechas y con baja autoestima.

Greenhaus y Badin (1974) realizaron una investigación basándose en lo propuesto por Korman (1970). Investigaron la relación entre las tres fuentes de autoestima y la ejecución de una tarea y los efectos moderadores de la autoestima de la tarea específica en la relación entre ejecución y satisfacción. Encontraron que la autoestima de la tarea específica predice la ejecución de una tarea y que la influencia social de la autoestima predice la ejecución en sujetos que son autoritarios. Finalmente encontraron que la ejecución predice la satisfacción en sujetos con autoestima alta.

Tharneau y Harker (1982) realizaron una investigación cuyo objetivo era determinar cómo las variables organizacionales (complejidad en el trabajo, nivel de trabajo, ejecución en el trabajo y satisfacción laboral) se asocian con dos tipos de autoestima (autoestima global y sentido de competencia). Se encontró que el nivel de trabajo se asocia más fuertemente con la autoestima global mientras que la complejidad del trabajo y la satisfacción laboral se relacionan más con el sentido de competencia. En el presente estudio, dichos autores mencionan que debido al bajo porcentaje de varianza explicada por la autoestima global, dicha variable no tiene influencia en las variables organizacionales.

En contraposición a esta investigación, Sekaran (1986) realizó un estudio para determinar si la autoestima y el sentido de competencia eran variables útiles como moderadores de la satisfacción laboral y encontró que tanto el sentido de competencia como la autoestima moderan significativamente la relación entre la satisfacción laboral y variables de trabajo. Además encontró que el ingreso es la única variable relacionada con el sentido de competencia y el involucramiento del trabajo es la variable que modera significativamente la autoestima.

Adler (1980) realizó una investigación con estudiantes para determinar qué tanto influye la consistencia de una situación con el autoconcepto para producir satisfacción. Encontró que es la consistencia de un incidente con la autoestima de uno,

más que la autoestima por sí misma, la que determina el comportamiento atribucional, ya que los sujetos con alta autoestima, para quienes la satisfacción es más autoconsistente, son los que toman una responsabilidad personal por su satisfacción con la experiencia laboral.

Por su parte, Baird (1977) realiza un estudio sobre la autoevaluación de ejecución y la evaluación de ejecución del subordinado realizada por el supervisor y sus relaciones con la autoestima y la satisfacción con el supervisor. Encontrando que los sujetos con autoestima alta y baja evaluación muestran más desacuerdo con el supervisor. Esto sugiere que aquellos con una auto-orientación positiva tienden a no aceptar evaluaciones negativas porque no concuerdan con sus propias evaluaciones. Por lo tanto, los sujetos con autoestima alta que fueron evaluados por sus supervisores como malos ejecutores, reportan una baja satisfacción por el supervisor. En cambio los sujetos con baja autoestima no muestran ninguna reacción en cuanto a la evaluación que reciben. Evidentemente dichos sujetos no tienen un ego envuelto en el proceso de evaluación y, por lo tanto, no se ven afectados emocionalmente por los resultados como los sujetos con autoestima alta, a los cuales la ejecución es una fuente de satisfacción y no están dispuestos a aceptar que se les dé una baja evaluación.

Hall y Nougis (citados por Bhagat y Chasie, 1981) postulan un modelo del síndrome del éxito, pues notaron que la necesidad de éxito del empleado aumenta con los años invertidos en la organización. Los que tienen éxito derivan su satisfacción de las oportunidades de ascenso, aumentando con esto su autoestima. Una resultante de las oportunidades de ascenso producen una mayor autoestima, y esto subsecuentemente, produce un gran sentido del compromiso laboral.

En base a los estudios mencionados se puede concluir que:

- La autoestima es una variable moderadora entre la satisfacción laboral y variables organizacionales.
- La autoestima y el sentido de competencia se presentan íntimamente relacionados.
- Los sujetos con autoestima alta derivan su satisfacción de la ejecución efectiva de una tarea, lo cual no se presenta en sujetos con autoestima baja.
- Los sujetos con autoestima alta perciben como satisfactorias aquellas situaciones que son consistentes con su autoimagen.

## ASPECTO METODOLÓGICO

## OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

La presente investigación tiene como objetivos generales:

- Detectar la relación existente entre la autoestima y la satisfacción laboral de las mujeres que laboran como -- profesoras a nivel medio superior.
- Conocer la influencia del estado civil (soltera y casada) tanto en la autoestima como en la satisfacción laboral.

Para lograr los objetivos generales, se considera el objetivo específico siguiente:

- Evaluar la autoestima y satisfacción laboral con mujeres que cubran los requisitos indicados en la muestra de investigación.

## PROBLEMA

¿Cómo se relaciona la autoestima y la satisfacción en el trabajo, en un grupo de mujeres profesoras de nivel medio superior?

¿Qué diferencias produce el estado civil en la autoestima y en la satisfacción en el trabajo, en un grupo de mujeres --- profesoras de nivel medio superior?

## HIPOTESIS

Ha: La autoestima se relaciona directa y proporcionalmente - con la satisfacción en el trabajo, en un grupo de muje-- res profesoras de nivel medio superior.

Ha: El estado civil produce diferencias significativas en la autoestima y en la satisfacción en el trabajo, en un -- grupo de mujeres profesoras de nivel medio superior.

## VARIABLES

### INDEPENDIENTE.-

Como variable independiente se considerará el estado civil, bajo dos condiciones: soltera y casada.

**Soltera:** Mujer que nunca ha cohabitado con persona del sexo opuesto y que nunca ha sostenido una relación de tipo matrimonial, ya sea con ó sin ningún registro legal y/o religioso.

**Casada:** Mujer que cohabite con persona del sexo opuesto y -- que sostenga una relación de tipo matrimonial, ya -- sea con ó sin ningún registro legal y/o religioso.

### DEPENDIENTES.-

**Satisfacción en el trabajo:** Respuesta afectiva dada por el -- trabajador a su puesto, medida a través de los si-- guientes indicadores:

- a) Satisfacción por el trabajo: Se refiere a qué tan -- agradables percibe el sujeto las actividades o ta-- reas que realiza en su trabajo.
- b) Satisfacción por el supervisor: Se refiere a qué -- tan agradable percibe el sujeto, ciertas caracteris-- ticas de su jefe inmediato superior.
- c) Satisfacción por los compañeros de trabajo: Se re-- fiere a qué tan agradable percibe el sujeto ciertas-- características de sus compañeros de trabajo.
- d) Satisfacción por los salarios: Se refiere a qué --- grado de satisfacción percibe el sujeto en cuanto al salario que recibe.
- e) Satisfacción por las oportunidades de ascensos: Se refiere al grado de satisfacción que reporta el su-- jeto con las oportunidades de ascenso que existen en su trabajo. (Ver Anexo VII).

**Autoestima:** Respuesta que se da a la escala que la mide a través de los siguientes indicadores: afirmaciones hacia sí mismo que se refieren a cualidades, defectos y actitudes personales, seguridad al enfrentarse a otros, opiniones de otras personas acerca del sujeto, dependencia-independencia, y sentimientos generales hacia sí mismo. (Reidi de Aguilar, 1981 y Vite San Pedro, 1986) Esta variable será medida a través de un cuestionario. (Ver Anexo VII).

#### VARIABLES EXTRAÑAS.

Las variables extrañas consideradas en la presente investigación, se refieren a la validez interna señalada por Campbell y Stanley (1979) como:

- Sesgos en la muestra dados por:
  - a) La actividad que realizan los sujetos: docencia a nivel medio superior.
  - b) El lugar de trabajo, ya que todos los sujetos de investigación trabajan para la misma Institución (Colegio de Bachilleres).
  
- Reactividad del Instrumento: lo cual se refiere a que el proceso mismo de medición puede hacer cambiar aquello que se mide.

## MUESTRA

En el presente estudio se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico por cuota.

Las características de la muestra son las siguientes:

- Sexo femenino.
- Estado civil: soltera y casada.
- Nivel académico mínimo de Licenciatura pasante.
- Experiencia docente mínima de dos años consecutivos e -  
ininterrumpidos a nivel medio superior.

La muestra estuvo constituida por 80 sujetos, 40 mujeres solteras y 40 mujeres casadas, las cuales laboran en escuelas -- como profesoras a nivel medio superior, es decir, bachillerato o preparatoria.

La edad predominante de los sujetos que integraron la muestra de investigación fue de 31 a 35 años, lo que representa el -- 73.6% de la muestra total.

En cuanto a las variables demográficas correspondientes a las casadas, el 20% de la muestra llevaba menos de 5 años de casada. El 21% de la muestra indicó tener 2 hijos, cuya edad -- variaba de uno a tres años de edad.

El rango de ingreso mensual familiar promedio fue de ----- \$600,001 a \$700,000 y el rango de ingreso mensual promedio -- como profesora/horas/clase fue de \$179,001 a \$231,000. En -- cuanto al uso que le da la profesora a su ingreso, el 75% de la muestra indicó utilizarlo tanto para cosas suyas así como para cosas de la familia.

En cuanto al aspecto académico, el 88.8% de la muestra posee grado de Licenciatura, predominando las pasantes (53.8%).

En cuanto al aspecto laboral el 40% de la muestra son profesoras que laboran entre 23 y 28 horas a la semana. El turno laboral predominante fue el matutino (36.2%). Con respecto a la antigüedad de trabajo, el 43.8% de la muestra indicó que lleva más de 10 años trabajando como profesora. Finalmente -- el 53.8% de la muestra indicó estar satisfecha con su trabajo.

En la Tabla No. 1 se muestran las características de la muestra de estudio, sus frecuencias y porcentajes, obtenidas a través del cuestionario de variables demográficas (Ver Anexo VII).

-----  
**TABLA No. 1**  
**CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA**  
**(Frecuencias y Porcentajes)**  
 -----

Variable	Frec.	%
<b>1. Edad</b>		
De 26 a 30 años	21	26.3
De 31 a 35 años	59	73.8
<b>2. Años de casada</b>		
Menos de 5 años	16	20.0
Entre 11 y 15 años	14	
Entre 16 y 20 años	2	2.
Entre 16 y 20 años	2	2.5
<b>3. Cantidad de hijos</b>		
Ninguno	7	8.8
1 hijo	6	7.5
2 hijos	17	21.3
3 hijos	8	10.0
4 hijos	2	2.5
<b>4. Edades de los hijos</b>		
Menos de un año	3	3.7
De un año a 3 años	15	18.8
De 4 a 6 años	8	10.0
De 7 a 9 años	6	7.5
De 10 a 12 años	1	1.3
<b>5. Ingreso Mensual Familiar</b>		
De \$300,000 a \$400,000	16	20.0
De \$400,001 a \$500,000	12	15.0
De \$500,001 a \$600,000	15	18.8
De \$600,001 a \$700,000	10	12.5
De \$700,001 a \$800,000	2	2.5
De \$800,001 a \$900,000	10	12.5
De \$900,001 a \$1,000,000	7	8.8
Más de \$1,000,000	8	10.0

-----

TABLA No. 1  
(Continuación)

Variable	Frec.	%
<b>6. Nivel Académico</b>		
Licenciatura	71	88.8
Postgrado	9	11.3
<b>7. Estado Académico</b>		
Licenciatura		
Pasante	43	53.8
Titulada	27	33.8
Postgrado		
Pasante	8	10.0
Titulada	2	2.5
<b>8. Horas de trabajo a la semana como profesora/horas/clase</b>		
Entre 3 y 6 horas	9	11.3
Entre 7 y 10 horas	2	2.5
Entre 11 y 14 horas	4	5.0
Entre 15 y 18 horas	17	21.3
Entre 19 y 22 horas	16	20.0
Entre 23 y 28 horas	32	40.0
<b>9. Turno Laboral</b>		
Matutino	29	36.2
Vespertino	27	33.8
Mixto	24	30.0
<b>10. Antiquedad como profesora</b>		
Entre 2 y 4 años	15	18.8
Entre 5 y 7 años	13	16.3
Entre 8 y 10 años	17	21.3
Más de 10 años	35	43.8
<b>11. Ingreso Mensual como profesora</b>		
Entre \$35,000 y \$77,000	12	15.0
Entre \$77,001 y \$128,000	7	8.8
Entre \$128,001 y \$179,000	12	15.0
Entre \$179,001 y \$231,000	13	16.3
Entre \$231,001 y \$282,000	6	7.5
Entre \$282,001 y \$359,000	15	18.8
Más de \$359,001	15	18.8

TABLA No. 1  
(Continuación)

---

Variable	Frec.	%
<b>12. Uso de ingreso</b>		
Cosas Suyas	12	15.0
Cosas de la familia	8	10.0
Ambas	60	75.0
<b>13. Satisfacción con el trabajo</b>		
Muy satisfecha	23	28.8
Satisfecha	43	53.8
Ni mucho ni poco	8	10.0
Insatisfecha	5	6.3
Muy insatisfecha	1	1.3

---

#### DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño de investigación utilizado en el presente estudio - es el caso de dos muestras independientes debido a que se forman dos grupos en base al estado civil: solteras y casadas

## INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron los siguientes:

- Escala de Autoestima (Reidl de Aguilar, 1981).
- Escala factorial de Autoestima relacionada con el auto-concepto (Vite San Pedro, 1986).
- Índice Descriptivo de Trabajo (IDT) (citado por Fleishman, 1977).

El cuestionario creado por Reidl de Aguilar (1981) consta de 20 afirmaciones hacia sí mismo que se refieren a cualidades y defectos personales, seguridad al enfrentarse a otros, opiniones de otras personas acerca del sujeto, de dependencia — independencia y sentimientos generales hacia sí mismo. La escala de calificación que Reidl utilizó fue de tipo Lickert de tres opciones de respuesta, dando un peso de tres a la opción que manifestaba una autoestima alta, y el de uno a la opción que manifestaba una autoestima baja (Ver Anexo II). El sistema de pesaje de las opciones fue arbitrario, ya que se encontró una correlación de 0.99 entre el sistema más sencillo arbitrario, y el sistema de pesaje normalizado. Para determinar la consistencia interna se utilizó el alfa de Cronbach con una muestra de  $N=138$  de los 418 casos, y se obtuvo un alfa de 0.79, que con  $gl=18$  es significativo más allá de  $p=0.01$ .

En la presente investigación se aplicó un cuestionario donde se utilizaron las 20 afirmaciones creadas por Reidl de Aguilar, considerándose de este modo, las mismas características de las afirmaciones. La escala de calificación que se utilizó fue de tipo Lickert de cinco opciones de respuesta, dando un peso de 5 a la opción que manifestaba una autoestima alta, y un peso de 1 a la opción que manifestaba una autoestima baja (Ver Anexo III).

El segundo cuestionario de autoestima que se utilizó, fue — creado por Vite San Pedro (1986), el cual se elaboró primeramente con 227 afirmaciones de tipo Lickert con 5 opciones de respuesta que muestran actitudes, creencias, sentimientos y — tendencias al comportamiento con respecto a la autoestima. — Las afirmaciones fueron elaboradas con base en la validez de contenido, fundamentándose en el concepto de autoestima que — desarrolló Coopersmith y en la Teoría de Laing.

La escala inicial estaba integrada por 6 sub-escalas:

1. Antecedentes familiares de autoestima.- Formada por 33 -- afirmaciones que investigan la percepción del sujeto sobre la valoración que de él tenían sus padres.
2. Autoestima relacionada con el autoconcepto.- Integrada -- por 43 afirmaciones que se refieren a cualidades y defectos personales, seguridad al enfrentarse a otros, opiniones de otras personas acerca del sujeto, dependencia-independencia y sentimientos generales hacia sí mismo.
3. Autoestima como madre.- Contiene 38 afirmaciones, investiga las creencias y sentimientos del sujeto con respecto a sus hijos y las relaciones que establece con ellos y -- así como las opiniones de otras personas acerca del desempeño del sujeto en este rol.
4. Autoestima como esposa.- Formada por 38 afirmaciones, investiga los sentimientos y opiniones que la persona tiene de sí misma en ese rol y las opiniones del esposo y de -- otras personas.
5. Autoestima como ama de casa.- Integrada por 42 afirmaciones que indican sentimientos y opiniones negativas y positivas hacia las labores del hogar y las opiniones que -- tienen otras personas al respecto.
6. Autoestima como trabajadora.- Contiene 38 afirmaciones -- que investigan las opiniones y sentimientos que tiene la persona como trabajadora y las que le atribuye a sus compañeros de trabajo.

Este instrumento se probó con 20 personas estableciéndose una correlación ítem vs. test para conocer el grado de discriminación de las afirmaciones y obtuvo la consistencia interna de cada sub-escala utilizando el alfa de Cronbach, arrojando las siguientes coeficientes para cada sub-escala, con una  $p = 0.01$ :

Sub-escala	Coficiente Alfa
1	0.96
2	0.87
3	0.93
4	0.92
5	0.90
6	0.87

La escala final quedó integrada por 120 reactivos (Ver Anexo IV), correspondiendo 20 afirmaciones a cada una de las 6 sub-escalas. Cada reactivo se evalúa en una escala de 5 puntos -- que va de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo. --

Las calificaciones se asignan a los ítemos de acuerdo a su dirección; 10 afirmaciones son favorables a la autoestima y 10 son aspectos desfavorables de la autoestima, colocados azarosamente para reducir la posibilidad de establecer una disposición a la respuesta.

Las respuestas dadas a la escala final, fueron agrupadas de acuerdo a la Teoría de roles adscritos, en tres grupos:

Primer grupo: Antecedentes familiares de autoestima, autoconcepto y autoestima como madre.

Segundo grupo: Autoestima como esposa y autoestima como ama de casa.

Tercer grupo: Autoestima como trabajadora.

Estos tres grupos se sometieron por separado a un análisis factorial con interacción y rotación oblicua, desechándose aquellos reactivos que tenían cargas factoriales menores a  $-0.30$ .

Para el primer grupo, el análisis factorial arrojó 6 factores a los cuales se les llamó:

- Factor 1: Autoestima negativa.
- Factor 2: Antecedentes familiares de autoestima.
- Factor 3: Autoestima y dependencia social de la autoestima.
- Factor 4: Autoestima positiva como madre.
- Factor 5: Autoconcepto negativo.
- Factor 6: Dependencia social de la autoestima como madre.

En el segundo grupo, el análisis factorial arrojó 4 factores:

- Factor 1: Autoestima negativa como esposa.
- Factor 2: Autoestima como ama de casa.
- Factor 3: Autoestima positiva como esposa.
- Factor 4: Dependencia social de la autoestima como ama de casa.

El tercer grupo, se obtuvieron dos factores:

- Factor 1: Trabajo positivo.
- Factor 2: Trabajo negativo.

La escala factorial de autoestima se localiza en el Anexo V.

Se determinó la consistencia interna por medio del coeficiente

te alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados, a un nivel de significancia de 0.01:

Para el primer grupo (antecedentes familiares de autoestima, autoconcepto y autoestima como madre):

Factor	Coefficiente Alfa
I	0.54
II	0.79
III	0.49
IV	0.80
V	0.51
VI	0.63

Para el segundo grupo (autoestima como esposa y autoestima -- como ama de casa):

Factor	Coefficiente Alfa
I	0.81
II	0.81
III	0.71
IV	0.69

Para el tercer grupo (autoestima como trabajadora):

Factor	Coefficiente Alfa
I	0.60
II	0.68

Como se puede observar, todos los factores obtuvieron coeficientes de consistencia interna significativos.

La validez del instrumento definida en términos de varianza -- explicada, para el primer grupo fue de 81.90%. Para el segundo grupo fue de 79.4%. Para el tercer grupo fue de 76.4%.

También se obtuvo una validez relevante que para el primer -- grupo el promedio fue de 0.75, para el segundo grupo la validez relevante promedio fue de 0.74 y para tercer grupo fue de 0.76.

En base a lo anteriormente expuesto, se puede decir que la -- validez del instrumento, ya sea definida en términos de va -- rianza explicada o de validez relevante, para las escalas -- factoriales, es adecuada.

En el presente estudio se utilizó únicamente la escala factorial de autoestima relacionada con el autoconcepto, cuyas afirmaciones se refieren a defectos y cualidades personales, seguridad al enfrentarse a otros, opiniones de otras personas acerca del sujeto, dependencia-independencia y sentimientos generales hacia sí mismo. Dicha escala está integrada por 17 afirmaciones.

La escala de calificación que se utilizó fue de tipo Lickert de 5 opciones de respuesta que va de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo. 8 afirmaciones son favorables a la autoestima y 9 son desfavorables a la autoestima; las calificaciones se asignaron a los ítemes de acuerdo a su dirección. Así los reactivos 2, 7, 10, 11, 12, 15, 16 y 17 se calificaron en dirección 5 a 1; los reactivos 1, 3, 4, 5, 8, 9 13 y 14 se calificaron en dirección 1 a 5 (Ver Anexo VII).

El instrumento que se utilizó para medir la satisfacción en el trabajo, fue el Índice Descriptivo de Trabajo (IDT), que de aquí en adelante se le denominará IDT, reportado por Patricia Smith (Fleishman, 1977), el cual mide 5 campos de satisfacción en el trabajo: satisfacción por las tareas, satisfacción por la supervisión, satisfacción por los compañeros de trabajo, satisfacción por los salarios y satisfacción por las oportunidades de ascensos.

Los reactivos del IDT se seleccionaron por medio de un proceso en tres etapas. En primer lugar, se escogieron reactivos de otros inventarios por medio del ejercicio común, de tal modo que parecieran ser pertinentes para cada una de las 5 escalas de campo. La búsqueda original dio de 30 a 40 reactivos por escala. Después se observó la frecuencia con que se utilizaba cada reactivo para describir los empleos mejores y peores. Los reactivos que se usaron con la misma frecuencia para describir los trabajos "peores" y los "mejores" se descartaron en base a que probablemente no eran importantes para la determinación de la satisfacción en el empleo. Finalmente se administraron las escalas a varias muestras de empleados y se dividió a los sujetos (de acuerdo a cada escala) en una mitad "satisfecha" y otra "insatisfecha", tomando como base sus calificaciones totales en cada escala. Se calcularon las diferencias proporcionales en las respuestas entre la mitad alta y la baja de cada muestra. Sólo se conservaron las preguntas que mostraron diferenciación clara entre los trabajadores satisfechos e insatisfechos. Este proceso se repitió a lo largo de cinco muestras diferentes de trabajadores y sólo se retuvieron los reactivos que mostraban una diferenciación consistente.

Las escalas finales respecto a salarios y ascensos incluyeron 9 reactivos cada una, y las escalas de trabajo, supervisión y compañeros de trabajo incluyeron 18 reactivos cada una. (Ver Anexo VI). Para cada campo hay una lista de adjetivos o frases breves, cada una de las cuales lleva al lado un espacio en blanco. A quien se somete al cuestionario se le instruye -

para que demuestre hasta qué punto describe cada palabra o frase el aspecto en cuestión de su puesto. Si una palabra o frase describe por ejemplo el salario (ó la supervisión, etcétera) que recibe en su empleo actual, se le instruye para que escriba la letra "S", que significa sí, junto a esa palabra. Si la palabra no describe su salario actual (ó la supervisión, etcétera) se le pide que escriba una "N", que significa no, junto a la palabra o frase en cuestión. Si no puede decidirse a ese respecto, se le pide que ponga una "?" en el espacio indicado y significa: no logra decidirse.

El método de calificación que se utilizó fue la calificación a priori, de decir, que la satisfacción puede inferirse de una calificación directa y a priori de los reactivos, bajo la suposición de que la mayoría de los individuos interpretarían los reactivos del mismo modo, y considerarían las mismas cosas como convenientes en un trabajo dado. Para determinar que este método de calificación fue el más adecuado, se utilizaron métodos alternativos de validación donde se escogió este método en base a que fue el más representativo de todos los métodos utilizados y estuvo de acuerdo de manera más consistente con los otros métodos. Además mostró una mejor diferenciación entre los diferentes campos de trabajo.

En cuanto a su confiabilidad de consistencia interna, de las cinco escalas del IDT, van de 0.80 a 0.89. El IDT da medidas de satisfacción en cinco aspectos distintos de los trabajos, que son diferenciables unos de otros; la correlación promedio entre las diversas escalas fue de casi 0.37, lo cual es suficientemente bajo para indicar que existe una gran diferenciación entre los cinco campos. Las escalas tienen una alta correlación con otras medidas de satisfacción (promedio  $r = 0.70$ ) y se ven afectadas en los sentidos esperados por las diferencias entre trabajadores, puestos y situaciones. En este sentido, el IDT tiene validez como medida de satisfacción en el trabajo.

En el presente estudio se utilizó el IDT para medir la satisfacción en el trabajo. Se calificó en base a que la satisfacción puede inferirse de cada reactivo de cada escala. Así los reactivos que se consideren satisfactorios (S), se les dió una puntuación de 3; los reactivos que se consideren insatisfactorios (I), se les dió una puntuación de 1. Los reactivos contestados con una "?", se les dió una puntuación de 2. En otras palabras, se utilizó un método de calificación de escala de tipo Lickert, con tres opciones de respuesta (Ver Anexo VII).

## PROCEDIMIENTO

### ESTUDIO PILOTO.

El estudio piloto de la presente investigación consistió en:

- Probar el cuestionario de variables demográficas (Ver Anexo I).
- Probar el cuestionario de autoestima de Reidl de Aguilar (1981) (Ver Anexo III).
- Probar el cuestionario de autoestima relacionado con el autoconcepto de Vite San Pedro (1984) (Ver Anexo VII).

Las pruebas mencionadas se aplicaron a un total de 30 sujetos, 15 profesoras solteras y 15 profesoras casadas, que cubrirían las características mencionadas en la muestra de investigación. Dichas pruebas fueron aplicadas en el Departamento de Asuntos del Profesorado, de las Oficinas Generales del Colegio de Bachilleres y en los planteles No. 3 "Iztacalco" y 4 "Cuahuacán" de dicha Institución. Todos los cuestionarios del estudio piloto fueron aplicados por la suscrita con el fin de detectar los reactivos que no se entendieran. Se pidió la colaboración de las profesoras de los planteles mencionados, a través de una breve entrevista en la cual se les explicaba el objetivo de la investigación y se les exhortaba a contestar los cuestionarios lo más sinceras posible y que se avocaran única y exclusivamente a su trabajo como profesora/horas/clase en el Colegio de Bachilleres.

Se probaron dos escalas de autoestima con la finalidad de elegir la que mejor discriminara la variable a medir (autoestima). Se eligió la escala de autoestima relacionada con el autoconcepto, como la escala óptima para los fines de la presente investigación, debido a su alto grado de confiabilidad obtenido en el estudio piloto. (Ver Tabla No. 2).

El método utilizado para determinar la confiabilidad de los instrumentos de autoestima y el IDT, fue el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). Los resultados obtenidos se muestran en la Tabla No. 2.

Asimismo se obtuvo la validez concurrente de las escalas de autoestima a través del Coeficiente de Pearson ( $r$ ). El  $r$  obtenido fue de 0.5399, por lo que se concluye que es válido. A su vez, se obtuvo el poder de discriminación de las 5 escalas del IDT por medio de una "t" estadística para muestras apareadas, utilizando los 10 puntajes más altos y los 10 más bajos de las distintas escalas del IDT. Los resultados obtenidos muestran que las escalas discriminan. (Tabla No. 3).

TABLA No. 2  
 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS  
 (obtenida a través del alfa de Cronbach ( $\alpha$ ))

---

Instrumentos:	$\alpha$
Escala de autoestima	0.67212
Escala factorial de autoestima relacionada con el autoconcepto	0.81599
<b>Indice Descriptivo de Trabajo</b>	
a) Trabajo	0.46706
b) Supervisor	0.86446
c) Compañeros	0.78075
d) Salarios	0.81846
e) Ascensos	0.59379

---

TABLA No. 3  
 PODER DE DISCRIMINACION DEL IDT  
 (a través de la "t" estadística para muestras apareadas)

---

Instrumento	t
<b>Indice Descriptivo de trabajo</b>	
a) Trabajo	7.01494 ***
b) Supervisor	6.71699 ***
c) Compañeros	9.28656 ***
d) Salarios	25.21258 ***
e) Ascensos	14.33668 ***

\*\*\* Significativa al 0.001

---

En base al análisis estadístico realizado en el estudio piloto, la escala de autoestima de Reidl de Aguilar (1981), mostró una distribución más aproximada a la normal, que la de Vite San Pedro (1986), la cual muestra un marcado sesgo positivo, como se puede observar en las figuras No. 1 y No. 2.

Por otro lado, las escalas de Trabajo, Supervisor y Compañeros del IDT muestran un marcado sesgo negativo, como se puede observar en las figuras No. 3, 4 y 5, lo que indica que los sujetos muestran una alta satisfacción en dichos aspectos laborales, lo cual no sucede con las escalas de salarios y ascensos, las cuales muestran un marcado sesgo positivo, como se puede observar en las figuras No. 6 y 7, mostrando de este modo, insatisfacción en dichos aspectos laborales.

Asimismo, se aplicó una correlación a todos los reactivos de las distintas escalas del IDT, con la finalidad de discriminar y descartar aquellos que no mostraran una alta correlación con los demás, observándose la necesidad de descartar dos reactivos de la escala de Trabajo: el reactivo No. 2 (bueno), el cual no discriminaba la variable a medir, en este caso, satisfacción con el trabajo; y el reactivo No. 8 (cauliente) el cual mostró una muy baja correlación con los demás reactivos de la mencionada escala. Dicho reactivo fue sustituido por el reactivo "interesante"; este nuevo reactivo fue el adjetivo más frecuente de una pequeña encuesta realizada con 30 sujetos elegidos al azar, a los cuales se les pidió que escribieran 5 adjetivos que mejor describieran las tareas o actividades realizadas en su trabajo. Este nuevo reactivo se probó en la escala de Trabajo del IDT, durante la aplicación final de las distintas pruebas.

A su vez, en la escala de Ascensos se observó la necesidad de descartar el reactivo No. 5 (buenas oportunidades para ascender) debido a que ya se encontraba repetido, pues ocupa el reactivo No. 1 de dicha escala; y el reactivo No. 9 (bastantes buenas posibilidades de ascensos) debido a que a través del cálculo del coeficiente alfa, se determinó que si se retira el reactivo mencionado, la confiabilidad de dicha escala aumenta hasta un 88%.

En cuanto al cuestionario de variables demográficas, se reestructuró descartando las preguntas No. 7, 8, 11, 14 y 15 (Ver Anexo I) debido a que se consideró que no tienen un uso práctico y fundamental para los fines de la presente investigación. En el Anexo VII se encuentran los cuestionarios utilizados en la aplicación final de la investigación.

#### APLICACION FINAL.

Consistió en aplicar 80 cuestionarios (Ver Anexo VII) a 40 -

$$\bar{x} = 79.99$$

$$s = 6.73$$

$$s^2 = 45.33$$

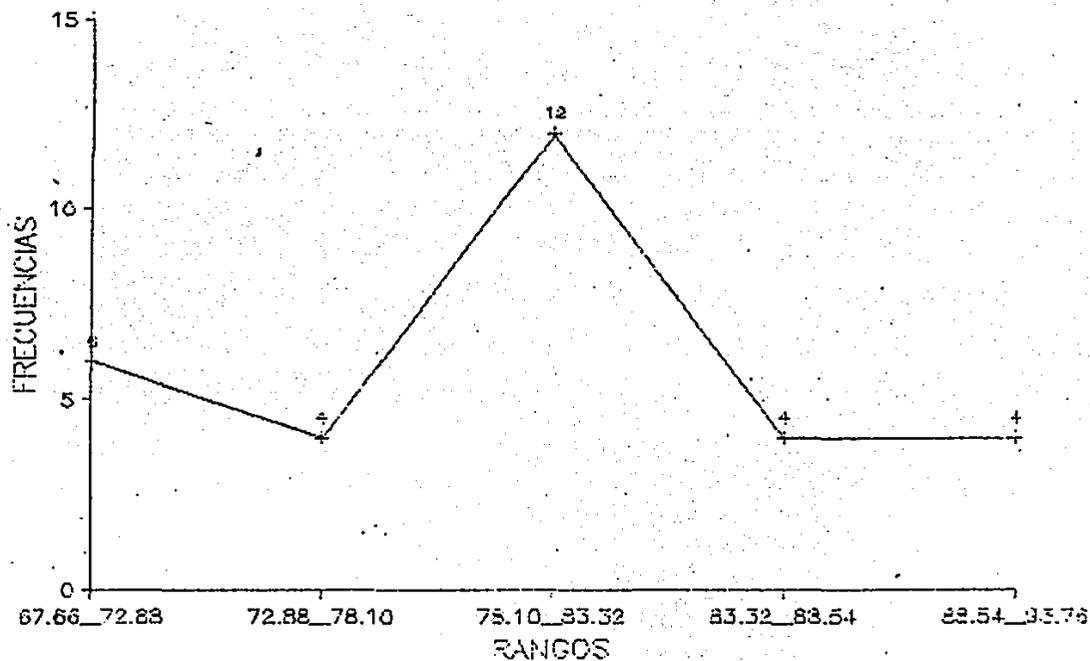


FIGURA No. 1.- Distribución de frecuencias de la escala de Autoestima, (Estudio Piloto).

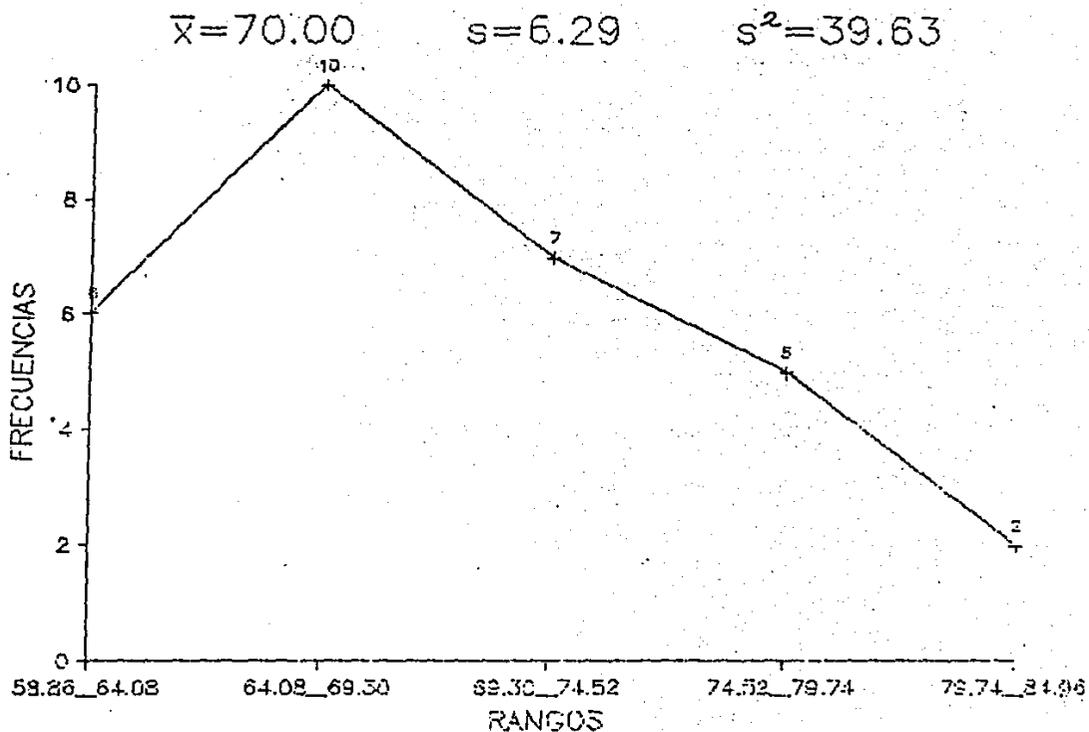


FIGURA No. 2.- Distribución de frecuencias de la escala de Autoestima relacionada con el autoconcepto. (Estudio Piloto).

$$\bar{x} = 46.99$$

$$s = 3.67$$

$$s^2 = 13.52$$

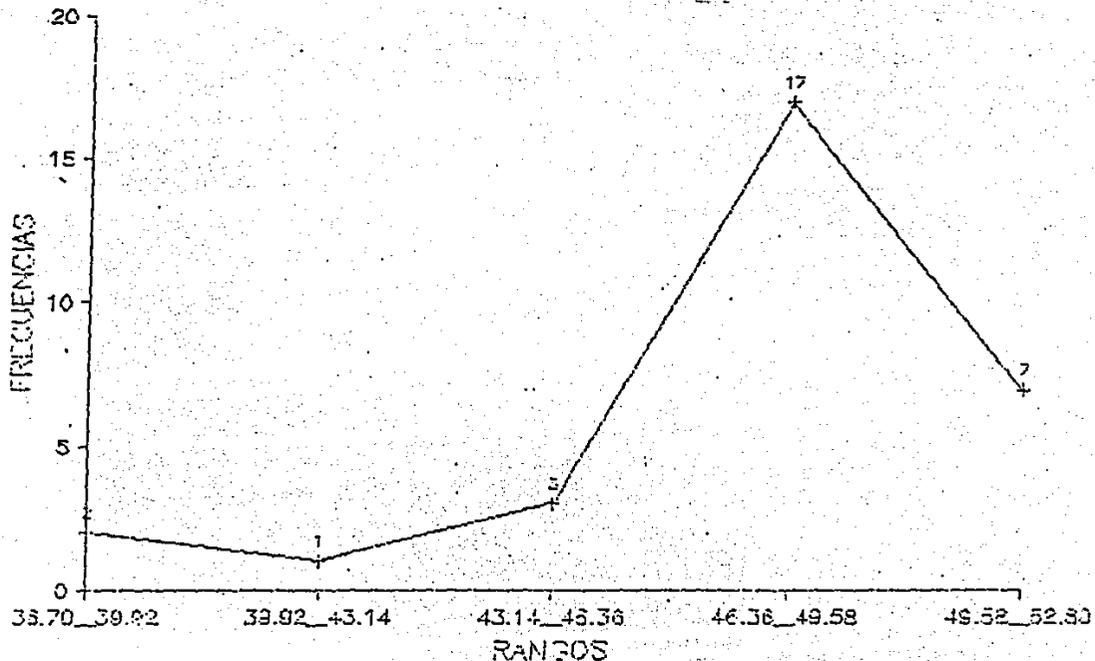


FIGURA No. 3.- Distribución de frecuencias de la escala de Trabajo del IOT. (Estudio Piloto).

$$\bar{x} = 47.99$$

$$s = 7.02$$

$$s^2 = 49.40$$

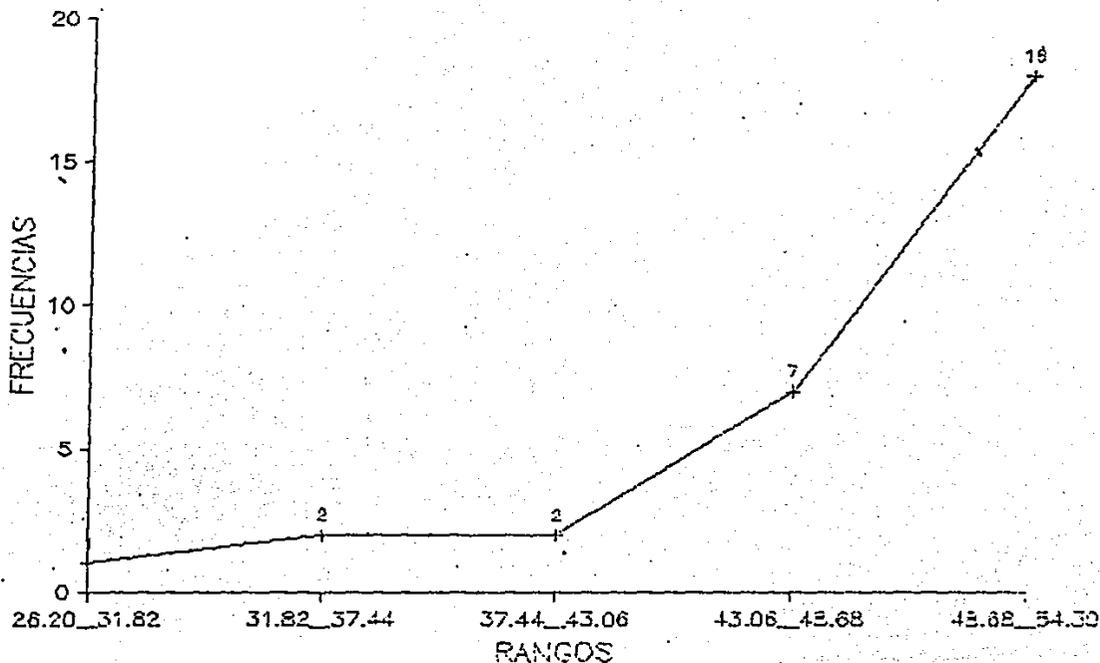


FIGURA No. 4.- Distribución de frecuencias de la escala de Supervisor. (Estudio Piloto).

$\bar{x}=45.00$

$s=7.15$

$s^2=51.18$

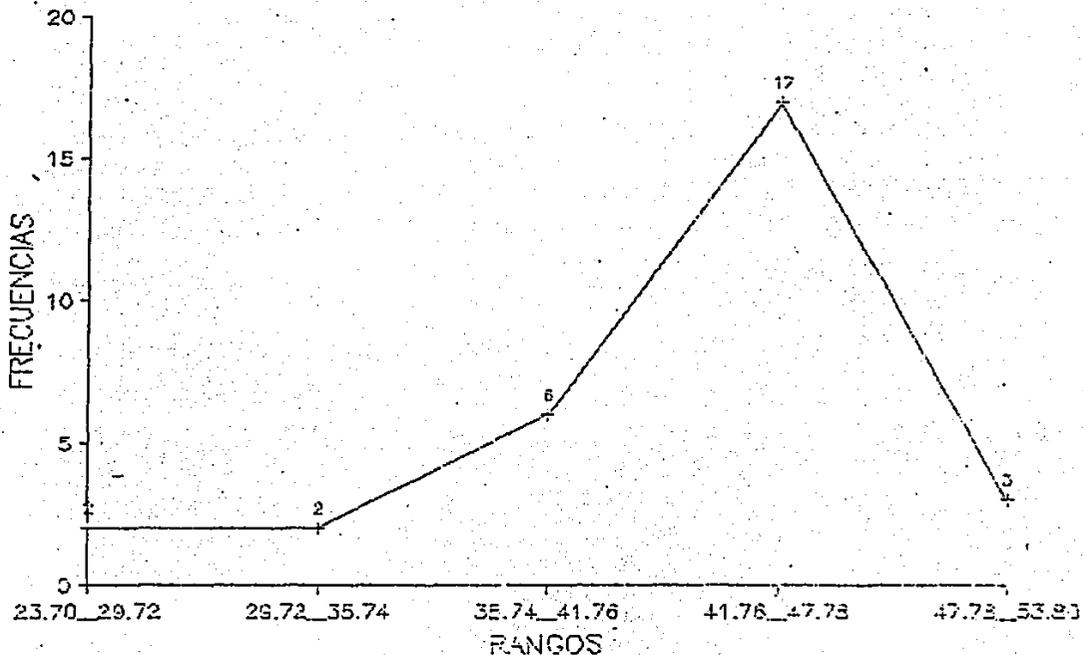


FIGURA No. 5.- Distribución de frecuencias de la escala de Compañeros del IDT. (Estudio Piloto).

$$\bar{x} = 15.00$$

$$s = 5.14$$

$$s^2 = 26.46$$

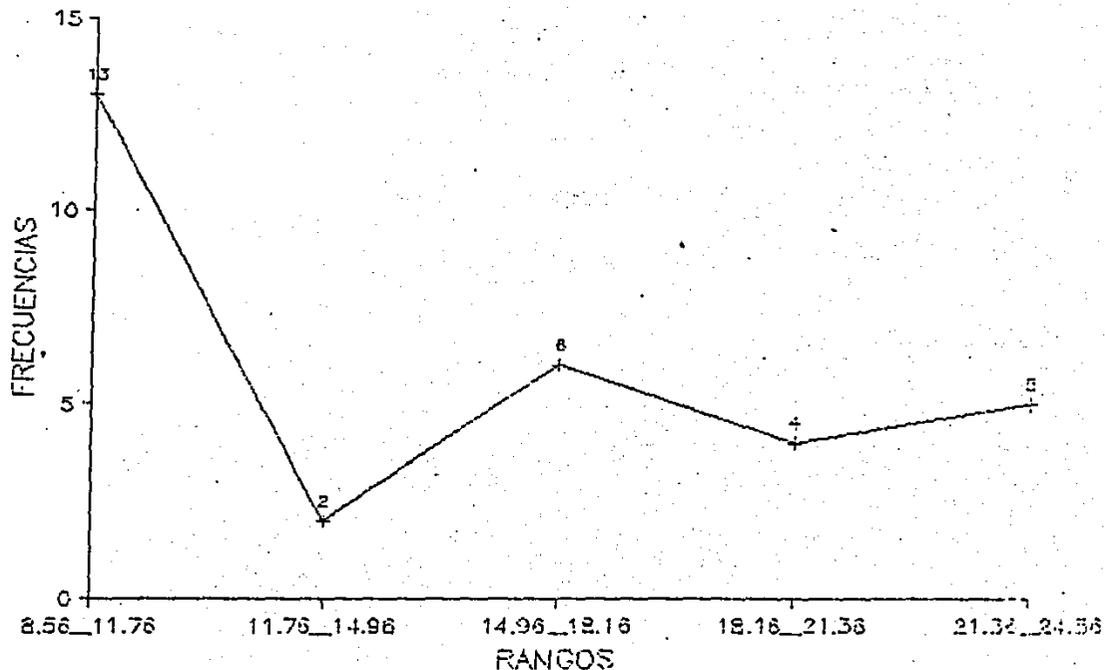


FIGURA No. 6.- Distribución de frecuencias de la escala de Salarios del IOT. (Estudio Piloto).

$$\bar{x} = 16.00$$

$$s = 6.04$$

$$s^2 = 36.52$$

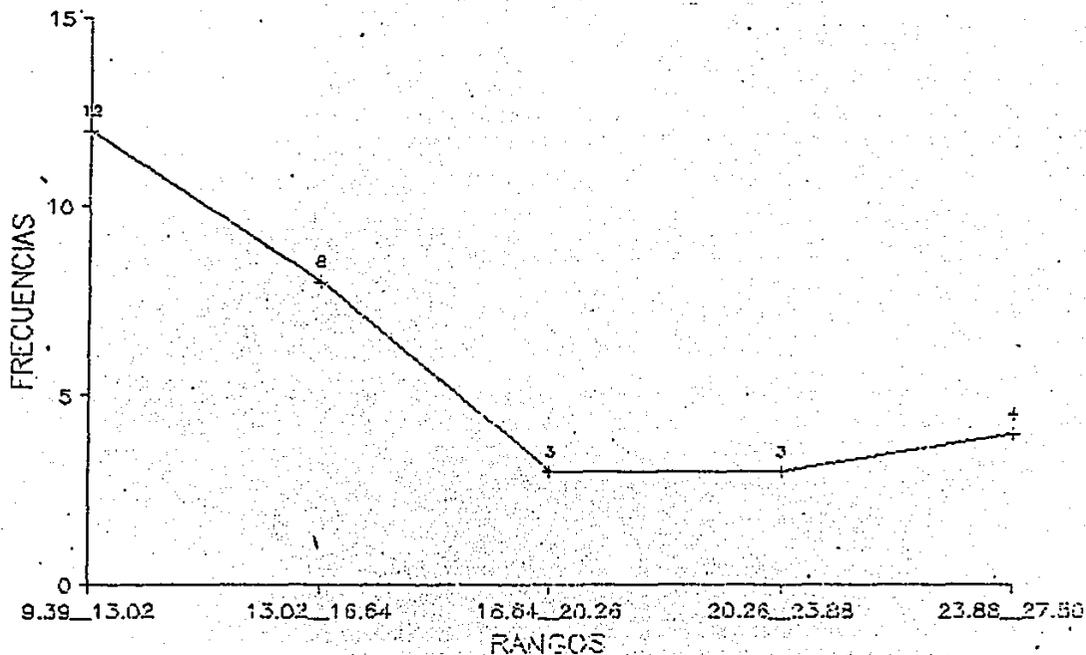


FIGURA No. 7.- Distribución de frecuencias de la escala de Ascensos del IDT. (Estudio Piloto).

profesoras solteras y a 40 profesoras casadas. Dichos cuestionarios fueron aplicados en el Departamento de Asuntos del Profesorado, de las Oficinas Generales del Colegio de Bachilleres y en los planteles No. 3 "Ixtacalco", 4 "Cuahuacán" y 15 "Contreras" de dicha institución. El procedimiento seguido fue solicitar la colaboración de los Jefes de Materia de las distintas áreas de los planteles mencionados, ya que son los que mantienen un contacto constante con los docentes de los planteles. Se les pidió que exhortaran a las profesoras a contestar los cuestionarios lo más sinceras posible y que se avocaran única y exclusivamente a su trabajo como profesoras horas/clase en Bachilleres.

Para facilitar la localización de profesoras que cubrieran los requisitos indicados en la muestra de investigación, se anexó a cada juego de cuestionarios, las características, para evitar así la aplicación innecesaria de los mismos.

Una vez recabada la información necesaria, se procedió al análisis estadístico de los datos.

#### ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Una vez obtenidos los datos finales se procedió a:

- Determinar la confiabilidad del IDT y de la escala factorial de autoestima relacionada con el autoconcepto, a través del alfa de Cronbach.
- Detectar las diferencias entre solteras y casadas, en función de las dos variables dependientes, a través de la "t" de student.
- Detectar la correlación existente entre las variables dependientes (autoestima y satisfacción en el trabajo), en función de la variables independiente (estado civil), a través del coeficiente de correlación de Pearson.

## RESULTADOS

Con la finalidad de depurar las escalas utilizadas en la presente investigación, se realizó una correlación reactivo vs. reactivo, descartando aquéllos que mostraran una correlación baja con los demás (menor a 0.20), aumentando de esta manera la confiabilidad de los instrumentos.

En base a lo anterior se observó la necesidad de descartar -- algunos reactivos de las sub-escalas de Trabajo, Compañeros, Salarios y Ascensos del IDT, ya que el tipo de correlación -- mencionada era muy baja, como se puede observar en la Tabla -- No. 4.

En cuanto al reactivo "interesante" de la sub-escala de Trabajo del IDT, el cual fue probado en la aplicación final, -- mostró una correlación total reactivo vs. reactivo de 0.13919 lo que se considera bajo y por lo tanto fue uno de los reactivos descartados de dicha escala. (Ver Tabla No. 4 ).

Una vez descartados los reactivos, se procedió a calcular la confiabilidad de los instrumentos, a través del alfa de Cronbach, obteniéndose coeficientes que se consideran aceptables, como se puede observar en la Tabla No. 5.

Posteriormente se realizó un análisis de frecuencias por grupo y por variable, observándose que en cuanto a la autoestima las puntuaciones totales de las solteras y casadas muestran -- una distribución aproximada a la normal como se puede observar en las figuras No. 8 y 9.

En cuanto a la satisfacción por el trabajo (Figuras No. 10 y 11) la distribución de frecuencias muestra un comportamiento similar al presentado por la satisfacción por el supervisor -- (Figuras No. 12 y 13) y por la satisfacción por los compañeros de trabajo (Figuras No. 14 y 15), ya que muestran un marcado sesgo negativo, de lo cual se puede inferir una alta satisfacción en dichas variables, que se presenta tanto en solteras como en casadas.

En cuanto a la satisfacción por los salarios (Figuras No. 16 y 17) y la satisfacción por las oportunidades de ascensos -- (Figuras No. 18 y 19) la distribución de frecuencias muestran un marcado sesgo positivo, de lo cual se puede inferir una -- baja satisfacción en dichos aspectos laborales que se presenta tanto en solteras como en casadas.

TABLA No. 4  
CORRELACION TOTAL REACTIVO VS. REACTIVO  
(Por escala del IDT)

---

Escala	Reactivos	Correlación
<b>a) Trabajo</b>		
	Creativo	0.11685
	Respetado	0.12919
	Interesante	0.13919
	Desafiante	0.18755
	De pie	0.04066
	Sencillo	0.04688
	Interminable	0.09041
<b>b) Compañeros</b>		
	Hablan demasiado	0.07171
	Con intereses estrechos.	0.12956
<b>c) Salarios</b>		
	Inseguros	0.19405
	Salarios Elevados	0.12529
<b>d) Ascensos</b>		
	Ascensos poco frecuentes	0.17922
	Ascensos regulares	0.10838

---

$$\bar{x} = 69.550 \quad s = 7.060 \quad s^2 = 49.844.$$

$$\hat{x} = 72.000 \quad \tilde{x} = 69.500$$

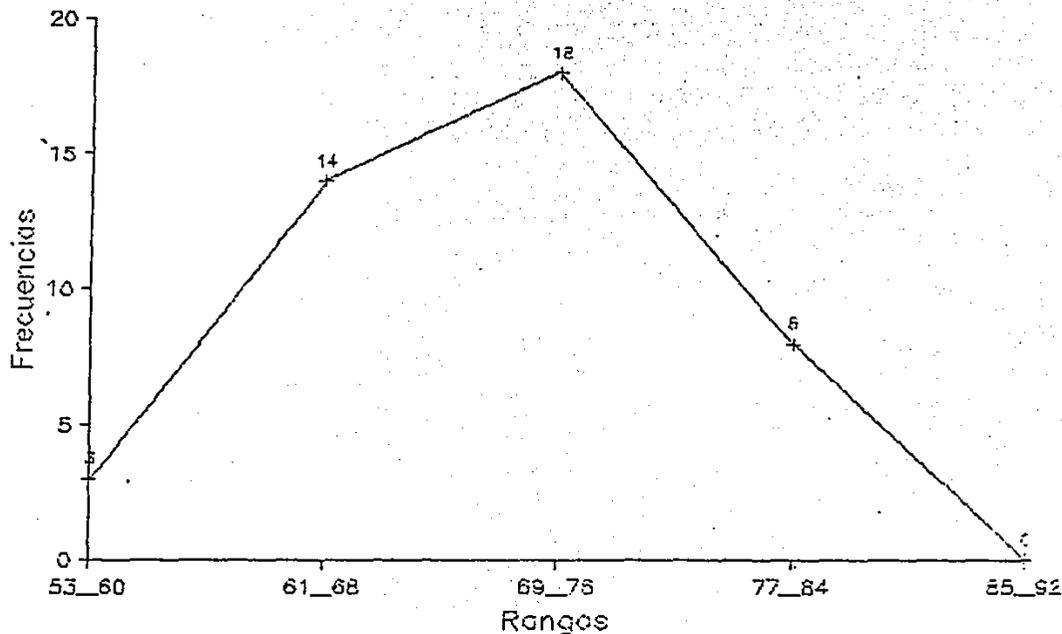


FIGURA No. 8.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de autoestima en profesoras casadas.

$$\bar{x} = 71.350 \quad s = 8.457 \quad s^2 = 71.515$$

$$\hat{x} = 65.000 \quad \tilde{x} = 71.000$$

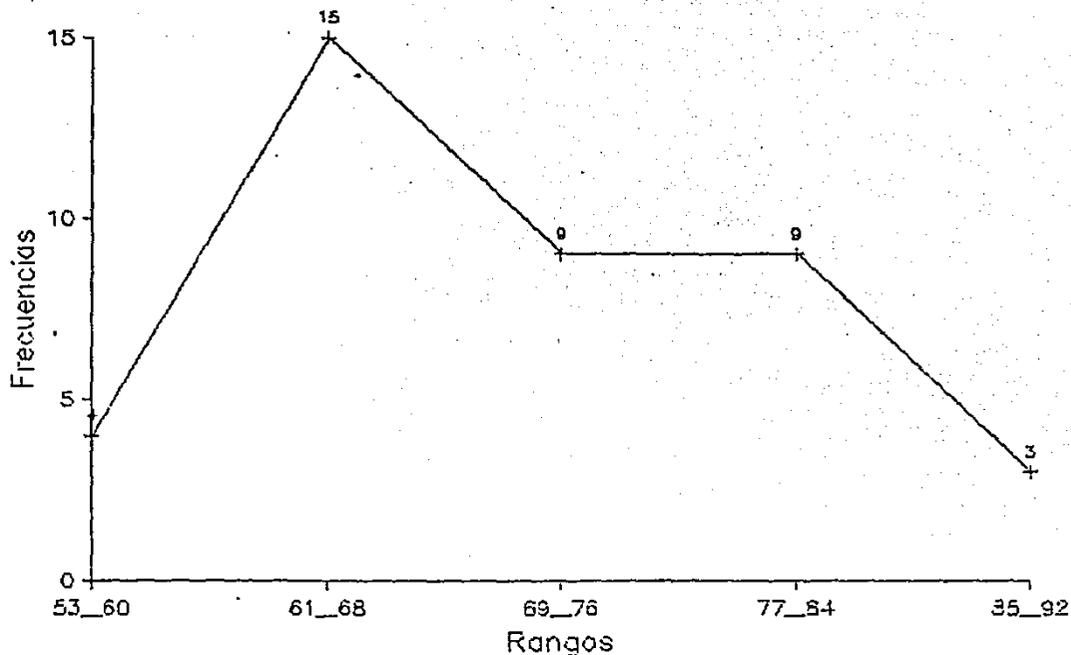


FIGURA No. 9.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de autoestima en profesoras solteras.

$\bar{x} = 26.100$      $s = 2.580$      $s^2 = 6.656$   
 $\hat{x} = 28.000$      $\bar{x} = 26.333$

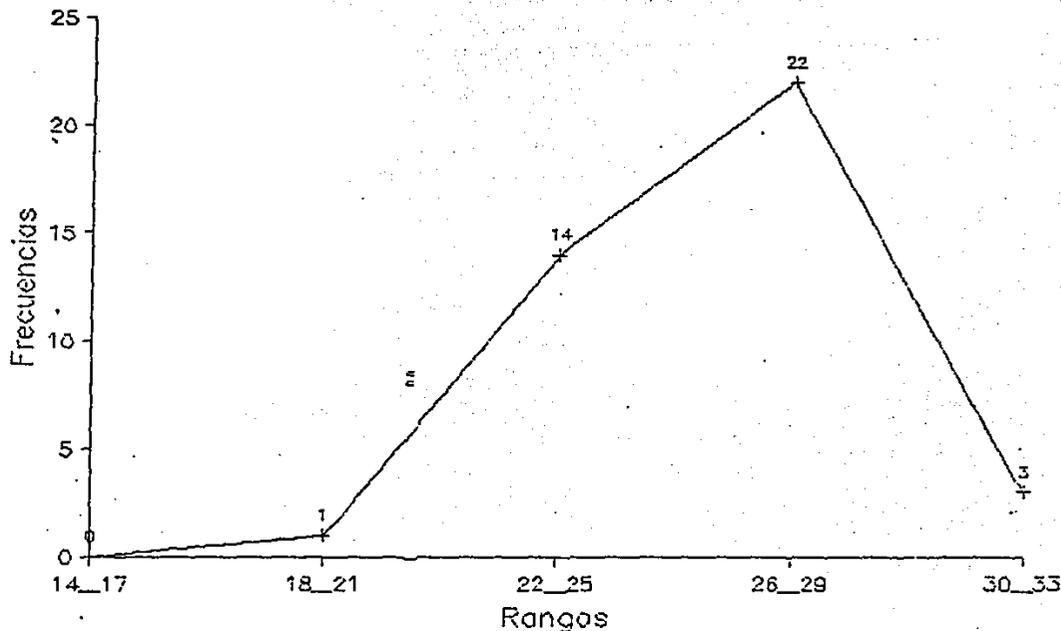


FIGURA No. 10.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción con el trabajo, en profesoras casadas.

$$\bar{x} = 25.800 \quad s = 3.864 \quad s^2 = 14.933$$

$$\hat{x} = 30.000 \quad \tilde{x} = 26.214$$

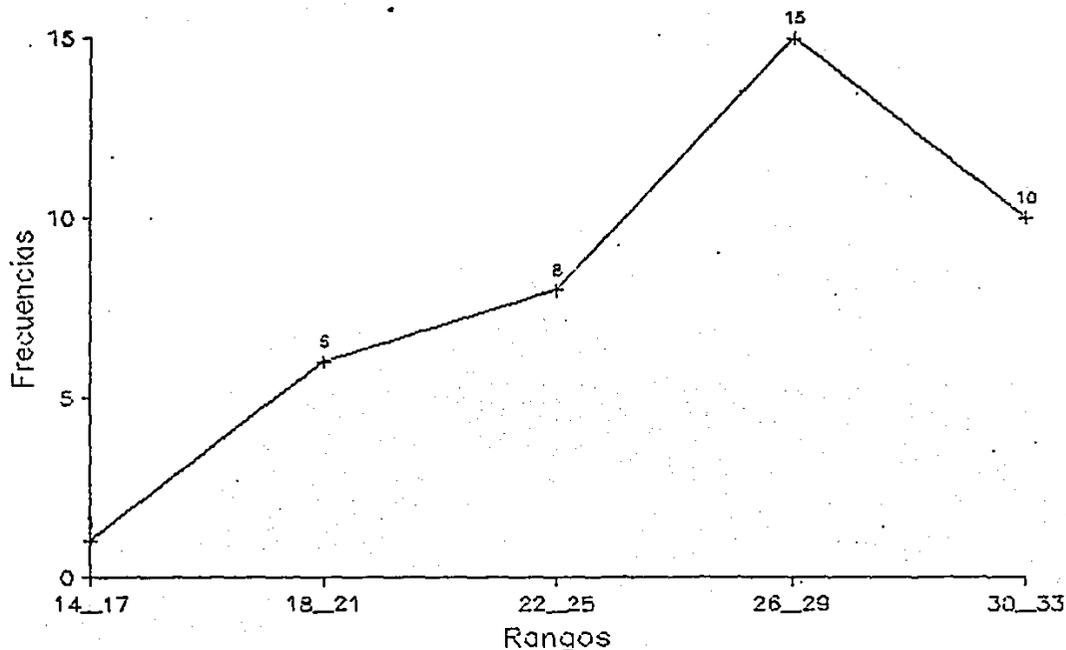


FIGURA No. 11.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción en el trabajo, en profesoras solteras.

$$\bar{x} = 47.925 \quad s = 6.342 \quad s^2 = 40.225$$

$$\hat{x} = 52.000 \quad \bar{x} = 49.833$$

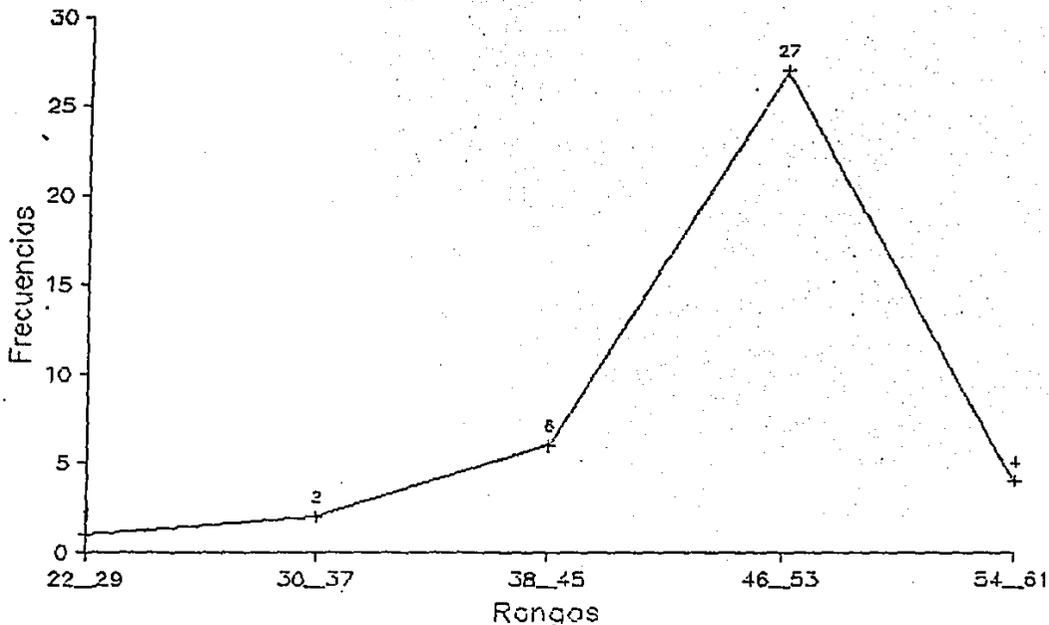


FIGURA No. 12.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción por el supervisor, en profesoras casadas.

$$\bar{x} = 44.775 \quad s = 7.953 \quad s^2 = 63.256$$

$$\hat{x} = 47.000 \quad \bar{x} = 47.333$$

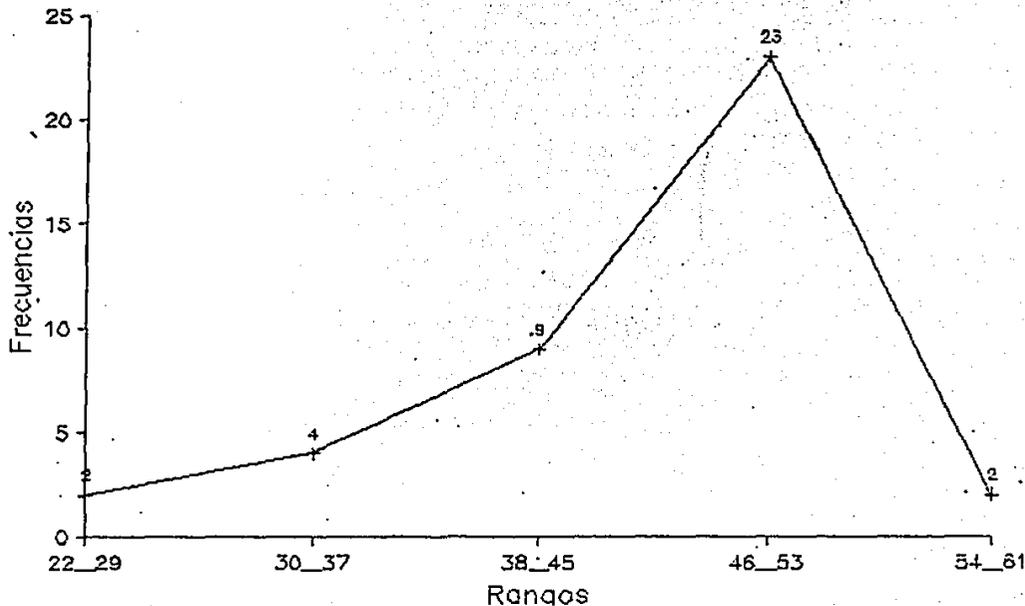


FIGURA N<sup>o</sup>. 13.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción por el supervisor, en profesoras solteras.

$$\bar{x} = 39.200 \quad s = 6.194 \quad s^2 = 38.369$$

$$\hat{x} = 38.000 \quad \bar{x} = 39.167$$

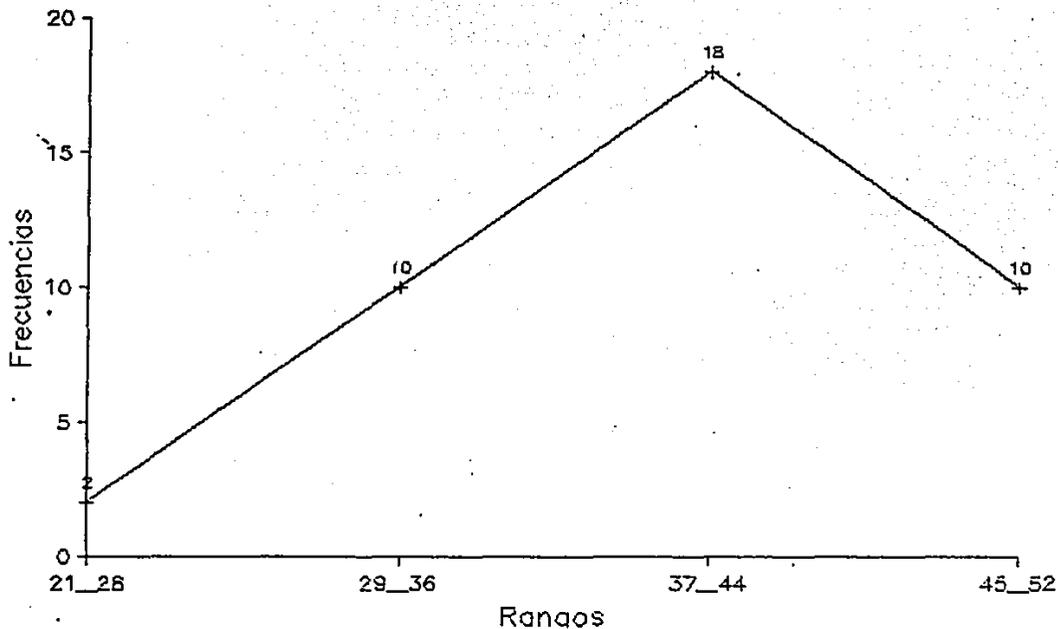


FIGURA No. 14.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción por lo compañeros de trabajo, en profesoras casadas.

$$\bar{x} = 37.525 \quad s = 5.693 \quad s^2 = 32.410$$

$$\hat{x} = 39.000 \quad \tilde{x} = 38.500$$

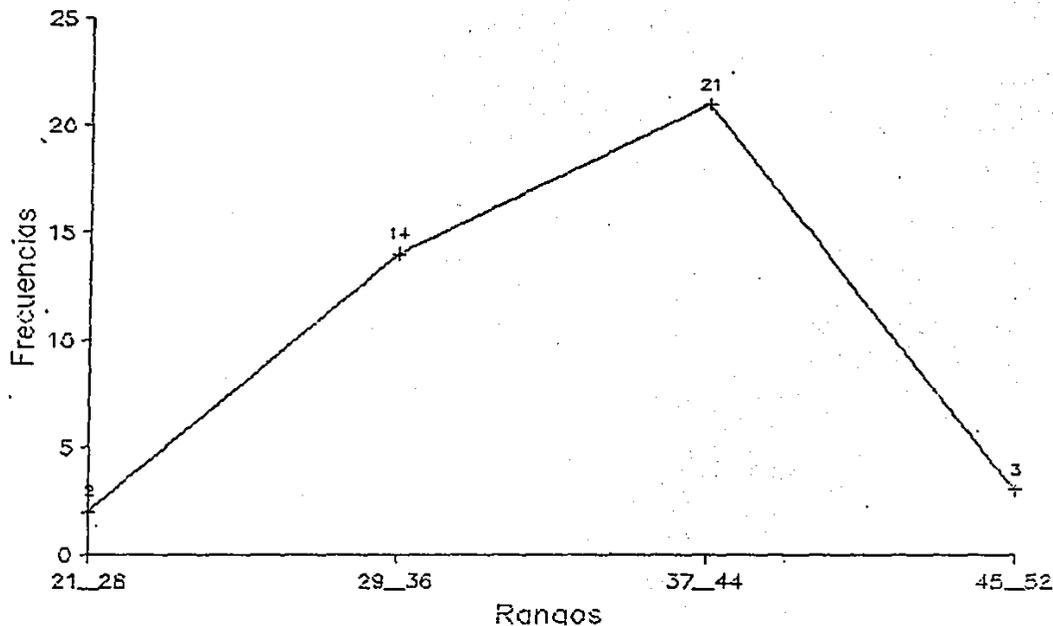


FIGURA No. 15.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción por los compañeros de trabajo, en profesoras solteras.

$$\bar{x} = 10.400 \quad s = 3.713 \quad s^2 = 13.785$$

$$\hat{x} = 7.000 \quad \bar{x} = 8.833$$

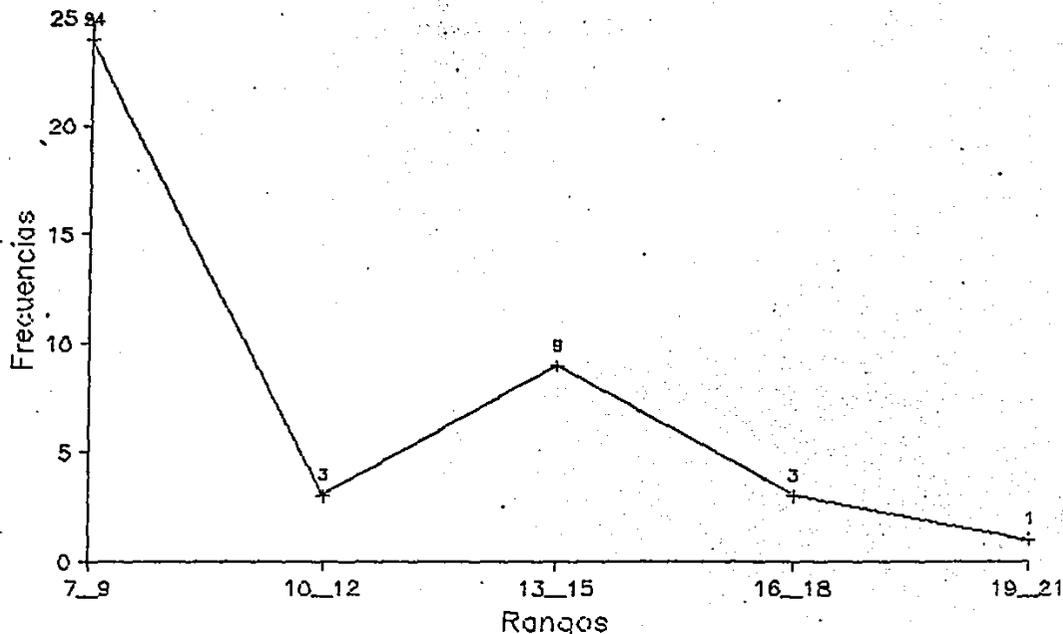


FIGURA No. 16.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción por los salarios, en profesoras casadas.

$$\bar{x} = 10.825 \quad s = 3.580 \quad s^2 = 12.815$$

$$\hat{x} = 7.000 \quad \tilde{x} = 9.375$$

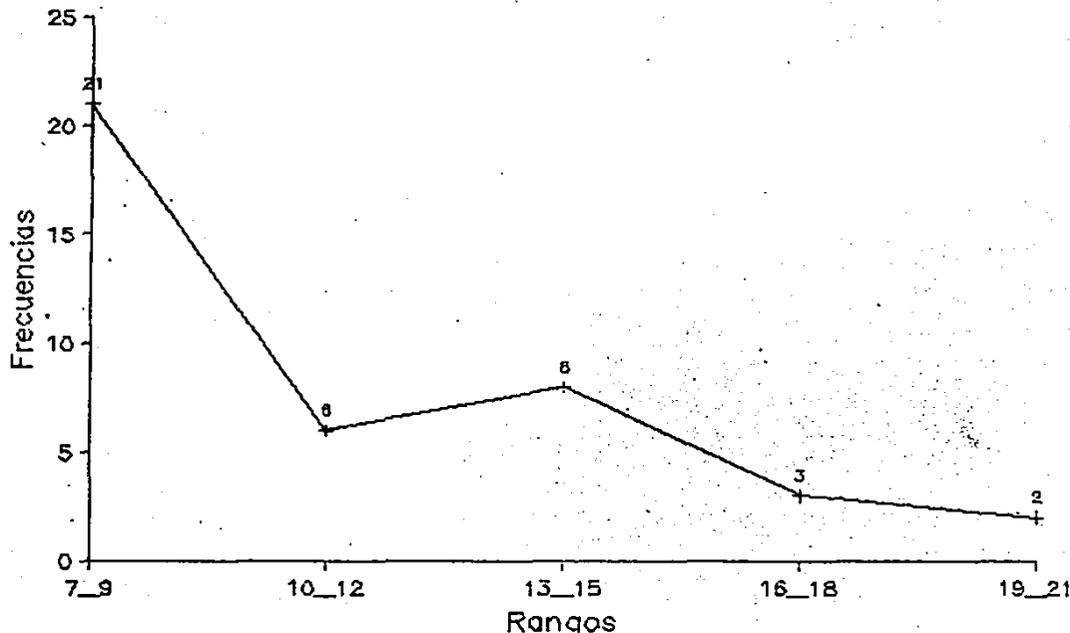


FIGURA No. 17.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción por los salarios, en profesoras solteras.

$$\bar{x} = 8.725$$

$$s = 2.900$$

$$s^2 = 8.410$$

$$\hat{x} = 9.000$$

$$\tilde{x} = 8.500$$

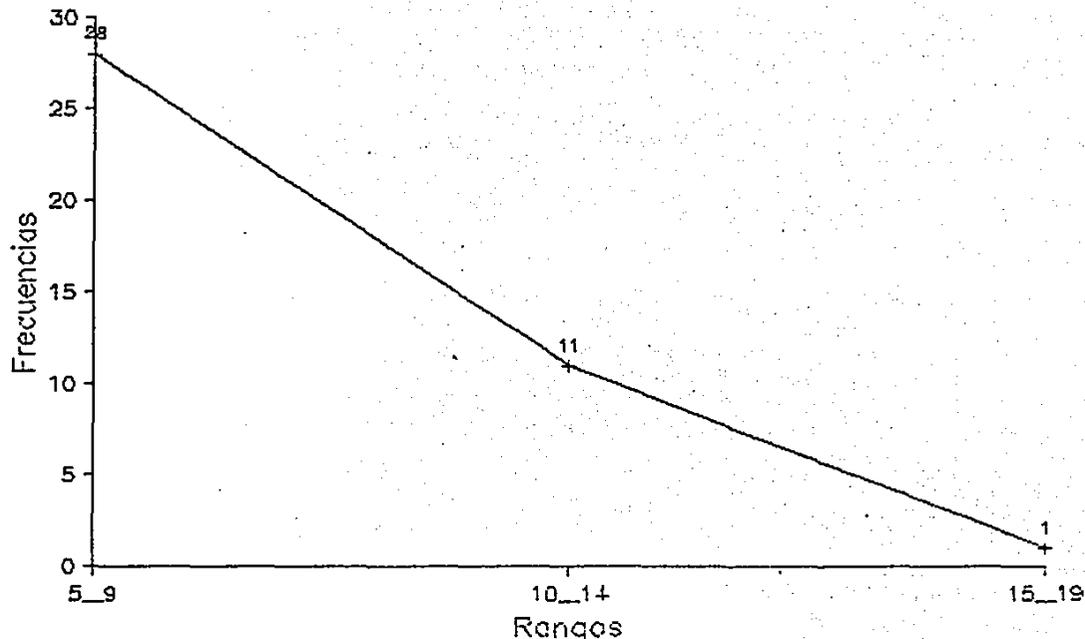


FIGURA No. 18.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción por las oportunidades de ascensos, en profesoras casadas.

$$\bar{x} = 8.325$$

$$s = 2.536$$

$$s^2 = 6.430$$

$$\hat{x} = 5.000$$

$$\bar{x} = 8.100$$

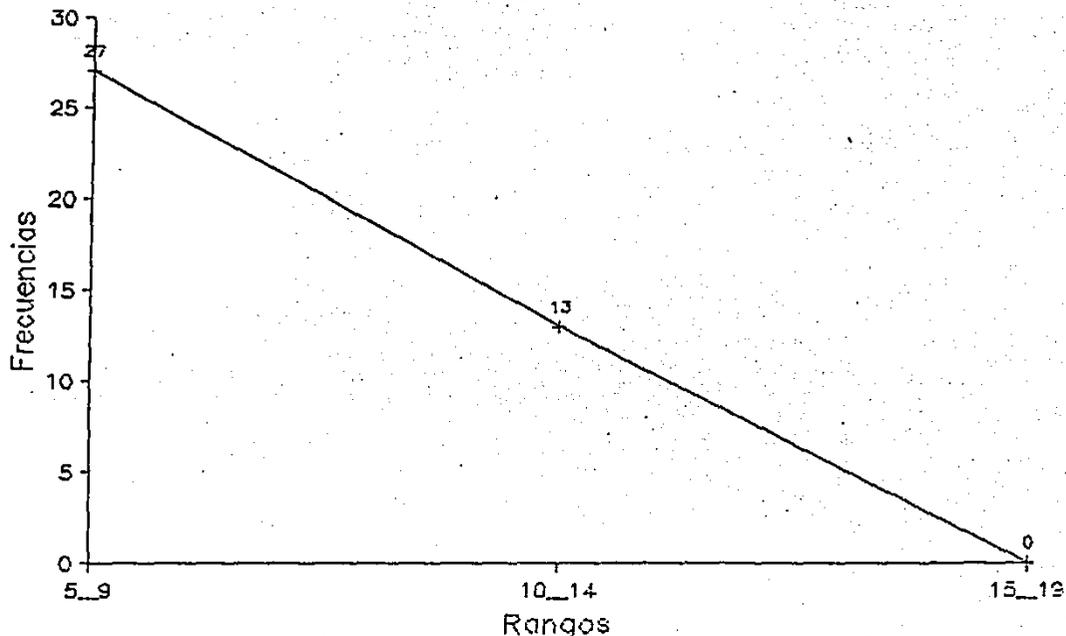


FIGURA No. 19.- Distribución de frecuencias de las puntuaciones totales de satisfacción por las oportunidades de ascensos, en profesoras solteras.

TABLA No. 5  
**CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**  
 (obtenida a través del alfa de Cronbach (  $\alpha$  ) )

---

Instrumentos	$\alpha$
Escala Factorial de Autoestima relacionada con el autoconcepto	.88743
<b>Indice Descriptivo de Trabajo:</b>	
a) Trabajo	.65580
b) Supervisor	.87638
c) Compañeros	.81567
d) Salarios	.79802
e) Ascensos	.68675

---

Posteriormente se procedió al cálculo de una prueba de medias entre las variables dependientes (autoestima, satisfacción -- por el trabajo, por el supervisor, por los compañeros de trabajo, por los salarios y por los ascensos) y la variable independiente (estado civil: solteras y casadas), utilizándose la "t" de student para dicho cálculo.

Se encontró que la única diferencia significativa se presentó entre la variable satisfacción por el supervisor y el estado civil, como se puede observar en la Tabla No. 6.

Además se realizó un análisis de correlación utilizando el Producto Momento de Pearson (  $r$  ) y se encontró en la muestra total una correlación baja pero significativa entre las variables autoestima vs. satisfacción por el trabajo, autoestima vs. satisfacción por los compañeros de trabajo y autoestima vs. satisfacción laboral total, como se puede observar en la Tabla No. 7.

Finalmente se realizó una correlación Producto Momento de Pearson (  $r$  ) entre las variables, considerando el estado civil, encontrándose en las casadas una correlación baja pero significativa entre autoestima vs. satisfacción en el trabajo; en las solteras, se encontró una correlación baja pero significativa entre autoestima vs. satisfacción por el supervisor y una correlación moderada y significativa entre autoestima vs. satisfacción por los compañeros y entre autoestima vs. satisfacción laboral total, como se puede observar en la Tabla No. 8.

TABLA No. 6  
PRUEBA DE MEDIAS  
(obtenida a través de la "t" de student)

Variables		Media	t	grados de libertad	p
Dependiente	Independiente				
Autoestima	Casadas	69.55	-1.03	78	.30
	Solteras	71.35			
Trabajo	Casadas	26.10	0.041	78	.68
	Solteras	25.10			
Supervisor	Casadas	47.92	1.964	78	.05
	Solteras	44.77			
Compañeros	Casadas	39.20	1.26	78	.21
	Solteras	37.52			
Salarios	Casadas	10.40	-0.52	78	.60
	Solteras	10.82			
Ascensos	Casadas	8.72	0.66	78	.51
	Solteras	8.32			
Satisfacción Laboral Total	Casadas	132.35	1.63	78	.10
	Solteras	127.25			

TABLA No. 7  
 CORRELACION DE VARIABLES EN LA MUESTRA TOTAL  
 (obtenida a través de la r de Pearson)

---

Variables Correlacionadas	r	p
Autoestima - Trabajo	0.21**	.03
Autoestima - Supervisor	0.11	.15
Autoestima - Compañeros	0.20**	.03
Autoestima - Salarios	-0.05	.31
Autoestima - Ascensos	0.01	.43
Autoestima - Satisfacción Laboral Total	0.18*	.05

---

TABLA No. 8  
 CORRELACION DE VARIABLES POR ESTADO CIVIL  
 (obtenida a través de la r de Pearson)

---

VARIABLES CORRELACIONADAS	EDO. CIVIL	r	p
Autoestima - Trabajo	Casadas	0.29***	.03
	Solteras	0.17	.13
Autoestima - Supervisor	Casadas	-0.05	.37
	Solteras	0.27***	.04
Autoestima - Compañeros	Casadas	0.09	.27
	Solteras	0.34*	.01
Autoestima - Salarios	Casadas	-0.12	.21
	Solteras	-0.004	.48
Autoestima - Ascensos	Casadas	0.10	.25
	Solteras	-0.04	.38
Autoestima - Satisfacción Laboral Total	Casadas	0.06	.35
	Solteras	0.32**	.02

---

## ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

El presente análisis se enfocará básicamente en tres aspectos:

- 1.- Correlaciones de variables considerando la muestra total.
- 2.- Diferencias entre medias por variable y grupo.
- 3.- Correlaciones de variables, considerando el estado civil. (Análisis que no fue contemplado en las hipótesis de investigación).

### 1.- CORRELACION DE VARIABLES CONSIDERANDO LA MUESTRA TOTAL.

Como se puede observar en la Tabla No.5 existe una correlación baja pero significativa entre:

- a) Autoestima y la satisfacción por el trabajo mismo. ( $r=.21$ ,  $p=.03$ ).
- b) Autoestima y la satisfacción por los compañeros de trabajo. ( $r=.20$ ,  $p=.03$ ).
- c) Autoestima y la satisfacción laboral total. ( $r=.18$ ,  $p=.05$ ).

De lo que se concluye que se aceptan las siguientes hipótesis alternas:

Existe una relación directa y proporcional entre:

- a) La autoestima y la satisfacción por el trabajo mismo
- b) La autoestima y la satisfacción por los compañeros de trabajo.
- c) La autoestima y la satisfacción laboral total.

Concluyéndose que, a mayor autoestima:

- a) Mayor satisfacción por el trabajo mismo.
- b) Mayor satisfacción por los compañeros de trabajo.
- c) Mayor satisfacción laboral total.

Las hipótesis alternas que no se comprobaron, fueron las siguientes:

No existe una relación directa y proporcional entre:

- d) La autoestima y la satisfacción por el supervisor.
- e) La autoestima y la satisfacción por los salarios.
- f) La autoestima y la satisfacción por las oportunidades de ascensos.

A continuación se procederá a un análisis e interpretación de resultados por hipótesis comprobada. Cabe señalar que la variable satisfacción con el trabajo mismo, se refiere a las actividades o tareas que realiza el individuo en su trabajo, mientras que la satisfacción laboral total, es el resultado de considerar los 5 indicadores medidos a través del IDT.

- a) La relación encontrada entre la autoestima y la satisfacción laboral total se considera la más importante, debido a que es la relación principal buscada en la presente investigación.

Dicha relación es apoyada por la teoría de Korman (1970) - quien postula que la autoestima es una variable moderadora de variables organizacionales. Asimismo Sekaran (1986) --- menciona que la autoestima es una variable que modera el --- involucramiento en el trabajo. Dichos autores concuerdan en cuanto a que la autoestima es una variable de personalidad que debe de ser considerada al investigar la satisfacción por el trabajo, refutando de esta manera lo propuesto por Tharonou y Hacker (1982) quienes mencionan que la autoestima no tiene influencia en las variables organizaciona--- les.

Asimismo se puede decir que los sujetos perciben su situación laboral consistente con su autoconcepto (Korman, 1970) ya que a mayor autoestima, mejor será la ejecución y por - lo tanto, habrá una mayor satisfacción.

Finalmente cabe mencionar que la teoría de las necesidades de Maslow (citado por Gruneberu, 1979) se ve apoyada por --- esta relación de variables, desde el punto de vista de que los sujetos al tener satisfechas sus necesidades de auto- estima, entonces tendrán satisfechas sus necesidades de --- realización, bajo las cuales se puede considerar el aspecto laboral.

- b) En cuanto a la relación encontrada entre la autoestima y la satisfacción por el trabajo mismo es apoyada por la teoría del efecto moderador de la autoestima sobre la ejecución y satisfacción por la tarea de Korman (1970), de lo cual se concluye que a mayor autoestima, mejor será la ejecución de una tarea y por lo tanto, existirá una mayor satisfacción por la misma.

Asimismo Korman (1970) propone que existe una fuente de autoestima relacionada con la tarea específica, la cual surge a través de la experiencia que el sujeto tenga con la misma. De este modo se puede decir que debido a la gran experiencia docente de los sujetos (43.8% de la muestra total posee una antigüedad docente de más de 10 años), la satisfacción que derivan de las actividades que realizan es alta, apoyando de este modo su sentido de competencia y por lo tanto la satisfacción por la tarea.

Por otro lado, esta relación es apoyada por la Teoría de la Necesidad de realización y de Valor, de lo cual se infiere que existe poca discrepancia entre las necesidades que satisface el realizar una actividad laboral, en este caso el trabajo mismo, y lo que el individuo valora, en este caso, la autoestima.

- c) La relación encontrada entre la autoestima y la satisfacción por los compañeros de trabajo es apoyada por la teoría de Coopersmith (1967) quien menciona que a mayor autoestima, los sujetos serán más capaces de mantener relaciones sociales buenas las cuales no se verán afectadas por dificultades personales, de ahí que exista satisfacción en dicho aspecto laboral.

Asimismo Andrisini y Shapiro (1978) mencionan que las relaciones interpersonales, son un factor socioemocional del cual derivan las mujeres una gran satisfacción en sus trabajos.

Basándose en la teoría de las necesidades de Maslow (citado por Gruneberg, 1979) se puede inferir que los sujetos tienen satisfechas sus necesidades de establecer relaciones afectivas, lo que los puede conducir a satisfacer sus necesidades tanto de autoestima, como de estima de los demás.

En base a los resultados expuestos anteriormente, se puede concluir que:

- 1.- La autoestima es una variable de personalidad que influye en variables organizacionales (Sekaran, 1986), en este caso la satisfacción por el trabajo mismo, la satisfacción por los compañeros de trabajo y la satisfacción laboral total.
- 2.- La autoestima influye en la realización de una tarea. (Korman, 1970).
- 3.- La cantidad de autoestima que un individuo presente caracteriza el tipo de relaciones interpersonales que mantenga. (Coopersmith, 1967).

## 2.- DIFERENCIAS ENTRE MEDIAS POR VARIABLE Y GRUPO.

Como se puede observar en la Tabla No. 4 la única diferencia significativa encontrada fue entre la variable satisfacción por el supervisor y el estado civil ( $t=1.96$ ,  $p=.05$ ,  $q=78$ ) de lo que se concluye que el estado civil produce una diferencia significativa en la satisfacción por el supervisor.

Este resultado es apoyado por la investigación realizada por Andrisini y Shapiro (1978) quienes encontraron que las mujeres derivan su satisfacción laboral de factores tales como el supervisor, relaciones interpersonales con compañeros de trabajo y el trabajo mismo. Por su parte Vroom (1964) menciona que la actitud positiva que se tenga hacia el trabajo conduce a una satisfacción laboral, de este modo se puede decir que las mujeres que laboran como profesoras a nivel medio superior mantienen una actitud positiva hacia su jefe inmediato superior, resultando de esta manera, satisfacción por el mismo.

Considerando la Teoría de los dos factores de Herzberg (citado por Gruneberg, 1979) se apoya el postulado referente a los factores de higiene, entre los cuales se encuentra el supervisor, concluyéndose que las características evaluadas del jefe inmediato superior se consideran adecuadas y por lo tanto conducen a una satisfacción en dicho aspecto laboral.

Las hipótesis alternas que no se comprobaron fueron las siguientes:

Existe diferencia significativa entre el estado civil y:

- a) la autoestima.
- b) satisfacción por el trabajo mismo.

- c) la satisfacción por los compañeros de trabajo.
- d) la satisfacción por el salario.
- e) la satisfacción las oportunidades de ascensos.
- f) la satisfacción laboral total.

### 3.- CORRELACION DE VARIABLES CONSIDERANDO EL ESTADO CIVIL.

En cuanto a los resultados encontrados y que no fueron contemplados en las hipótesis de investigación (Ver Tabla No. 6) se encontró que:

- a) Existe una relación baja pero significativa ( $r=.29$ ,  $p=.03$ ) entre la autoestima y la satisfacción por el trabajo mismo en mujeres profesoras casadas, concluyéndose que en las mujeres casadas a mayor autoestima, mayor satisfacción por el trabajo mismo. Dicha relación puede ser interpretada desde el punto de vista de que las casadas poseen un mayor equilibrio en su auto-imagen de competencia y como consecuencia tienen mayor satisfacción con la (s) tarea (s) que realiza (n) (Korman, 1970). Esta relación se ve reforzada por la investigación realizada por Chappel (1978) quien encontró que el papel del matrimonio conduce a un aumento de la importancia que se le da al trabajo. Por otro lado, Erdwins, Mellinger y Tyer (1981) encontraron que los roles que una mujer asume, no influyen en la evaluación que tiene de sí misma; este resultado es rechazado por esta relación ya que a mayor autoestima, mayor va a ser la satisfacción por las tareas que se realizan en el trabajo y por lo tanto, se puede decir que la satisfacción que la mujer presente en sus rol de trabajadora, será influida por la evaluación que tenga de sí misma.
- b) Existe una relación baja pero significativa ( $r=.27$ ,  $p=.04$ ) entre la autoestima y la satisfacción por el supervisor en mujeres profesoras solteras. Esta relación se ve apoyada por la investigación realizada por Niebuhr y Davis (1984) quienes proponen que la autoestima del subordinado se ve afectada por el comportamiento del superior hacia él. En base a esto se puede decir que existe un comportamiento -- distinto del supervisor hacia las solteras y hacia las casadas afectando de este modo su autoestima y la satisfacción en dicho aspecto laboral.

- c) Existe una relación moderada y significativa ( $r=.34$ ,  $p=.01$ ) entre la autoestima y la satisfacción por los compañeros de trabajo en mujeres profesoras solteras. Esta relación es apoyada por la Teoría de Coopersmith (1967) quien sugiere que a mayor autoestima, las relaciones interpersonales de los sujetos serán mejores. En base a esto se deduce que las mujeres solteras poseen mejores relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo que las casadas, debido a que las solteras no desempeñan tantos roles como las casadas, quienes además de desempeñar el rol de trabajadora, juegan el papel de madre, esposa, ama de casa. Dichos roles que no poseen las solteras, influye en sus relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.
- d) Existe una relación moderada y significativa ( $r=.32$ ,  $p=.02$ ) entre la autoestima y la satisfacción laboral total en las solteras. Esta relación definitivamente muestra cómo influye el estado civil en la autoestima y la satisfacción laboral. Esta relación se puede explicar en base a lo propuesto por Korman (1970). Se deduce que las solteras tienen un mayor sentido de competencia que las casadas, por lo tanto su nivel de ejecución será mejor dando como resultado una mayor autoestima y una mayor satisfacción con laboral. Por otro lado, se puede decir que en las solteras existe una consistencia entre su situación laboral y su autoestima (Adler, 1980) lo que da como resultado de que exista una satisfacción laboral.

## CONCLUSIONES

De manera general se puede concluir que la autoestima es una variable de personalidad que influye en la satisfacción laboral. Asimismo el estado civil influye tanto en la autoestima, como en la satisfacción laboral.

En sí los resultados obtenidos en la presente investigación en cuanto a las relaciones esperadas son los siguientes:

Hipótesis Alternas Propuestas:	Acceptada	Rechazada
A mayor autoestima, mayor satisfacción laboral total.	X	
A mayor autoestima, mayor satisfacción por el trabajo mismo.	X	
A mayor autoestima, mayor satisfacción por el supervisor.		X
A mayor autoestima, mayor satisfacción por los compañeros de trabajo.	X	
A mayor autoestima, mayor satisfacción por los salarios.		X
A mayor autoestima, mayor satisfacción por las oportunidades de ascensos.		X

Los resultados obtenidos en cuanto a las diferencias producidas por el estado civil, son los siguientes:

Hipótesis Alternas Propuestas:	Acceptada	Rechazada
Existe diferencia significativa en la autoestima, entre solteras y casadas.		X
Existe diferencia significativa en la satisfacción por el trabajo mismo, entre solteras y casadas.		X
Existe diferencia significativa en la satisfacción por el supervisor, entre solteras y casadas.	X	

**Hipótesis Alternas Propuestas:**

Existe diferencia significativa en - la satisfacción por los compañeros - de trabajo, entre solteras y casadas.	X
Existe diferencia significativa en - la satisfacción por los salarios, -- entre solteras y casadas.	X
Existe diferencia significativa en - la satisfacción por las oportunidades de ascensos, entre solteras y casadas.	X
Existe diferencia significativa en - la satisfacción laboral total, entre solteras y casadas.	X

En cuanto a los resultados encontrados y que no fueron con-  
templados en las hipótesis de investigación, son los siguien-  
tes:

- 1.- A mayor autoestima, mayor satisfacción por el tra-  
bajo mismo, en profesoras casadas.
- 2.- A mayor autoestima, mayor satisfacción por el su-  
pervisor, en profesoras solteras.
- 3.- A mayor autoestima, mayor satisfacción por los ---  
compañeros de trabajo, en profesoras solteras.
- 4.- A mayor autoestima, mayor satisfacción laboral to-  
tal, en profesoras solteras.

## LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

La presente investigación no presentó ningún obstáculo grave, salvo el insuficiente alcance de revista periódicas de investigación por parte de varias bibliotecas. Se observó a través de la revisión bibliográfica que existe una revista que ha publicado artículos en relación a la autoestima y la satisfacción por el trabajo (Journal of Vocational Behavior) la cual fue imposible de conseguir, por lo que a continuación se mencionan la localización de ciertos artículos que podrán servir para próximas investigaciones:

Greenhaus, J.H. (1971) Self esteem as an Influence on Occupational Choice and Occupational Satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 1. 75-83.

London, M. y Klimoski, R.J. (1975) Self-esteem and Job Complexity as Moderators of Performance and Satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 6. 293-304.

Lopez, E.M. y Greenhaus, J.H. (1978) Self-esteem, race and Job Satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 13. 75-83.

Tharenou, P. (1970) Employee self-esteem: A review of the Literature. Journal of Vocational Behavior, 15. 1-29.

Wiener, Y., Vardi, Y. y Muczyk, J. (1981) Antecedents of Employees' Mental Health, the Role of Career and Work Satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 19. 50-60.

Debido a que la presente investigación es considerada pionera en México, se sugiere que para próximas investigaciones se asignen los sujetos a los grupos en base a la alta o baja autoestima que presentan y que el análisis de resultados se sugiere que se diversifique el tipo de trabajo que desempeñen los sujetos y considerar también las diferencias sexuales.

En cuanto a la inclusión de nuevas variables, sería interesante relacionar la satisfacción en el trabajo-ejecución del mismo, y detectar el efecto moderador de la autoestima en dicha relación, lo cual ampliaría la información que se tiene con respecto al efecto de la autoestima, sobre las variables organizacionales.

## BIBLIOGRAFIA

- Adler, S. (1980) Self-esteem and Casual Attributions for Job - Satisfaction and Dissatisfaction. Journal of Applied Psychology. 65(3). 327-332.
- Aguilar, M.E. (1987) Enajenamiento y Satisfacción en el Trabajo. Tesis de Licenciatura. Psicología. México:UNAM.
- Alvarez, A.J. (1980) La Mujer Joven en México. México: Editorial El Caballito.
- Andrisini, P.J. y Shapiro, M.B. (1978) Women's Attitude Toward Their Jobs: Some Longitudinal Data on a National Sample. Personnel Psychology. 31. 12-34.
- Baird, LL. (1977) Self and Superior Ratings of Performance: As Related to Self-esteem and Satisfaction with Supervision. Academy of Management Journal. 20(2). 291-300.
- Bersoff, D. y Crosby, F. (1984) Job Satisfaction and Family -- Status. Personality and Social Psychology Bulletin. 10(1). 79-83.
- Bonilla, M.P. (1986) Un Perfil de la Mujer en el Trabajo. Tesis de Maestría. Psicología Social. México:UNAM.
- Bonilla, M., Rodríguez, M., Esquivel, F. (1987) Manual Para la Elaboración de Tesis. México: Universidad Intercontinental Facultad de Psicología.
- Campbell, D. y Stanley, J. (1979) Diseños Experimentales y -- Cuasiexperimentales en la Investigación Social. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Coopersmith, S. (1967) The Antecedents of Self-Esteem. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Chappel, N. (1978) Work, Commitment to Work and Self-Identity Among Women. Dissertation Abstracts International. 39(6A). 3849.
- Deutsch, M. y Krauss, R.M. (1974) Teorías en Psicología Social. Buenos Aires: Editorial Paidós.

- Erdwins, C.J., Mellinger, J.C., Tyhr, Z.E. (1981) A Comparison of Different Aspects of Self-Concept for Young, Middle Aged and Older Women. Journal of Clinical Psychology. 37(3). 484-490.
- Fleishman, E. (1977) Estudios de Psicología Industrial. México: Editorial Trillas.
- García, B. (1985) Factores relacionados con la Satisfacción Laboral: Un Estudio Comparativo. Tesis de Maestría. Psicología Social. México: UNAM.
- Greenhaus, J.H. y Badin, I.J. (1974) Self Esteem, Performance and Satisfaction. Journal of Applied Psychology. 59(6) 722-726.
- Gruneberg, M. (1979) Understanding Job Satisfaction. Great Britain: Lowe and Brydone Printers, Ltd.
- Hulin, Ch. y Smith, P. (1964) Sex Differences in Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology. 48(2). 88-92.
- Ito, M.E. 1987. Influencias de Variables Familiares y Laborales en la Satisfacción de Mujeres Profesionistas con su Trabajo. Tesis de Maestría. Psicología Social. México: UNAM
- Korman, A. (1967) Relevance of Personal Need Satisfaction for Overall Satisfaction as a Function of Self-Esteem. Journal of Applied Psychology. 51(6). 533-538.
- Korman, A.K. (1970) Toward a Hypothesis of Work Behavior. Journal of Applied Psychology. 54. 31-41.
- Lacy, B.W., Bokemeier, J.L., Shepard, J.M. (1983) Job Attributes Preferences and Work Commitment of Men and Women in the United States. Personnel Psychology. 36. 315-329.
- Laing, R., Phillipson, A. Russell, L. (1973) Percepción Interpersonal. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- McFarlin, D.B. (1985) Persistence in the Face of Failure: The Impact of Self-Esteem and Contingency Information. Personality and Social Psychology Bulletin. 11(2). 153-163.
- McGuigan, F.J. (1971) Psicología Experimental; enfoque metodológico. México: Editorial Trillas.

- Niebuhr, R.E., Davis, K.R. (1984) Self-Esteem: Relationship -- with Leader Behaviour Perceptions as Moderated by the -- Duration of the Superior-Subordinate Dyad Association. -- Personality and Social Psychology Bulletin, 10(1). 51-59.
- Pick, S. López, A.L. (1986) Cómo Investigar en Ciencias Sociales. México: Editorial Trillas.
- Reid de Aguilar, L. (1981) Estructura Factorial de la Autoestima de Mujeres del Sur del Distrito Federal. Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología Social, 1(2). 273-288.
- Rojas Soriano, R. (1980) Guía para Realizar Investigaciones -- Sociales. México: UNAM.
- Sekaran, U. (1986) Self-esteem and Sense of Competence as --- Moderators of the Job Satisfaction of Professionals in Dual Career Families. Journal of Occupational Behaviour, 7. --- 341-344.
- Spiegel, M. (1969) Estadística. Serie de Compendios Schaum. --- Colombia: McGraw Hills, Inc.
- Tharenou, P., Harper, P. (1982) Organizational Correlates of - Employee Self-Esteem. Journal of Applied Psychology, 67(6) 797-805.
- Vroom, V.H. (1964) Work and Motivation. New York: John Wiley -- and Sons, Inc.
- Young, R., Veldman, D. (1972) Introducción a la Estadística -- Aplicada a las Ciencias de la Conducta. México: Editorial Trillas.

ANEXO I

ESTE CUESTIONARIO TIENE POR OBJETO INVESTIGAR ALGUNOS EFECTOS DE SU PERSONALIDAD Y DE SU TRABAJO. NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. POR LO QUE LE PEDIMOS CONTESTE TODAS LAS PREGUNTAS SIN DEJAR NINGUNA DE RESPONDER, SIENDO LO MAS SINCERA POSIBLE.

1.- Lugar de residencia:

Calle----- Num.-----  
Colonia-----

2.- ¿Qué edad tiene usted?

- 1. Entre 20 y 25 años.  
----- 2. Entre 26 y 30 años.  
----- 3. Entre 31 y 35 años.  
----- 4. Entre 36 y 40 años.  
----- 5. Entre 41 y 45 años.  
----- 6. Entre 46 y 50 años.

3.- ¿Cuál es su estado civil actual?

- 1. Soltera.  
----- 2. Casada.

4.- ¿Cuántos años lleva usted de casada?

- 1. Menos de 5.  
----- 2. Entre 6 y 10.  
----- 3. Entre 11 y 15.  
----- 4. Entre 16 y 20.  
----- 5. Entre 21 y 25.  
----- 6. Más de 25.

5.- ¿Cuántos hijos tiene?

- 1. 1  
----- 2. 2  
----- 3. 3  
----- 4. 4  
----- 5. 5  
----- 6. 6 ó más.

6.- ¿Cuáles son las edades de sus hijos?

-----  
-----  
-----

7.- ¿Cuál es la ocupación de su esposo?

-----

9.- Aproximadamente, ¿cuál es el ingreso mensual familiar?

- 1. Entre \$100,000 y \$125,000
- 2. Entre \$126,000 y \$150,000
- 3. Entre \$151,000 y \$175,000
- 4. Entre \$176,000 y \$200,000
- 5. Entre \$201,000 y \$225,000
- 6. Entre \$226,000 y \$250,000
- 7. Más de \$251,000

10.- ¿Cuál es su escolaridad?

- 1. Profesional Incompleta. ¿Cuál?-----
- 2. Profesional Completa. ¿Cuál?-----
- 3. Estudio de Post-Grado. ¿Cuál?-----

11.- ¿Trabaja usted con remuneración económica?

- 1. Sí.
- 2. No.

12.- ¿Cuántas horas trabaja a la semana como profesora?

- 1. Entre 3 y 6.
- 2. Entre 7 y 10.
- 3. Entre 11 y 14.
- 4. Entre 15 y 18.
- 5. Entre 19 y 22.
- 6. Entre 23 y 28.

13.- ¿Cuándo trabaja usted?

- 1. Turno Matutino.
- 2. Turno Vespertino.
- 3. Turno Mixto.

14.- ¿En dónde trabaja usted?

-----

15.- ¿Qué puesto ocupa ó cuál es su profesión?

-----

16.- ¿Cuántos años lleva trabajando como maestra?

- 1. Entre 2 y 4 años.
- 2. Entre 5 y 7 años.
- 3. Entre 8 y 10 años.
- 4. Más de 10 años.

17.- Aproximadamente, ¿cuál es su ingreso mensual como maestra?

- 1. Entre \$25,000 y \$50,000
- 2. Entre \$51,000 y \$100,000
- 3. Entre \$101,000 y \$150,000
- 4. Entre \$151,000 y \$200,000
- 5. Entre \$201,000 y \$250,000
- 6. Entre \$251,000 y \$300,000
- 7. Más de \$301,000

18.- ¿Para qué usa su ingreso?

- 1. Cosas suyas.
- 2. Cosas de la familia.
- 3. Ambas.

19.- ¿Qué tan satisfecha está usted con su trabajo?

- 1. Muy satisfecha.
- 2. Satisfecha.
- 3. Ni mucho, ni poco.
- 4. Insatisfecha.
- 5. Muy insatisfecha.

**A N E X O      I I**

## ESCALA DE AUTOESTIMA

Instrucciones.- Le voy a leer una serie de afirmaciones; quiero que escuche atentamente y me diga si está de acuerdo, en desacuerdo, o le es indiferente cada una de las siguientes afirmaciones.

1.- Soy una persona con muchas cualidades.

A	N	D
3	2	1

2.- Por lo general, si tengo algo que decir, lo digo.

A	N	D
3	2	1

3.- Con frecuencia me avergüenzo de mí misma.

A	N	D
1	2	3

4.- Casi siempre me siento segura de lo que pienso.

D	N	A
1	2	3

5.- En realidad no me gusto a mí misma.

A	N	D
1	2	3

6.- Rara vez me siento culpable de cosas que he hecho.

D	N	A
1	2	3

7.- Creo que la gente tiene buena opinión de mí.

A	N	D
3	2	1

8.- Soy bastante feliz.

A	N	D
3	2	1

9.- Me siento orgullosa de lo que hago.

A	N	D
3	2	1

10.- Poca gente me hace caso.

A	N	D
1	2	3

11.- Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiera.

D	N	A
3	2	1

12.- Me cuesta mucho trabajo hablar delante de la gente.

A	N	D
1	2	3

13.- Casi nunca estoy triste.

D	N	A
1	2	3

14.- Es muy difícil ser uno mismo.

A	N	D
1	2	3

15.- Es fácil que yo le caiga bien a la gente.

D	N	A
1	2	3

16.- A veces desearía ser más joven.

A	N	D
1	2	3

17.- Por lo general, la gente me hace caso cuando le aconsejo.

D	N	A
1	2	3

18.- Siempre tengo haber alguien que me diga qué hacer.

A	N	D
1	2	3

19.- Con frecuencia desearía ser otra persona.

A	N	D
1	2	3

20.- Me siento bastante segura de mí misma.

A	N	D
3	2	1

ANEXO III

## ESCALA DE AUTOESTIMA

### Instrucciones.-

A continuación aparecen una serie de afirmaciones, exprese su propia opinión personal. Por favor indique tachando las iniciales del siguiente código, la opinión que tiene de cada afirmación:

TA = TOTALMENTE DE ACUERDO  
 A = DE ACUERDO  
 I = NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO  
 D = EN DESACUERDO  
 TD = TOTALMENTE EN DESACUERDO

### Ejemplo:

Mi madre me quiere mucho  
 TA      A      I      D      TD

Esto indica que usted está totalmente de acuerdo en que su madre la quiere mucho.

1.- Soy una persona con muchas cualidades.

TA      A      I      D      TD  
 5      4      3      2      1

2.- Por lo general, si tengo algo que decir, lo digo.

TA      A      I      D      TD  
 5      4      3      2      1

3.- Con frecuencia me avergüenzo de mí misma.

TA      A      I      D      TD  
 1      2      3      4      5

4.- Casi siempre me siento segura de lo que pienso.

TA      A      I      D      TD  
 5      4      3      2      1

5.- En realidad no me gusto a mí misma.

TA      A      I      D      TD  
 1      2      3      4      5

6.- Rara vez me siento culpable por cosas que he hecho.

TA      A      I      D      TD  
 5      4      3      2      1

7.- Creo que la gente tiene buena opinión de mí.

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

8.- Soy bastante feliz.

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

9.- Me siento orgullosa de lo que hago.

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

10.- Poca gente me hace caso.

TA	A	I	D	TD
1	2	3	4	5

11.- Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiera.

TA	A	I	D	TD
1	2	3	4	5

12.- Me cuesta mucho trabajo hablar delante de la gente.

TA	A	I	D	TD
1	2	3	4	5

13.- Casi nunca estoy triste.

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

14.- Es muy difícil ser uno mismo.

TA	A	I	D	TD
1	2	3	4	5

15.- Es fácil que yo le caiga bien a la gente.

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

16.- A veces desearía ser más joven.

TA	A	I	D	TD
1	2	3	4	5

17.- Por lo general, la gente me hace caso cuando le aconsejo

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

18.- Siempre tiene que haber alguien que me diga qué hacer.

TA	A	I	D	TD
1	2	3	4	5

19.- Con frecuencia debería ser otra persona.

TA	A	I	D	TD
1	2	3	4	5

20.- Me siento bastante segura de mí misma.

TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

ANEXO IV

A CONTINUACION APARECEN UNA SERIE DE AFIRMACIONES. EXPRESE SU PROPIA OPINION PERSONAL AUNQUE USTED PIENSE QUE OTRAS PERSONAS PUEBAN ESTAR O NO ESTAR DE ACUERDO CON LO QUE USTED PIENSA. LO IMPORTANTE SON SUS OPINIONES PERSONALES. POR FAVOR INDIQUE ESCRIBIENDO LAS INICIALES DEL SIGUIENTE CODIGO, EN LA RAYA DE LA IZQUIERDA DE CADA AFIRMACION, SU ACUERDO 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 éxitos que lograba.
- 2. Las demostraciones de amor y cariño en mi familia eran frecuentes.
- 3. Creo que mis padres estaban orgullosos de mí.
- 4. Mis padres siempre me criticaban.
- 5. Creo que mis padres mostraban poco respeto por mis opiniones.
- 6. Cre que yo era muy importante para mis padres.
- 7. Sabía que podía recibir toda la ayuda de mis padres.
- 8. Mis padres señalaban mis errores con mucha frecuencia.
- 9. Cuando era niña frecuentemente me sentía culpable.
- 10. Mis padres valoraban mis cualidades.
- 11. Mis padres tomaban en cuenta mis opiniones.
- 12. A menudo mis padres me comparaban con otros.
- 13. Mis padres eran personas muy ocupadas y tenían poco interés en mí.
- 14. Casi siempre mis padres respetaban mis decisiones.
- 15. Casi nunca recibí ayuda de mis padres.
- 16. Difícilmente lograba captar la atención de mis padres.
- 17. Frecuentemente mis padres demostraban gusto por lo que hacía.
- 18. Mis padres casi nunca me demostraban su cariño.

- 19. A mis padres les gustaba pasar el tiempo conmigo.
- 20. Difícilmente lograba una alabanza por parte de --  
mis padres.
- 21. Los demás no se interesan por mi persona.
- 22. Rara vez me siento culpable de lo que hago.
- 23. Creo que doy una buena impresión.
- 24. Cuando estoy en un grupo, usualmente no hablo mu-  
cho por miedo a decir algo inconveniente.
- 25. Los demás tienen un concepto negativo de mi perso-  
na.
- 26. Frecuentemente soy asediada por sentimientos de -  
inferioridad.
- 27. En algunas ocasiones me siento mal conmigo misma.
- 28. Los demás piensan que tengo muchas cualidades.
- 29. Me siento orgullosa de mí misma.
- 30. Siento que tengo muchas limitaciones.
- 31. Los demás piensan que soy tonta.
- 32. Creo que la gente piensa bien de mí.
- 33. Me siento contenta como soy.
- 34. Me es difícil tomar decisiones.
- 35. Creo que soy una persona preparada.
- 36. Con frecuencia la gente se ríe de mí.
- 37. Me siento inferior como persona.
- 38. Los demás tienen un buen concepto de mi persona.
- 39. Pienso que tengo muchas cualidades.
- 40. Me considero una mujer inteligente.
- 41. Disfruto platicar con mis hijos.
- 42. Mis hijos me tienen miedo.
- 43. Los demás opinan que he educado muy bien a mis hi-  
jos.
- 44. He logrado que mis hijos tomen sus propias opinio-  
nes.
- 45. Continuamente demuestro mi cariño a mis hijos.

- 46. La gente dice que me llevo bien con mis hijos.
- 47. Creo que le dedico poco tiempo a mis hijos.
- 48. Me gusta pedir la opinión de mis hijos cuando hay que decidir algo que les concierne.
- 49. Dificilmente me platican algo mis hijos.
- 50. Me gusta pasar el tiempo con mis hijos.
- 51. Me siento mal porque mis hijos han destacado en pocas cosas.
- 52. Los demás dicen que les presto poca atención a -- mis hijos.
- 53. Me molesta dar explicaciones a mis hijos.
- 54. He logrado ser una buena amiga de mis hijos.
- 55. Los demás dicen que soy muy buena madre.
- 56. Siento que contribuyo muy poco al bienestar de mi familia.
- 57. Mis hijos me tienen mucha confianza.
- 58. Creo que los demás piensan que soy mala madre.
- 59. Con frecuencia castigo a mis hijos sin razón.
- 60. Algunas personas opinan que descuido mucho a mis hijos.
- 61. Soy poco importante para mi marido.
- 62. Me gusta atender a mi esposo.
- 63. Generalmente prefiero platicar mis problemas con mis amigas.
- 64. Mi esposo no me acepta como soy.
- 65. Me divierto más sola que con mi esposo.
- 66. Los demás piensan que desatiendo a mi esposo.
- 67. Creo que mi esposo se siente feliz conmigo.
- 68. Me agrada platicar con mi esposo.
- 69. Muchas de mis cosas se las oculto a mi esposo para evitarme problemas.
- 70. Mi esposo casi nunca me pregunta mi opinión sobre las cosas.
- 71. Platico poco con mi esposo.

- 72. Creo que soy egoísta con mi esposo.
- 73. Mi marido trata de complacerme.
- 74. Soy muy valiosa para mi esposo.
- 75. Creo que mi marido me quiere mucho.
- 76. Mi esposo continuamente me está señalando mis defectos.
- 77. Mi esposo me hace sentir indispensable.
- 78. Los demás dicen que me llevo bien con mi esposo.
- 79. Creo que lo doy seguridad a mi esposo.
- 80. Estimulo a mi esposo a superarse.
- 81. Una satisfacción de mi vida es ser ama de casa.
- 82. Creo que los demás piensan que no funciona como - ama de casa.
- 83. Me disgusta arreglar mi casa.
- 84. Me siento improductiva siendo ama de casa.
- 85. Sinceramente me gustan mucho las labores del hogar.
- 86. Los demás piensan que soy descuidada como ama de casa.
- 87. Me gusta emplear mi tiempo en aprender cosas de - la casa.
- 88. Los demás piensan que por ser ama de casa tengo - mis méritos.
- 89. Me disgusta ser ama de casa porque es un trabajo muy ingrato.
- 90. Muchos valoran mi trabajo como ama de casa.
- 91. El ser ama de casa me proporciona sentimientos po sitivos.
- 92. Ser ama de casa es un trabajo muy insatisfactorio
- 93. Creo que piensan que soy muy desorganizada.
- 94. Me gusta ser ama de casa aunque es un trabajo pe- sado.
- 95. El trabajo de ama de casa me parece muy monótono.
- 96. Creo que piensan que llevo muy bien mi casa.

- 97. Me gusta ser ama de casa porque sólo ahí puedo --  
hacer el trabajo de la manera que a mí me gusta.
- 98. Me fascina tener bonita mi casa.
- 99. Ser ama de casa es una pérdida de tiempo.
- 100. Prefiero ser otra cosa que ama de casa.
- 101. Me siento poco creativa en mi trabajo.
- 102. Me siento subestimada en mi trabajo.
- 103. Mis compañeros de trabajo toman en cuenta mis ---  
opiniones.
- 104. Siento que soy una persona valorada en mi trabajo
- 105. Si pudiera dejaba de trabajar.
- 106. Pierdo mi tiempo inútilmente en mi trabajo.
- 107. Soy muy importante en mi trabajo.
- 108. Me siento devaluada en mi trabajo.
- 109. Creo que resuelvo los problemas de mi trabajo con  
mayor facilidad que mis compañeros.
- 110. Mi trabajo me proporciona poco placer.
- 111. Mi trabajo me permite poner en práctica muchos --  
conocimientos.
- 112. Siento que me desarrollo poco en mi trabajo.
- 113. Creo que mi compañeros de trabajo piensan que soy  
eficiente.
- 114. Mi trabajo es solamente un pasatiempo.
- 115. Mi trabajo me hace sentir muy bien.
- 116. Mi trabajo me hace sentir útil.
- 117. Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye  
poco al logro de los objetivos.
- 118. Mi trabajo me hace sentir importante.
- 119. Siento que contribuyo muy poco en mi trabajo.
- 120. Mi trabajo constituye un desafío.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO V

## ESCALA FACTORIAL DE AUTOESTIMA

A CONTINUACION APARECEN UNA SERIE DE AFIRMACIONES. EXPRESSE SU PROPIA OPINION PERSONAL AUNQUE USTED PIENSE QUE OTRAS PERSONAS PUEDEN ESTAR O NO ESTAR DE ACUERDO CON LO QUE USTED PIENSA, LO IMPORTANTE SON SUS OPINIONES PERSONALES. POR FAVOR INDIQUE ESCRIBIENDO LAS INICIALES DEL SIGUIENTE CODIGO, EN LA RAYA DE LA IZQUIERDA DE CADA AFIRMACION, SU ACUERDO 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 éxitos que lograba.
- 2. Las demostraciones de amor y cariño en mi familia era frecuentes.
- 3. Creo que mis padres estaban orgullosos de mí.
- 4. Creo que mis padres mostraban poco respeto por -- mis opiniones.
- 5. Creo que yo era muy importante para mis padres.
- 6. Sabía que yo podía recibir toda la ayuda de mis - padres.
- 7. Mis padres valoraban mis cualidades.
- 8. Mis padres tomaban en cuenta mis opiniones.
- 9. A menudo mis padres me comparaban con otros.
- 10. Mis padres eran persona muy ocupadas y tenían po- co interés en mí.
- 11. Casi siempre mis padres respetaban mis decisiones
- 12. Casi nunca recibí ayuda de mis padres.
- 13. Dificilmente lograba captar la atención de mis pa- dres.
- 14. Frecuentemente mis padres demostraban gusto por - lo que hacía.
- 15. Mis padres casi nunca me demostraban su cariño.
- 16. A mis padres les gustaba pasar el tiempo conmigo.

- 17. Dificilmente lograba una alabanza por parte de --  
----- mis padres.
- 18. Los demás no se interesan por mi persona:
- 19. Creo que doy una buena impresión.
- 20. Cuando estoy en un grupo, usualmente no hablo mu-  
----- cho por miedo a decir algo inconveniente.
- 21. Los demás tienen un concepto negativo de mi perso-  
----- na.
- 22. Frecuentemente soy asediada por sentimientos de -  
----- inferioridad.
- 23. Me siento mal conmigo misma.
- 24. Los demás piensan que tengo muchas cualidades.
- 25. Siento que tengo muchas limitaciones.
- 26. Los demás piensan que soy tonta.
- 27. Creo que la gente piensa bien de mí.
- 28. Me siento contenta como soy.
- 29. Creo que soy una persona preparada.
- 30. Con frecuencia la gente se ríe de mí.
- 31. Me siento inferior como persona.
- 32. Los demás tienen un buen concepto de mi persona.
- 33. Pienso que tengo muchas cualidades.
- 34. Me considero una mujer inteligente.
- 35. Disfruto platicar con mis hijos.
- 36. Mis hijos me tienen miedo.
- 37. Los demás opinan que he educado muy bien a mis -  
----- hijos.
- 38. He logrado que mis hijos tomen sus propias deci-  
----- siones.
- 39. Continuamente demuestro mi cariño a mis hijos.
- 40. La gente dice que me llevo bien con mis hijos.
- 41. Me gusta pedir la opinión de mis hijos cuando --  
----- hay que decidir algo que les concierne.
- 42. Dificilmente me platican algo mis hijos.

- 43. Me gusta pasar el tiempo con mis hijos.
- 44. Me siento mal porque mis hijos han destacado en muy pocas cosas.
- 45. Los demás dicen que les presto poca atención a mis hijos.
- 46. Me molesta dar explicaciones a mis hijos.
- 47. He logrado ser una buena amiga de mis hijos.
- 48. Los demás dicen que soy muy buena madre.
- 49. Mis hijos me tienen mucha confianza.
- 50. Creo que los demás piensan que soy mala madre.
- 51. Con frecuencia castigo a mis hijos sin razón.
- 52. Algunas personas opinan que descuido mucho a mis hijos.
- 53. Soy poco importante para mi marido.
- 54. Me gusta atender a mi esposo.
- 55. Mi esposo no me acepta como soy.
- 56. Me divierto más sola que con mi esposo.
- 57. Los demás piensan que desatiendo a mi esposo.
- 58. Creo que mi esposo se siente feliz conmigo.
- 59. Me agrada platicar con mi esposo.
- 60. Muchas de mis cosas se las oculto a mi esposo para evitarle problemas.
- 61. Mi esposo casi nunca me pregunta mi opinión sobre las cosas.
- 62. Platifico poco con mi esposo.
- 63. Creo que soy egoísta con mi esposo.
- 64. Mi marido trata de complacerme.
- 65. Soy muy valiosa para mi esposo.
- 66. Creo que mi marido me quiere mucho.
- 67. Mi esposo me hace sentir indispensable.
- 68. Los demás dicen que me llevo bien con mi esposo.
- 69. Creo que le doy seguridad a mi esposo.

- 70. Estimulo a mi esposo a superarse.
- 71. Una satisfacción de mi vida es ser ama de casa.
- 72. Creo que los demás piensan que no funciona como ama de casa.
- 73. Me disgusta arreglar mi casa.
- 74. Me siento improductiva como ama de casa.
- 75. Sinceramente me gustan mucho las labores del hogar.
- 76. Los demás piensan que soy descuidada como ama de casa.
- 77. Me gusta emplear mi tiempo en aprender cosas de la casa.
- 78. Los demás piensan que por ser ama de casa tengo mis méritos.
- 79. Me disgusta ser ama de casa porque es un trabajo muy ingrato.
- 80. Muchos valoran mi trabajo como ama de casa.
- 81. El ser ama de casa me proporciona sentimientos positivos.
- 82. Ser ama de casa es un trabajo muy insatisfactorio
- 83. Creo que piensan que soy muy desorganizada.
- 84. Me gusta ser ama de casa aunque es un trabajo pesado.
- 85. Creo que piensan que llevo muy bien mi casa.
- 86. Me gusta ser ama de casa porque sólo ahí puedo -- hacer el trabajo de la manera que a mí me gusta.
- 87. Me fascina tener bonita mi casa.
- 88. Ser ama de casa es una pérdida de tiempo.
- 89. Prefiero ser otra cosa que ama de casa.
- 90. Me siento poco creativa en mi trabajo.
- 91. Me siento subestimada en mi trabajo.
- 92. Mis compañeros de trabajo toman en cuenta mis opiniones.
- 93. Siento que soy una persona valorada en mi trabajo
- 94. Si pudiera dejaba de trabajar.

- 95. Pierdo mi tiempo inútilmente en mi trabajo.
- 96. Soy importante en mi trabajo.
- 97. Me siento devaluada en mi trabajo.
- 98. Mi trabajo me proporciona poco placer.
- 99. Mi trabajo me permite poner en práctica muchos conocimientos.
- 100. Siento que me desarrollo poco en mi trabajo.
- 101. Mi trabajo es solamente un pasatiempo.
- 102. Mi trabajo me hace sentir muy bien.
- 103. Mi trabajo me hace sentir útil.
- 104. Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye poco al logro de los objetivos.
- 105. Mi trabajo me hace sentir importante.
- 106. Siento que contribuyo muy poco en mi trabajo.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.

**A N E X O VI**

INDICE DESCRIPTIVO DE TRABAJO

Instrucciones.-

Escriba una "S" junto al adjetivo que describa el aspecto particular de su trabajo, una "N" si el término no describe ese aspecto y una "2" si no puede tomar una decisión a ese adjetivo.

Ejemplo:

Trabajo  
S muy difícil  
Esto significa que usted sí considera su trabajo muy difícil

TRABAJO	SUPERVISOR	COMPAÑEROS	SALARIOS	ASCENSOS
— Fascinante (S)	— Solicita mis consejos (S)	— Estimulantes (S)	— Ingresos adecuados para los gastos normales (S)	— Buenas oportunidades para ascender (S)
— Rutinario (I)	— Difficil de contarlar (I)	— Aburridos (I)	— Participación satisfactoria en las utilidades (S)	— Oportunidades bastante limitadas (I)
— Satisfactorio (S)	— Desorient (I)	— Lentos (I)	— Apenas puede vivirse con los ingresos (I)	— Accesos de acuerdo a las capacidades (S)
— Aburrido (I)	— Alaba el trabajo bien hecho (S)	— Ambiciosos (S)	— Buena oportunidad para ascender (S)	— Políticas injustas de ascensos (I)
— Bueno (S)	— Tiene tacto (S)	— Tónicos (I)	— Malos (I)	— Ascensos poco frecuentes (I)
— Creativo (S)	— Influye sobre mí (I)	— Responsables (S)	— Ingresos que permiten lujos (S)	— Ascensos regulares (S)
— Respetado (S)	— Está bien informado (S)	— Rápidos (S)	— Inseguros (I)	— Bastante buenas habilidades de ascensos (S)
— Caliente (S)	— No supervisa lo suficiente (I)	— Inteligentes (S)	— Menos de lo que merezco (I)	
— Agrable (S)	— Se irrita con facilidad (I)	— En fácil enemistades con ellos (I)	— Salarios elevados (S)	
— Util (S)	— No supervisa lo suficiente (I)	— Animosos (S)	— Salarios insuficientes (I)	
— Fatigante (I)	— Su trabajo me aburre (I)	— Percecosos (I)		
— Suro (S)	— Me dice en qué situación me encuentro (S)	— Desagradables (I)		
— Desafiante (S)	— Me irrita con facilidad (I)	— No hay intimidad con ellos (I)		
— De pie (I)	— Me dice en qué situación me encuentro (S)	— Activos (S)		
— Frustrante (I)	— Aburrido (I)	— Con intereses estrechos (I)		
— Sencillo (I)	— Interata (I)	— Leales (S)		
— Intemirabile (I)	— Controla bien el trabajo (S)	— En difícil verlos (I)		
— Da un sentimiento de logro (S)	— Malo (I)			
	— Inteligente (S)			
	— Me deja que me haga cargo de mi trabajo (S)			
	— Está cerca cuando se lo necesita (S)			
	— Percecoso (I)			

**A N E X D    V I I**

ESTE CUESTIONARIO TIENE POR OBJETO INVESTIGAR ALGUNOS ASPECTOS DE SU PERSONALIDAD Y DE SU TRABAJO. NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. POR LO QUE LE PEDIMOS CONIESTE TODAS LAS PREGUNTAS SIN DEJAR DE RESPONDER NINGUNA, SIENDO LO MAS SINCERA POSIBLE.

INSTRUCCIONES.- FAVOR DE MARCAR CON UNA "X" EN LA RAYA DE LA IZQUIERDA LA VARIABLE QUE MEJOR DESCRIBA SU SITUACION.

1.- Lugar de residencia:

Calle \_\_\_\_\_ Núm. \_\_\_\_\_  
Colonia \_\_\_\_\_

2.- ¿Qué edad tiene usted?

- 1. De 26 a 30 años.  
----- 2. De 31 a 35 años.

3.- ¿Cuál es su estado civil?

- 1. Casada.  
----- 2. Soltera. (Si su estado civil es soltera, pase la pregunta No. 7)

4.- ¿Cuántos años lleva usted de casada?

- 1. Menos de 5 años.  
----- 2. Entre 6 y 10 años.  
----- 3. Entre 11 y 15 años.  
----- 4. Entre 16 y 20 años.  
----- 5. Más de 20 años.

5.- ¿Cuántos hijos tiene?

- 1. 1 hijo.  
----- 2. 2 hijos.  
----- 3. 3 hijos.  
----- 4. 4 hijos.  
----- 5. 5 hijos.  
----- 6. 6 o más hijos.  
----- 7. Ninguno.

6.- ¿Cuáles son las edades de sus hijos?

- 1. Menos de 1 año.  
----- 2. De 1 año a 3 años.  
----- 3. De 4 a 6 años.  
----- 4. De 7 a 9 años.  
----- 5. De 10 a 12 años.  
----- 6. De 13 a 15 años.  
----- 7. De 16 años o más.

7.- Aproximadamente, ¿Cuál es el ingreso mensual familiar?

- 1. De \$300,000 a 1,000,000
- 2. De 1,001,000 a 1,500,000
- 3. De 1,501,000 a 16-01,000
- 4. De 1601,000 a 1,700,000
- 5. De 1701,000 a 1,800,000
- 6. De 1801,000 a 1,900,000
- 7. De 1901,000 a 11,000,000.
- 8. Más de \$1,000,000

8.- ¿Cuál es su nivel académico?

- 1. Licenciatura.
- 2. Postgrado (Especializaciones, Diplomados, Maestrías, Doctorado).

9.- ¿Cuál es su estado académico?

- | Licenciatura       | Postgrado          |
|--------------------|--------------------|
| ----- 1. Pasante.  | ----- 3. Pasante.  |
| ----- 2. Titulada. | ----- 4. Titulada. |

10.- ¿Cuántas horas trabaja a la semana como profesora/horas/clase?

- 1. Entre 3 y 6 horas a la semana.
- 2. Entre 7 y 10 horas a la semana.
- 3. Entre 11 y 14 horas a la semana.
- 4. Entre 15 y 18 horas a la semana.
- 5. Entre 19 y 22 horas a la semana.
- 6. Entre 23 y 28 horas a la semana.

11.- ¿Cuál es su turno laboral como profesora/horas/clase?

- 1. Turno Matutino.
- 2. Turno Vespertino.
- 3. Turno Mixto.

12.- ¿Cuántos años lleva trabajando como profesora?

- 1. Entre 2 y 4 años.
- 2. Entre 5 y 7 años.
- 3. Entre 8 y 10 años.
- 4. Más de 10 años.

13.- Aproximadamente, ¿Cuál es su ingreso mensual como profesora/horas/clase?

- 1. Entre \$38,000 y \$77,000
- 2. Entre \$77,001 y \$120,000
- 3. Entre \$128,001 y \$179,000
- 4. Entre \$179,001 y \$231,000
- 5. Entre \$231,001 y \$282,000
- 6. Entre \$282,001 y \$359,000
- 7. Más de \$359,001

14.- ¿Para qué usa su ingreso?

- 1. Comida suyas.
- 2. Comida de la familia.
- 3. Ambas.

15.- ¿Dónde tan satisfecha está usted con su trabajo?

- 1. Muy satisfecha.
- 2. Satisfecha.
- 3. Ni mucho, ni poco.
- 4. Insatisfecha.
- 5. Muy insatisfecha.



- 8. Siento que tengo muchas limitaciones.  
(1 2 3 4 5)
- 9. Los demás piensan que soy tonta.  
(1 2 3 4 5)
- 10. Creo que la gente piensa bien de mí.  
(5 4 3 2 1)
- 11. Me siento contenta como soy.  
(5 4 3 2 1)
- 12. Creo que soy una persona preparada.  
(5 4 3 2 1)
- 13. Con frecuencia la gente se ríe de mí.  
(1 2 3 4 5)
- 14. Me siento inferior como persona.  
(1 2 3 4 5)
- 15. Los demás tienen un buen concepto de mi persona.  
(5 4 3 2 1)
- 16. Pienso que tengo muchas cualidades.  
(5 4 3 2 1)
- 17. Me considero una mujer inteligente.  
(5 4 3 2 1)

## INDICE DESCRIPTIVO DE TRABAJO

### Instrucciones:

Escriba una "S" junto al adjetivo que describa el aspecto particular de su trabajo, una "N" si el término no describe ese aspecto y una "7" si no puede tomar una decisión a ese adjetivo.

### Ejemplo:

TRABAJO  
S muy difícil

Esto significa que usted sí considera su trabajo muy difícil

TRABAJO	SUPERVISOR	COMPAÑEROS	SALARIOS	ASCENSOS
— Fascinante. (S)	— Solicita mis consejos. (S)	— Estimulantes. (S)	— Ingresos adecuados para los gastos normales. (S)	— Buenas oportunidades para ascender. (S)
— Rutinario. (I)	— Difícil de contentar. (I)	— Aburridos. (I)	— Participación satisfactoria en las utilidades. (S)	— Oportunidades bastante limitadas. (I)
— Satisfactorio. (S)	— Descortés. (I)	— Lentos. (I)	— Apenas puede vivir se con los ingresos. (I)	— Ascensos de acuerdo a las capacidades. (S)
— Aburrido. (I)	— Alaba el trabajo bien hecho. (S)	— Ambiciosos. (S)	— Malos. (I)	— Empleo sin ascensos. (I)
— Creativo. (S)	— Tiene tacto. (S)	— Tontos. (I)	— Ingresos que permit ven lujos. (S)	— Políticas injustas de ascensos. (I)
— Respetado. (S)	— Influye sobre mí. (I)	— Responsables. (S)	— Inseguros. (I)	— Ascensos poco frecuentes. (I)
— Interesante. (S)	— Está bien informado. (S)	— Rápidos. (S)	— Menos de lo que merezco. (I)	— Ascenso regular. (S)
— Agradable. (S)	— No supervisa lo suficiente. (I)	— Inteligentes. (S)	— Salarios elevados. (S)	
— Util. (S)	— Se irrita con facilidad. (I)	— Es fácil encontrarlos con ellos. (I)	— Salarios insuficientes. (I)	
— Fatigante. (I)	— No dice en qué situación me encuentro. (S)	— Halina duras. (I)		
— Sano. (S)	— Mienta. (I)	— Astutos. (S)		
— Desafiante. (S)	— Testarudo. (I)	— Percechosos. (I)		
— De pie. (I)	— Crece bien el trabajo. (S)	— Desagradables. (I)		
— Frustrante. (I)	— No. (I)	— No hay intimidad con ellos. (I)		
— Sencillo. (I)	— No. (I)	— Activos. (S)		
— Intermittente. (I)	— Inteligente. (S)	— Con intereses extraños. (I)		
— Da un sentimiento de logro. (S)	— No deja que me haga cargo de mi trabajo. (S)	— Leales. (S)		
	— Está cerca cuando se lo necesita. (S)	— Es difícil verlos. (I)		
	— Perezoso. (I)			