

302925

4
20



UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO
ESCUELA DE PSICOLOGIA
Con Estudios Incorporados a la UNAM

DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES
EN CUANTO A SATISFACCION EN EL TRABAJO
EN UNA EMPRESA DE CONCRETO PRE-MEZCLADO

TESIS CON
 FALLA LE ORIGEN

TESIS que para obtener el título de la Licenciatura en Psicología
presenta: ANDREA HERNANDEZ RODRIGUEZ.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	pag.
Capítulo 1: Satisfacción en el trabajo	7
1.1. Satisfacción o moral	8
1.2. Motivación	15
1.2.1. La escala de necesidades de Maslow	17
1.2.2. La teoría de los factores de Herzberg	25
1.3. Relación entre la satisfacción en el trabajo y algunos aspectos del empleo	28
Capítulo 11: Características psico_ sociales del hombre y la mujer	34
2.1. Diferencias entre hombres y mujeres	35
2.2. El rol de la mujer	44
2.2.1. La opresión en la mujer ...	48
2.2.2. La mujer en el trabajo	51
Capítulo 111: Metodología	59

3.1. Problema e hipótesis	60
3.2. Definición de la población	62
3.2.1. Características generales	...	62
3.2.2. Ubicación espacio-temporal	63
3.3. Diseño estadístico	64
3.4. Variables y escalas de medición	65
3.5. Instrumento	67
3.6. Procedimiento	70

Capítulo IV: Análisis de los datos	71
4.1. Desarrollo estadístico	72
4.2. Resultados y discusión	118
4.3. Conclusiones	127
4.4. Limitaciones y aplicaciones	...	129

ANEXOS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO I

SATISFACCION EN EL TRABAJO

En el presente capítulo se examinar características de la satisfacción en el trabajo, posteriormente se estudia un factor relacionado directamente con este como es la motivación y dos teorías importantes de la misma; y para finalizar se exponen algunos factores relacionados a la satisfacción en el trabajo.

1.1. Satisfacción o moral.

Ya que los empleados están dedicados a actividades de la compañía más de la tercera parte de sus horas de vigilia, el trabajo satisfactorio contribuye a una sensación de bienestar general y a un sentimiento de valía personal (Siegel, 1980).

Si se considera que la satisfacción en el trabajo es una meta conveniente de la gerencia, entonces pueden tomarse las medidas de satisfacción o moral de los empleados como uno de los criterios o normas que sirvan para evaluar el éxito de las prácticas y las políticas de la gerencia, tales como la ampliación del trabajo, el entrenamiento de los supervisores, la toma de decisiones en grupo, etc.. De igual manera, estas mediciones constituyen una condición previa para la comprobación de varias teorías generales so

bre las actitudes y la motivación (Fleishman, 1983).

La satisfacción o moral está encadenada en forma sutil a los resultados que una organización puede alcanzar; este término se refiere al clima o atmósfera de trabajo generada por las actitudes combinadas de un grupo de personas hacia sus trabajos. Cuando se usa individualmente, por lo general se refiere al grado de satisfacción, optimismo y seguridad o la falta de estos que siente una persona en relación a su trabajo. Es un concepto intangible y subjetivo, pero aún así, la moral es vital. Es una especie de resumen de las condiciones de las relaciones humanas en un grupo o persona en particular. La moral es algo que se infiere con respecto al estado de la mente de otra persona y, por tanto, no puede medirse directamente. No obstante, se puede medir algún o algunos de los efectos en los cuales puede suponerse representa cierto papel (Gellerman, 1973). La mala moral puede originarse por varias causas, entre las cuales dos muy importantes son la mala supervisión y el no emplear a la persona más indicada para cada trabajo (Bittel, 1962).

La Dra. P. Smith define la satisfacción en el trabajo como: una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto, la considera como el resultado o la consecuencia de la experiencia del trabajador (hombre o mujer) en el puesto, en relación con sus

propios valores, é sea, con lo que desea o se espera de él o ella.

Para ella, la satisfacción es producto de variables, y puede o no servir como una causa por sí misma. Incluso se puede considerar sólo como un epifenómeno en ciertas circunstancias. Es posible conocerla sólo cuando se le pregunta al individuo, si está satisfecho o no, o cuando las circunstancias le presentan diversas alternativas (favorables o desfavorables) que requieren que realice una evaluación. Los sentimientos del individuo sobre los distintos aspectos de su trabajo o de su situación pueden ser absolutos, es decir, que sean bastantes independientes de un contexto específico y al mismo tiempo relativos a las alternativas que tenga disponibles. Por ejemplo, cuando menos sobre un cierto mínimo ingreso anual dado, puede ser una fuente positiva de satisfacción, una fuente de falta de satisfacción o irrelevante dependiendo de lo que reciba como pago en otros trabajos o cuántos trabajos similares existan disponibles, de lo que ganen otras personas de capacitación, habilidades y experiencia en el mismo mercado laboral, de lo que ese mismo individuo haya ganado en el pasado y de las obligaciones financieras que tenga y a los gastos a que esté acostumbrado. En otras palabras, la escala de un individuo está anclada por las alternativas percibidas y la evaluación que haga de la e

guridad del trato que reciba dependerá de su marco de referencia.

La importancia que el individuo dé a cada aspecto del trabajo ejerce influencia sobre su sentimiento global de satisfacción, al igual que sobre las formas de comportamiento que surjan. La importancia no es directamente predecible a partir de una jerarquía de necesidades, sino que es una función de las discrepancias entre la situación existente y las alternativas. Los juicios de importancia, al igual que los juicios de satisfacción y las conductas abiertas, se ven afectados por la perspectiva de tiempo que el individuo esté considerando y las alternativas disponibles en dicho nivel.

La satisfacción se puede relacionar con el comportamiento, pero el grado de relación varía grandemente de una situación a otra. La confusión sobre la relación de la satisfacción con el comportamiento implica la consideración de las alternativas disponibles al individuo. Por ejemplo, Thibaut y Kelly (1959) han propuesto que la satisfacción se relaciona con un nivel de comparación que resulta del conocimiento de los resultados de alternativas pasadas o actuales, y que el comportamiento está relacionado con un nivel de comparación que se basa en las alternativas actuales. — Broom (1964) también hizo énfasis en la importancia de las situa__

ciones y alternativas que determinan el marco de referencia y ejerce influencia sobre la satisfacción y el comportamiento. La Dra. - Smith está de acuerdo con que la satisfacción y el comportamiento dependen de las alternativas percibidas, y que sólo entendiendo es tas alternativas puede predecirse la conducta. La falta de satis facción puede expresarse en ciertas situaciones de ausentismo, en otras por cambio de trabajo y en otras, puede no existir ningún - cambio de comportamiento abierto en el trabajo, dependiendo de lo que se permita y de las consecuencias de la acción en términos de los trabajos alternos disponibles.

La mayor parte de los estudios ha implicado la evalua ción del comportamiento en una sola dimensión, como es el caso de la producción o de las ausencias. No hay garantía de que la dimen sión específica utilizada sea importante en una situación en parti- cular, ni que el trabajador razonablemente pueda expresar satisfac ción o la falta de esta en una forma en particular. Por ejemplo: la producción, en algunas situaciones es una función no del esfuer zo individual sino de las normas establecidas, que pueden o no re flejar los sentimientos del grupo sobre lo deseable que sea la si tuación, o puede estar determinada por factores que van más allá - del control inmediato del trabajador, como es el caso del ritmo de

la máquina (Smith, 1975).

El grupo parece tener efectos importantes en la adaptación de los miembros en la organización. En una gran cantidad de aspectos, los trabajadores que pertenecen a grupos coherentes parecen estar "mejor adaptados" a la organización que los que no tienen estos enlaces informales. Es más posible que los trabajadores que pertenecen a tales grupos tengan tasas más altas de satisfacción en el trabajo y tasas más bajas de tensión, que los trabajadores que pertenecen a grupos coherentes. La mejor adaptación de los miembros de grupos coherentes se debe en parte a las satisfacciones y al apoyo psicológico que proporcionan los grupos. Por lo que, la membresía a un grupo coherente ayuda a aumentar la satisfacción del trabajo (Tannenbaum, 1972).

La Dra. Smith dice que la mayor parte de los modelos para una teoría de la satisfacción son esencialmente aditivos (que pueden añadirse). Suponen que todos los factores importantes suman sus efectos para producir una respuesta afectiva total. Las interacciones de los efectos no se consideraron. Además, un aspecto dado de la situación se supone que tiene el mismo efecto sobre todos los individuos, sin tomar en cuenta sus características personales o su situación anterior. Así como, ciertos factores siempre se omi

ten de la consideración de satisfacción debido a que se presupone-
operan al mínimo nivel, así es probable que el trabajador ni siquie-
ra considerará la posibilidad de realizar un trabajo que tuviera -
las restricciones intolerables en la libertad de movimiento, con -
salarios submínimos o con suministro inadecuado de oxígeno, de tal
manera que estos factores no se incluyen al anclar su marco de re-
ferencia y tienen poco o ningún efecto sobre su evaluación (Smith,
1975).

1.2. Motivación.

La respuesta más obvia a la pregunta, "¿porqué trabaja el individuo?", es que lo hace para ganar dinero. Numerosos estudios han comprobado que, el sueldo o el salario no es sino sólo una de las constelaciones de las satisfacciones proporcionadas por el trabajo.

Los seres humanos están impulsados para satisfacer una amplia variedad de necesidades. Algunas de ellas tienen bases fisiológicas; otras, como la necesidad de aprobación por parte de iguales, la propia estimación y el logro, están derivadas de la sociedad, que marca diferentes necesidades por satisfacer a ambos sexos. Es obvio que muchos impulsos tienen influencia sobre el comportamiento del individuo en un momento determinado.

El comportamiento observado no es en sí un índice absoluto de la motivación subyacente. Dos empleados que exhiben el mismo comportamiento pueden hacerlo porque satisfacen necesidades completamente distintas.

Los psicólogos no pueden responder en forma afirmativa a la solicitud de la administración de encontrar el "botón vital" de un empleado que pueda ser presionado para mejorar su nivel de productividad. Esta actitud refleja un punto de vista esencial de la teoría X: esto es, que la motivación sea proporcionada por la admi-

nistración, en forma de recompensas o de amenazas de castigo. En contraste a esto, la teoría enfatiza que los empleados desean desempeñar sus trabajos bien, pero que con frecuencia se ven impedidos en este esfuerzo por los obstáculos impuestos por la administración, por lo tanto, la administración no puede motivar a sus empleados; lo que puede hacer es eliminar los obstáculos para motivar al empleado mediante, por ejemplo, enriquecimiento del puesto y el aumento en las oportunidades para que el empleado despliegue su iniciativa.

Un aspecto global de la motivación indica que le fija rumbo al comportamiento de dos maneras: (1) impulsando al individuo a perseguir una meta entre varias disponibles, y (2) impulsando a perseguir ciertos objetivos ausentes por el momento (Siegel, 1980).

La preocupación por la motivación dentro de las organizaciones se debe a un doble deseo de aumentar la eficiencia y de satisfacer a las personas que se encuentran dentro de ellas. La insatisfacción en el trabajo, puede conducir a conductas patentes que resultan interesantes para la organización.

Un gran mal entendido ha surgido en el ambiente de las organizaciones en relación con la función del salario y los incen

tivos económicos. A partir del movimiento de relaciones humanas y de las teorías que realzan el papel de la autorrealización, se ha expandido la idea de que los factores económicos no juegan un papel importante. Lowler (1971) propone que los factores económicos si son importantes y que dentro de un esquema motivacional tienen una función instrumental. La teoría de las necesidades de Maslow (1943) propone que los factores económicos cumplen esa función en todos los niveles de la jerarquía de necesidades cuando son medios para satisfacer tales necesidades.

1.2.1. La escala de necesidades de Maslow.

Maslow presenta su teoría clasificando las diferentes necesidades del ser humano en cinco categorías:

1- Las necesidades fisiológicas: son aislables y se pueden localizar somáticamente. Estas necesidades y sus conductas consumatorias pueden servir como canales para otra clase de necesidades, son las más poderosas en el sentido de que cuando no están satisfechas a un nivel mínimo, el ser humano sólo actuará en busca de su satisfacción.

2- Las necesidades de seguridad: el organismo puede describirse como un mecanismo "buscador de seguridad". Satisfechas las necesidades fisiológicas, estas necesidades se convierten en las organizadoras de la conducta.

Se trata de la necesidad de protección contra el peligro, la amenaza y la deprivación. Cuando el hombre se encuentra en una relación de dependencia donde teme la deprivación arbitraria, su mayor necesidad es la de tener garantías, protección y seguridad. En esta situación la tendencia es a minimizar sus efectos; sin este temor el hombre está más dispuesto a tomar riesgos. Esta necesidad se manifiesta en la tendencia común a preferir lo familiar y conocido a lo desconocido.

Las acciones arbitrarias de los administradores que despiertan incertidumbre sobre la estabilidad en el empleo, que reflejan favoritismo o discriminación o que obedecen a interpretaciones y aplicaciones impredecibles de las políticas suscitan una gran necesidad de seguridad.

3- La necesidad de amor o necesidades sociales: este grupo se refiere a las necesidades de amor, afecto y pertenencia. La persona busca amigos, familia, hijos; estará deseosa de relaciones afectivas con la gente, por un "puesto en su grupo".

4- Las necesidades de estima: la estima debe estar basada sobre una capacidad real, éxito y respeto de los demás. Este grupo se puede dividir en dos categorías: necesidad de logro, autoconfianza, independencia y necesidad de reputación, prestigio, reconocimiento, atención y aprecio.

Estas necesidades se satisfacen poco o nada en los niveles inferiores de las organizaciones jerárquicas y producen conflictos en ellas; así como no son habitualmente estimuladas en las mujeres.

5- Las necesidades de autorrealización: el hombre sentirá un descontento hasta que no esté haciendo aquello para lo cual es apto. "Lo que un hombre puede ser, debe serlo". Esta necesidad se refiere al deseo de "actualizar" aquello para lo cual se tiene "potencialidad". Las oportunidades que una organización ofrece para la satisfacción de estas necesidades son mínimas y generalmente sólo se encuentran en los niveles superiores de la jerarquía.

Estas cinco categorías de necesidades están relacionadas y organizadas en una jerarquía. Esto quiere decir que las necesidades más poderosas tenderán a monopolizar la conducta consciente y a reorganizar toda la actividad y capacidad del organismo alrede

don de su satisfacción. A medida que una categoría de necesidades es satisfecha, paulatinamente va surgiendo el siguiente grupo como motivador de la conducta. Estudios ulteriores sugieren que no existe realmente una jerarquía sino una complementación entre necesidades superiores e inferiores (Rodríguez, 1983).

Basándose en la escala de necesidades de Maslow, Díaz-Guerrero (1982), hace una descripción de ésta en el trabajador mexicano, a cada necesidad la clasifica dentro de una intensidad variable del 1 al 10, es decir, que casi nada de intensidad de una necesidad la cuantificó con 1 y la intensidad más extrema la cuantificó con 10.

Necesidades fisiológicas. El trabajador mexicano ha tenido oportunidad en su existencia de saber lo que es el hambre aguda en algunos casos; en otros muchos, ha sufrido hambre parcial, su alimentación es incompleta. Algunos han llegado a afirmar que lo fundamental de la conducta del mexicano se explica por el hecho de que no está bien alimentado. Díaz-Guerrero, le da una valoración de 5, justamente a la mitad entre la intensidad mínima y máxima.

Necesidades de salud física. Existen diferentes opiniones en cuanto a la preocupación del mexicano por su salud física, pero se

creo que las mujeres resultarían muy preocupadas al respecto de la salud y el varón sería el descuidado. Les dá una valoración de 5. Necesidad sexual. Está muy altamente intensificada en el mexicano. Esta intensificación se explica socioculturalmente, es decir, que por un motivo o por otro se ha aislado a esta de todas las necesidades en nuestro medio, y se le ha dado una importancia enorme que desgraciadamente puede opacar otras potencialidades del individuo. Díaz-Guerrero opina que, la sexualidad es tan importante para el mexicano porque es una especie de compensación por otras cosas que él no tiene. Quizá uno de los mejores índices de exageración de esta necesidad sea jactarse o fanfarronear de su posesión. Le dá una intensidad de 10.

Temor al desempleo. Díaz-Guerrero no encuentra en el mexicano un alto temor al desempleo, y encuentra su explicación en un factor social: la familia mexicana que es tradicionalmente unida y protectora. Casi siempre habrá techo y comida, y a veces hasta recepción amorosa, para el hijo, el hermano y aún para el pariente que ha perdido su empleo. Le dá una intensidad de 5, aunque ante la situación actual esto no es cierto ya que por más que la familia se ayuda al desempleado, no puede porque apenas y logra sostenerse ella misma.

libtivación económica. El dinero es otro aspecto muy interesante en el mexicano, es símbolo y compensación de muchas otras cosas; tanto por su valor real como por su valor simbólico, le dá una intensidad de 10. El obrero mexicano valoriza altamente el dinero, por que cree encontrar en él la solución de todos sus problemas. Aclarar al individuo hasta dónde logra el dinero y hasta dónde no, podría ser de gran importancia en relación a aminorar la presente de susada impresión de valor del mismo. El trabajador se motiva por el dinero, es decir, si se le dá más dinero hará más; pero la motivación resultante de un aumento en salario mejora la eficiencia de los trabajadores, pero sólo temporalmente.

Necesidad de seguridad personal. El mexicano no parece tener una gran necesidad de seguridad personal en su trabajo o fuera de él. "No creo, que puedan agradecer mucho que los patrones se interesen por medidas de seguridad personal en el trabajo". Dada la actitud del mexicano resulta un tanto difícil hacerles aceptar y llevar al cabo consistentemente las medidas de seguridad que se planteen en una fábrica determinada. Le dá una intensidad de 2.

Amor y ternura. El mexicano en general parece no tener necesidad de amor y ternura; de niño lo tuvo en demasía, es más, en buen número de casos, la madre mexicana llega a sofocar con su ternura a los infantes. Este valioso afecto y ternura de la madre, en algunos casos, provoca dependencias patológicas en sus hijos. Le dá una calificación de 1.

Necesidad de la propia estima. Mantener la propia estima es, la más poderosa necesidad del trabajador mexicano. Dada su intensidad, puede no ser sólo buscada directamente, sino bajo máscaras distin

tas: sexualidad, dinero, etc.

Una serie de factores históricos y socioculturales han tenido que ver con un sentimiento de menorvalía en el mexicano, con una falta de satisfacción de la necesidad de la propia estima, que son de mayor importancia en el presente y, sobre todo, en los valores que fundamentan varios aspectos de la familia. Así, un abuso del concepto de autoridad y del concepto de respeto a la autoridad ha permitido, una y otra vez, que se pisotee la dignidad y la propia estima de los individuos. Pero si aún durante la infancia no hay manera lógica de construir la propia estima sobre bases reales, se puede concluir que el mexicano empieza la historia de su vida con una propia estima ya deshecha. Es más, dadas las condiciones económicas que prevalecen, no sólo históricas sino hasta presentes, poca oportunidad ha habido para que el mexicano desarrolle su propia estima, ya que las necesidades más intensas de tipo fisiológico, como el hambre, han estado activas con frecuencia.

"Tengo la impresión, de que el trabajador mexicano está hambriento, profundamente hambriento de desarrollar su propia estima ...". La propia estima "es ... un aspecto importantísimo de la motivación del trabajador mexicano. Y la psicología industrial podría tratar, poco a poco, de investigar y encontrar soluciones a

este sensitivo problema de la propia estima del mexicano, a través de ese desarrollo paulatino, y no a través de mejoras irreales de salarios, el mexicano puede llegar a ser mejor trabajador; puede llegar a sentir esencial y básicamente que vale al go, que su trabajo tiene importancia, que tiene valor para el desarrollo de otras cosas, que lo que hace contribuye al desarrollo y progreso de su patria, de los suyos y de los seres humanos en general, etc." Díaz-Guerrero le da una calificación de 10 a esta necesidad.

Necesidad de desarrollo integral. La necesidad de crear, de desarrollar las potencialidades individuales, no llega a menudo a hacerse motivante. A la vez, aún en medio de la privación de otras necesidades, la necesidad creativa en ciertos casos puede ser suficientemente intensa para desarrollarse, pero no tanto por su propia fuerza, sino, sobre todo, a partir de la compensación de otras muchas necesidades. Díaz-Guerrero da a esta necesidad una calificación de 5, ya que "... en muchas formas y siempre que ha podido expresarlo, el mexicano ha sido creativo".

Necesidad de pertenencia. El mexicano socializa en todas partes y está hasta cierto punto, satisfecho por completo de su sociabilidad. La familia mexicana como grupo cerrado y de lazos intensos ha

satisfecho, a veces con exageración, esta necesidad de pertenecer a un grupo. Díaz-Guerrero no considera que al mexicano le vaya a satisfacer mucho el ambiente social de la fábrica, no cree que vaya a la fábrica en busca de la satisfacción de estos aspectos. Le dá 1 de intensidad (Díaz-Guerrero, 1982).

1.2.2. La teoría de los factores de Herzberg.

Por otro lado, Herzberg (1959), en sus investigaciones - encontró cinco factores que aparecían como fuertes determinantes de la satisfacción en el trabajo: 1) logro; 2) reconocimiento ligado a un logro y no como una técnica de relaciones humanas, divorciada de las realizaciones; 3) el trabajo en sí mismo; 4) responsabilidad y; 5) progreso. Los factores que más contribuyen a la insatisfacción fueron: políticas de la compañía y administración, supervisión, salarios, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo.

Los factores que contribuyen a la satisfacción describen la relación del hombre con lo que él hace; los factores que se refieren a la insatisfacción describen su relación con el contexto y

con el medio ambiente en el cual realiza su trabajo (Rodríguez, 1983).

Herzberg llegó a la conclusión de que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son esencialmente in dependientes una de otra, y que influyen en la conducta de maneras diferentes. Estas están representadas por dos tipos de factores: higiénicos y motivadores.

Los factores higiénicos son aquellos que se relacionan con el ambiente de trabajo (insatisfacciones), es decir, son extrínsecos para el individuo, por ejemplo, el salario, las condiciones físicas del ambiente laboral, las políticas de la empresa, las re laciones interpersonales, el estatus y la seguridad en el trabajo; siendo su función principal la de evitar la insatisfacción en el empleo.

Los factores motivadores (satisfacciones), son aquellos relacionados con la ejecución del trabajo mismo y son intrínsecos para el individuo, por ejemplo, desarrollo y aprendizaje, el reco nocimiento de logro, la responsabilidad, y el crecimiento psicoló gico y que influyen sumamente en la satisfacción del empleo.

Por lo tanto, los factores que causan satisfacción son completamente diferentes a aquellos que producen insatisfacción

(García, CEI). Esta es una teoría que trata de explicar los deter
minantes de la satisfacción y de la insatisfacción en el trabajo
(Rodríguez, 1983).

1.3. Relación entre la satisfacción en el trabajo y algunos aspectos del empleo.

La escala de necesidades que se pueda aplicar en un momento dado a cualquier empleado refleja la interacción de dos series de factores: su historia personal (marco de referencial) y la situación inmediata (alternativas disponibles). Los factores de situación determinantes de la escala de las necesidades se derivan del medio ambiente de la organización que gratifica ciertos tipos de conducta y repueba otros. Por lo tanto, en los intentos que se hacen por generalizar acerca de la importancia que se advierte respecto de factores específicos relacionados con el empleo se debe tener en cuenta el marco general del empleo.

Tomando en cuenta esto, las percepciones que los empleados tienen de la relación entre la satisfacción en el trabajo y algunos aspectos del empleo y del ambiente de trabajo son:

Paga. La importancia relativa que los trabajadores le conceden a este factor es indudablemente una función del salario que reciben corrientemente en relación con el que se les paga a otros que desempeñan trabajos similares o que requieren de instrucción y experiencia similares. La importancia que le conceden es también función de las necesidades de los empleados en relación con lo que pueden adquirir con lo que ganan. Sería un error sostener que el

monto del salario no está relacionado con la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, el asunto consiste en que, una vez que el empleado rebasa cierto límite de ingresos, su punto de vista respecto del empleo tiende a reflejar hasta que grado este satisface ciertas de sus necesidades de origen social. Por lo tanto, las recompensas monetarias no se pueden considerar como una paracea, ni siquiera con el incentivo más importante que rige la motivación del trabajador.

Seguridad del empleo. La importancia de la seguridad, varía en función de la clasificación del empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su empleo. Es probable que los empleados que no están bajo la posible amenaza de un despido precipitado, consideren otros factores además de la seguridad, como de importancia primordial. Sin embargo, hay muchos empleados que recuerdan el abundante desempleo y los aprietos económicos de la depresión y, por consiguiente, le adjudican una importancia muy grande a la seguridad del trabajo.

Participación y reconocimiento personal. El empleado del presente tiene una gran necesidad de experimentar una sensación de realización, orgullo y valía personal. Aún cuando es imposible dar a cada empleado la oportunidad de experimentar orgullo, es posible y nec

sario proporcionar la clase de instrucción que le permita a cada trabajador comprender el lugar que su labor, a veces mínima, ocupa en la manufactura del producto total.

Supervisión. Uno de los descubrimientos significativos del estudio de Hawthorne fue que es posible modificar las actitudes de los trabajadores mediante el desarrollo de un espíritu de cooperación entre trabajadores y supervisores. Una relación amistosa entre su supervisores y subordinados parece generalizarse en un clima favorable de trabajo. La importancia que los trabajadores le conceden a la supervisión probablemente se debe a que, en cierto modo es un representante de la compañía. Cuando se le considera bajo este as pecto, se convierte en una fuerza primordial que facilita o impide al empleado la satisfacción de sus necesidades de reconocimiento personal (Siegel, 1980).

Al respecto la Dra. Patricia Smith (1975) en sus estudios de satisfacción en el trabajo ha encontrado de manera bastante con sistente que la satisfacción expresada con la supervisión y los compañeros es más alta para otras áreas (como paga, promociones y tareas) Muchas razones se pueden ofrecer al respecto. Probablemente las personas generalmente sientan que tratan a los demás de manera razonable en el trabajo, o probablemente los trabajadores no

esperan mucho de sus compañeros y superiores por lo que no están -
desilusionados y en ocasiones incluso se sienten satisfechos, cuando
se exceden sus expectativas ya de por si bajas; o probablemente
los trabajadores saben tan poco de los demás o le ponen tan poca a
tención a los demás, que responden con evaluaciones globales in-
fluenciados por las predisposiciones indiferenciadas; o probable-
mente las personas encuentran que el medio de trabajo no tiene gran
importancia.

La Dra. Smith opina que la satisfacción con las activida-
des del trabajo, puede esperarse que estén relacionadas con carac-
terísticas tales como el grado en que el individuo tiene control -
sobre su propio ritmo y la calidad del trabajo; tales factores son
la base para los intereses derivados a largo plazo en el trabajo -
mismo.

"... Se puede esperar que la comunidad entre en el campo
psicológico del individuo, particularmente cuando está conside-
rando las alternativas a largo plazo. El prestigio o el estado del
trabajo en relación con los estándares de la comunidad, puede es-
perarse que sea efectiva para decisiones a largo plazo como es el
caso de la elección vocacional. Sin embargo, el prestigio en el -
trabajo puede ejercer influencia sobre las actitudes globales inme-

diatas hacia el empleo con una empresa en particular en los casos en que el trabajo por sí mismo es poco atractivo, pero en asociación con una compañía le agrega seguridad en la comunidad. También puede ejercer influencia sobre la disposición para emprender una tarea en particular. De hecho, no es común encontrar elementos de prestigio que estén intencionalmente integrados en trabajos poco deseables para que la gente realice su trabajo de buena gana ...".

Por lo tanto, las interrelaciones de los factores objetivos del trabajo, de las capacidades del individuo y la experiencia, las alternativas disponibles en la compañía y en la comunidad y los valores del individuo son los que se espera pueden predecir la satisfacción. En muchos casos las características objetivas como la edad y el sexo proporcionan las bases para las normas del grupo que definen los requerimientos legítimos para un trabajo. La legitimidad del papel opera más claramente en el caso de la asignación de un trabajo a una mujer, quienes generalmente desempeñan trabajos más de rutina. La legitimidad también influye en la aceptación de la tarea y por lo tanto en la actitud hacia ella.

La Dra. Smith (1975) encontró que existen diferencias en cuanto al significado del trabajo entre hombres y mujeres. Con frecuencia las razones por las que trabajan son substancialmente dis-

distintas. Encontró que las mujeres están menos satisfechas en general que los hombres porque reciben menos con qué mostrarse satisfechas, como es el caso del pago. Sin embargo con un nivel comparable de ingresos, las mujeres se encuentran más satisfechas que los hombres. "Debemos considerar la posibilidad de que existan niveles de adaptación generales inferiores para las mujeres asociados con la aceptación de lo que se ha conocido como el papel de la legitimidad: la actitud que prescribe las expectativas y los papeles a los que cada mujer puede aspirar adecuadamente".

CAPITULO 11

**CARACTERISTICAS PSICOSOCIALES
DEL HOMBRE Y LA MUJER**

En este capítulo se analizan aspectos sociales y psicológicos que influyen en el comportamiento y desenvolvimiento de hombres y mujeres en todas las áreas de su vida, y que por consiguiente actúan dentro del trabajo. Así como también se examinan sucesos relacionados directamente con la mujer y que se consideran son importantes para el presente estudio.

11.1. Diferencias entre hombres y mujeres.

Según las observaciones de los sociólogos argentinos Ezequiel Ander Egg y Norma Sambóni (1972), las diferencias entre ser hombre y ser mujer son originadas casi totalmente por los condicionamientos sociales y culturales. Ellos afirman que cada ser humano es producto de una transmisión genética y de una influencia social, pero que la herencia biológica no impone un patrón de conducta cultural y tampoco excluyen otros. Añaden que las características tradicionalmente atribuidas a la mujer no son naturales, sino impuestas por la cultura tradicional. Además, señalan cómo la mujer puede tener una imagen cuando se trata de otra cultura. Muchas de las diferencias de aptitudes intelectuales y profesionales del hombre

y de la mujer son el resultado de las discriminaciones impuestas a ambos sexos desde la infancia.

La diferencia estaría dada por las condiciones sociales. Estas se hallan organizadas y orientadas de tal forma que, en la mayor parte de los sectores de la vida cotidiana (política, econó mía, arte, ciencia, técnica y otros), el hombre ejerce su poder y un monopolio casi total.

En la edad media los comportamientos, tanto del hombre como de la mujer, eran por así decirlo, infantiles. Pero a partir del siglo XVI y XVII se observa que prevalece el "sentido de res ponsabilidad". Es decir, comienza a desarrollarse la responsabili dad masculina, mientras que la mujer queda sujeta a comportamien tos "infantiles". El hombre es quien realmente evoluciona, se per fecciona y adquiere voz y representación ante sí mismo y ante la sociedad.

Un hombre es serio; la mujer, por el contrario, es con ceptuada como inestable y cambiante. Estos rasgos del carácter del hombre y de la mujer son sólo algunos de los estereotipos que se a ceptan sin más averiguaciones.

La segunda mitad del siglo XIX y los inicios del siglo XX fueron marcados por la creciente mecanización; que introdujo

cambios paulatinos en los papeles asignados a ambos sexos.

La economía y los procesos productivos se desarrollaron de manera que mantuvieran al varón como agente productor por excelencia. Las máquinas mismas fueron ideadas de acuerdo a la resistencia, ritmo y peculiaridades físicas que puedan ser desempeñadas por hombres.

Según esta ideología, el hombre se complace más con los criterios de productividad, competencia, eficacia, cronometrización de la acción, despersonalización, etc., mientras que la mujer está más identificada con la intimidad, con las relaciones personalizadas con un mundo interior, privado y recluso. Con lo cual, la vida pública sigue dominada por los hombres.

En el desarrollo de la familia se fue perfilando, paulatinamente, un dominio simbólico por parte del varón, quien llegó a cubrir todos los ámbitos de la vida familiar. El padre se halla presente en el hogar, sobre todo de manera simbólica, o sea a través de su papel de autoridad y de dominio formal, pues su presencia física se requiere principalmente en el mundo exterior.

La dominación de los varones necesitaba una justificación, por medio de las creencias o normas culturales, se logró simbólicamente mediante la imagen del padre. Es decir, del not pater

no, ya que este era el aspecto más fácilmente valorizado y aceptado en el varón.

Lo mismo sucede en la doctrina cristiana y en la teología católica, que desarrollaron la ideología de la paternidad como el principio de toda autoridad y poder, por lo que Dios Padre fue encumbrado como el origen creador y el principio explicativo del universo.

En la segunda mitad del siglo XX se observó, en los países desarrollados, una creciente valorización de la mujer y un cambio profundo en los papeles tradicionalmente asignados a cada sexo. Sin embargo, el modelo tradicional de dominación masculina se mantiene todavía vivo en amplias regiones, particularmente en el medio rural de los países en vías de desarrollo, como los latinoamericanos.

La autoridad del hombre invade todo el espacio simbólico de su familia. Al hombre le corresponde formalmente mantener a su familia y, aunque en algunos casos la mujer sostenga el hogar, él será el detentor legítimo de la autoridad ante el grupo social. La situación de privilegio del hombre-padre se mantiene y se continúa por tradición; o sea, a través de la educación familiar. En los hijos se reproducen los roles de hombre y mujer, tal como los aprenden

dieron los padres. No se puede decir que sea el hombre o la mujer quien luche por mantener su estatus; simplemente, se continúa con la tradición (Okawara, 1980).

La mayoría de las constituciones proclaman la igualdad de derechos y deberes para ambos sexos, pero en la práctica las resistencias a esta igualdad legal son notables y, con frecuencia proceden en la mayoría de los casos tanto de las mujeres como de los hombres. Esto se debe a que la condición femenina se ha definido siempre en función del papel, el rol particular sobre todo dentro de la familia y este ha sido transferido al campo social (Lescas, 1985). Las condiciones sociales y culturales que rodean tanto a los hombres como a las mujeres, los afectan diferencialmente y no pueden ser considerados a partir de los mismos parámetros (García, 1985). Hemos vivido en una cultura sexista, discriminatoria de la mujer, creada por una sociedad patriarcal. Esto ha provocado que la subordinación de la mujer no sea percibida por hombres y mujeres como un hecho cultural impuesto y modificable, sino como un orden natural (biológico) y por lo mismo incuestionable (Herrera, 1984).

El mundo del mexicano tiene una doble moral sexual y características contrastadas en los papeles que recíprocamente juegan la mujer y el hombre. El varón es dueño de prerrogativas, usa sin restricciones el dinero, se permite placeres que niega a la mujer, gasta en ropa y atuendo cantidades más significativas que sus parejas. El mundo de México, desde el punto de vista de la atmósfera sociocultural de tipo sexual es un mundo de hombres. El hombre tiene el privilegio de ser servido por la mujer, a esta no se le permite que indaque la utilización que el hombre hace al dinero, - el varón detenta poder y recursos (Ramírez, 1977).

Octavio Paz (1959). dice: "la mujer siempre ha sido para el hombre 'lo otro', su contrario y complemento. Si una parte de nuestro ser anhela fundirse con ella, otra, no menos imperiosa la aparta y excluye. La mujer es un objeto, alternativamente precioso y nocivo, más siempre 'diferente'. Al convertirla en objeto, en ser aparte, y al someterla a todas las deformaciones que su interés, su vanidad, su angustia y su mismo amor le dicta, el hombre la convierte en instrumento. Medio para obtener el conocimiento y el placer, vía para alcanzar la supervivencia, la mujer es ídolo, diosa, madre, hechicera o musa, pero jamás puede ser ella misma" (Vuille, 1983).

La función que llena cada papel sexual, siendo esto código de conductas y actitudes y acciones altamente elaboradas; así, la mujer tiene un papel doméstico que desempeñar que abarca el cuidado de la prole y esposa fiel. Mientras el varón puede ver realizadas sus ambiciones e intereses en cualquier campo de la productividad humana, sea en el aspecto profesional, deportivo o en las artes. Es un hecho que la mujer se ve sometida a un papel restringido como lo es la experiencia puramente biológica.

Existen diversos puntos de vista en relación a las diferencias psicosociales entre hombre y mujer; se afirma que tales diferencias descansan sobre la biología propia de cada sexo. Pero la endocrinología y genética no han conseguido descubrir disparidad mental o emocional entre ambos sexos.

Desde un punto de vista psicológico, se ha podido observar que la mujer tiende a ser más dependiente y conformista, acepta menos los riesgos, es más ansiosa y piadosa por el que cae en desgracia y a su vez más religiosa; mientras el hombre es más agresivo físicamente desde la edad temprana y tiende a ser más dominante y ambicioso profesionalmente; ambos aspectos diferenciales están muy reforzados por la cultura. El pensamiento masculino valora más la competición violenta, la actividad está más orientada al --

"yo" y al rendimiento, en tanto que la mujer tiene preferencia por la autonomía en un ambiente amistoso y agradable, su pensamiento - tiende a ser más intenso (Jimenez, 1982).

Con base en la noción de relatividad cultural y por medio del estudio comparativo de diversos pueblos, Margaret Mead (1949), consiguió abrir camino para una nueva comprensión del problema entre sexos. El análisis de un vastísimo material le permitió demostrar que nada autoriza a asociar ciertos rasgos psicológicos acunados socialmente en hombres y mujeres (como la agresividad y pasividad), con una supuesta predisposición de naturaleza - biológica.

Demostró que las características psicológicas ligadas a la masculinidad y a la feminidad, en el Occidente, también existen en las llamadas sociedades "primitivas", aunque de manera independiente al sexo. Llegó a dos conclusiones: en primer lugar, entre los pueblos que investigó existe una inversión total de las características que en la sociedad occidental han sido atribuidas tradicionalmente a hombres y mujeres; en segundo lugar, no en todas las sociedades aparece una actitud específica en relación a cada sexo (Okamura, 1980).

Pero, en nuestra sociedad se han establecido una serie

de valores acerca del sexo masculino y femenino. Así el hombre se rá fuerte en todo sentido, dueño de las iniciativas, de la indepen-
dencia, de la capacidad intelectual y física, del autodomínio, de
la audacia, de la valentía e incluso de una cierta agresividad-
(Hombre y mujer, 1972). Además el hombre mexicano, se encuentra ca-
rente de un padre que le brinde estructura, busca en aspectos for-
males externos aquello que no ha incorporado en su interior. Por
esto, hace alarde de una hombría, de una paternidad de la cual ca-
rece. Su dinero y recursos los emplea en objetos, cosas y diversio-
nes que estereotipadamente han sido calificadas de masculinas. Al
mexicano se le puede llevar a cualquier sitio a través de "ser muy
macho"; así como una de sus características es ser profundamente
agresivo en sus relaciones con los demás hombres para demostrarlo
(Romírez, 1977). Frente a semejante estereotipo, naturalmente exis-
te otro simétrico: el de la mujer como ente pasivo, dócil, resigna-
do y sumiso (Hombre y mujer, 1972).

11.2. El rol de la mujer.

Generalmente el nacimiento de un ser humano implica siempre una nueva oportunidad, y sin embargo, se insiste en atenuar dicha oportunidad cuando se trata de una niña. Simone de Beauvoir (1949), ha escrito: "No se nace mujer, una llega a serlo". Ningún destino biológico, físico o económico, define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana (Vicira, CEBi).

Como consecuencia de vivir en una sociedad de limitantes femeniles, donde el hombre es el ser productivo y creativo, aunado a una serie de atavismos culturales, ha provocado la desigualdad de la mujer en el trabajo, en la política, en la vida social y en la creación intelectual. Dicha discriminación tiene sus raíces en la educación diferencial; que en el caso de la mujer, significa el comienzo de su desigualdad, ya que es una práctica social de toda la comunidad donde los valores que prevalecen asignan a la mujer una serie de limitaciones en sus aspiraciones (Pobles, CEBi). El papel social de la mujer viene determinado por su papel en la producción y en la reproducción; en estas determinaciones la mujer sufre una disociación con respecto a la vida social, al no tener un papel asignado como persona sino como madre y esposa (Lescas, 1985).

La actitud de la mujer es el resultado de muchas circunstancias. La desvalorización que el padre hace de ella (padre que

es temido, frecuentemente ausente, tanto como presencia real como en su caracter de compañía emocional), el rechazo que recibe del mundo social, mundo de hombres, hace que se refugie y exprese a través de los hijos. La única forma de reparar el abandono en el cual se encuentra colocada, es dándoles amor a sus hijos (Ramirez, 1977).

La mujer es una persona que no ha desarrollado el aspecto volitivo de su caracter, pues desde que nace se le obliga a obedecer la voluntad de terceros, sobre todo varones, padre, hermanos, tutores y continúa después, en el matrimonio sometida a la ley del marido y en ocasiones a la del hijo o los hijos. Cortada así su libertad de acción no puede jamás ejercer su voluntad, tomar decisiones, ni adquirir sentido de responsabilidad; se ha limitado a recibir influencias externas y sólo, ha logrado adaptarse a sus circunstancias de acuerdo con su natural instinto de perseverancia (Lescas, 1985). A ella no se le prohíben las identificaciones femeninas con la madre sumisa y abnegada; desde pequeña aprendió y le resulta natural su papel en la vida (Ramirez, 1977).

Existen en el ambiente ciertos estereotipos de conducta, de acuerdo a los cuales se modela el caracter y la manera de ser de ambos sexos. Unade las principales características de las mexi

canas son: a) abnegación, soportar con resignación las adversidades de la vida, no protesta, nunca se revela ni exige, se olvida de sí misma en favor de los intereses de otros; b) servidumbre: consecuencia de la abnegación, someterse de manera absoluta a los intereses de quienes la rodean. En México, las mujeres son alguien con quien los hombres cuentan incondicionalmente; c) pasividad: la mujer no tiene elementos reales, ni ideales para la acción, etc. (Lescas, 1985). Otras características de la mujer es que debe estar subordinada al hombre (como ha sido mencionado anteriormente), ser desinteresada y mostrarse comprensiva con su compañero y con sus hijos. En pocas palabras, ser sumisa y conformista, y poseer, como virtud suprema, un alto sentido del respeto hacia la autoridad familiar y pública.

Mitos como el de la familia, la maternidad y el instinto maternal deben ser destruidos, ya que en la sociedad actual, estos se les enseñan a las mujeres desde la más tierna edad y, cuando ellas llegan a la fase adulta, no tienen otra opción más que conformarse con esos condicionamientos, repitiendo el destino que les fue impuesto (Okawara, 1980).

Con esto se puede ver, que el rasgo de identidad en la personalidad de la mujer (así como del hombre) se conforma con una

serie de factores individuales, familiares y sociales, que están fuertemente influidos por el ambiente y las características del sistema social al que pertenecen. La mujer joven contemporánea vive en una etapa de transición pues no se identifica con la figura femenina pasiva y receptiva anterior a los movimientos feministas y todavía tiene limitantes para identificarse con la figura femenina autónoma, libre e independiente que proporcionan este tipo de luchas. La imagen de la mujer de nuestro tiempo es altamente manipulada por los medios masivos de comunicación, siendo la publicidad de revistas, radio, t.v., responsables de la detección de la modificación del concepto de lo femenino y por lo tanto, de la creación de un muro de contención al cambio de la conducta de la mujer actual (Urrutia, 1980).

Díaz-Guerrero (1982) opina que la década de los sesentas trajo cambios en el área de las relaciones entre hombres y mujeres, en el papel de la mujer dentro de la sociedad mexicana y en las premisas socioculturales en relación con los padres. En un estudio que realizó (1959-1970), encontró que las mujeres se sienten menos supeditadas a la autoridad o a la superioridad del hombre; su papel de ser dócil, de querer ser como su madre, de que su lugar es este exclusivamente en el hogar, etc., sufrió cambios significativos.

La mujer quiere independizarse más, tener oportunidades de trabajo externas, buscar oportunidades profesionales, en general, ser menos dócil respecto al varón; la tendencia en relación con los padres es a disminuir su nivel de obediencia ciega, si bien, su respeto hacia ellos se mantiene (Díaz-Guerrero, 1982).

11.2.1. La opresión en la mujer.

Entre las situaciones concretas que generalmente se mencionan para demostrar que la mujer en sociedades como la nuestra vive en condiciones de opresión se pueden mencionar:

- a) las mujeres se encargan de la mayoría de las labores relacionadas con la crianza de los hijos;
- b) las mujeres ejecutan sistemáticamente una mayor proporción de tareas domésticas que los hombres;
- c) las mujeres en promedio participan mucho menos que los hombres en la realización del trabajo social productivo;
- d) las mujeres en promedio ganan menos que los hombres por trabajos iguales;
- e) a las mujeres que trabajan no se las releva de las responsabilidades.

lidades domésticas, que socialmente se siguen considerando como su responsabilidad primordial y natural -doble jornada-;

f) hay menor proporción de mujeres profesionales que de hombres profesionales;

g) la mujer tiende a ser objeto de intimidación sexual en las relaciones de trabajo y en las relaciones familiares. El hombre no.

En la posición feminista se afirma generalmente que la opresión de la mujer es el resultado de la organización social patriarcal, es decir, aquella en la cual el hombre tiene un claro dominio sobre la mujer, dominio que se manifiesta fundamentalmente en la familia, pero que se reproduce en forma más o menos sistemática a otros niveles de la práctica social, tales como las relaciones de trabajo y la práctica política.

En lo que se refiere a muchos de los que se ubican en la perspectiva clásica marxista, la opresión de la mujer es uno de los subproductos de la estructura y dinámica de las sociedades de clases, y en particular de las relaciones sociales de tipo capitalista. Es decir, la opresión de la mujer es parte de una opresión más amplia, inherente a la organización social montada sobre la explotación de unos por otros. En la base de esta explotación está la propiedad privada de los medios de producción.

Se dice comúnmente que una mujer es "pasiva, emocional, dependiente, sumisa, poco competitiva, complaciente, etc." (en contraste con el hombre que posee atributos diametralmente opuestos), se podría afirmar en principio, dentro del contexto de la teoría, psicológica actual, que no lo es por su condición natural de mujer (como se expresó en párrafos anteriores), ni por su carácter femenino, sino porque ha aprendido a ser así, porque se le ha prescrito ese rol y esto se puede modificar. La mujer tiende a aprender desde pequeña a orientar su atención a lo individual, a lo particular, y cómo este aprendizaje implica una manera de mirar el mundo y de relacionarse con su medio (familiar, social). Por esto, a la luz de los postulados de la teoría del aprendizaje, puede cambiar. Chester (1972), subraya cómo a la mujer se le enseña que la acción política y el ejercicio del poder son labores de los hombres, y — que su rol fundamental está en la maternidad; Bardwich (1977), llama la atención sobre la forma como a la mujer se le exige (socialmente) tener en cuenta la opinión de los demás en mayor grado que al hombre, y cómo esto afecta su autoestima en la medida que la hace mucho más dependiente de lo que piensen los demás (lo cual a su vez viene a reforzar la exigencia de sumisión y entrega que está tan fuertemente asociado con el papel de la maternidad); y Dowling

(1981) muestra cómo el papel de la mujer tiende a ser el de confi-
gurarse como objeto de preocupación y cuidado de otros. (Oliveira, CEM).

La subordinación femenina se manifiesta en múltiples ámbitos sociales: en la relación de pareja, en la familia, el trabajo, en organismos sindicales y comunitarios, mediante la existencia de privilegios del hombre frente a la mujer y la discriminación de esta última por el hecho de ser mujer. Esto se manifiesta en la división sexual del trabajo, la exclusión en los procesos de toma de decisiones, discriminación económica, etc. (Oliveira, CEM).

11.2.2. La mujer en el trabajo.

Cualquier mujer que trabaje debe cumplir además de la jornada laboral, que es tan o más agotadora que la de los trabajadores hombres, la jornada correspondiente a las labores "propias de su sexo", es decir, el trabajo doméstico. Lo anterior da como resultado que las mujeres asalariadas trabajen en promedio, 80 ó 90 horas a la semana, que significa una doble explotación. Pero eso no es todo, la mujer trabajadora está sujeta a discriminación

del pago de salarios a causa de que por su sexo, su trabajo es considerado de menor valía que el del hombre; debe soportar apresiones sexuales camino al trabajo, en el trabajo, y de regreso del trabajo (Lujan, CEII).

A la inserción de la mujer en el trabajo remunerado la primera objeción que se le hace es acerca del descuido en que deja a sus hijos y a su casa; ya que la familia es el instrumento de peso para la socialización del individuo.

La mujer enfrenta en el trabajo, al igual que en la educación, la cultura y casi todos los ámbitos de la vida, presiones que se suman a las que vive dentro del hogar: el marido se opone a que la mujer trabaje, no hay quien la sustituya en las labores domésticas y los hijos demandan atención; así ella deberá literalmente partirse en dos ya que dadas las condiciones económicas desesperadas, no tendrá más alternativa que contribuir al gasto diario de la manera que mejor pueda (Almanza, 1986).

La mujer que se integra a la producción vive en condiciones en que el salario del marido o del hombre de la casa difícilmente alcanza para cubrir satisfactoriamente las necesidades familiares. Esta situación objetiva, o bien la falta de marido, padre u hombre que trabaje obliga a la mujer a ganar un salario (Lescas,

1985).

Revisando la información censal relativa a 1980 en cuanto a la población económicamente activa (PEA) femenina del país, resulta significativo encontrar que esta se ha visto incrementada en relación al censo de 1970, pasando del 19 % del total de la PEA nacional al 27,8% (Velázquez, 1985).

La contribución de la mujer a la economía nacional adopta dos modalidades: a) la producción de bienes y servicios para el consumo directo de la familia; b) la producción para el mercado. La primera modalidad sigue imperando en México, aunque en las últimas décadas el trabajo remunerado ha aumentado su importancia relativa. Si bien salir a trabajar no necesariamente libera a la mujer de sus obligaciones como ama de casa (doble jornada), le permite al menos cierta independencia económica respecto del hombre y un reconocimiento social mayor que cuando realiza exclusivamente trabajo doméstico en su hogar (Lustig, 1982). Aunque como se sabe si ella tiene un trabajo asalariado, es "para ayudar a su esposo"; si él colabora en las labores domésticas, es una concesión a su mujer (Olivares, 1980).

Es de hacerse notar que la participación de la mujer es prácticamente inexistente en los renglones que alquieren mayor im

portancia dentro de la estructura industrial; esta industria requiere de un proceso de transformación complejo y de mano de obra especializada y cuyos salarios son relativamente altos, lo que es inaccesible para las mujeres que en este sector sólo logran ocupaciones de carácter administrativo, consideradas como propias de la mujer (García, 1981).

El acceso de la mujer al empleo está determinado por aspectos como es el estado civil, la crianza de los hijos, los horarios del trabajo, etc. (López, 1982).

La entrada de las mujeres en la oficina se hizo bajo el rubro de "ayuda" para los hombres. Se les planteó como un hecho dichoso que los liberaba de las tareas más aburridas e innatas, propias de mentes no tan superiores como las masculinas.

El prestigio de los empleados empezó a decaer: "si una mujer lo puede hacer, entonces no debe ser gran cosa". Poco a poco los hombres empezaron a salirse y los jefes complacidos contrataban mujeres que les resultaban más baratas.

Las trabajadoras solteras tienen una lealtad y dedicación al jefe que rebasa los límites laborales. La situación es evidente, en vez de marido tienen jefe, en vez de hogar, oficina; lo importante es realizar el rol femenino de "servir". El trabajo se

1 convierte en una prolongación de la casa y de las relaciones tradicionales. Así como también, cumplen con el papel de objetos decorativos y de reforzadores del ego masculino. Cualquier hombre bien entrenado con los roles sociales sabe que las mujeres existen sólo para apapacharlo, cuidarlo y pelearse por él. Lo peor es que también las mujeres son entrenadas con esas ideas y por eso la gran mayoría de las empleadas asumen esa infinidad de "variaciones" sobre el mismo rol, sin verlo extraño ni cuestionarlo. Además la mayoría de las mujeres jóvenes ven en el trabajo una gran posibilidad de encontrar marido, mientras que las casadas ven una posibilidad de dejar el mundo asfixiante del hogar. Cuando llegan al trabajo - "escapan" de una realidad no agradable y pueden cultivar una serie de fantasías (Lamas, 1977). Aunque no deja de sentir complejo de culpa. Ella cree que la mujer es para el hogar, que su misión es ser madre y esposa; y esto es evidente ya que responde a las valoraciones típicas de la subcultura tradicional (Lescas, 1985).

Las mujeres por lo general permanecen al margen del proceso productivo desempeñando funciones de apoyo (como secretarías, enfermeras) o bien, cuando tienen la posibilidad de participar y participan directamente en el proceso productivo, lo hacen en las etapas finales (actividades como las de empaquetar, decorar, etc.)

que no les proporcionan ninguna experiencia o calificación (López, 1982).

Además del des crédito sutil y constante que la mujer tiene que enfrentar en sus relaciones personales de trabajo: están los mensajes que recibe de los medios de comunicación masiva y la discriminación que padece en lo que respecta a su conducta frente al hombre. Con respecto a sus compañeras, no las percibe como tales, sino como posibles contrincantes en la competición que la misma ideología se ha encargado de preparar, sea en un concurso de belleza, en la adquisición de cosméticos, en la moda o arte la lichte frontal por un varón. Golberg afirma: "las mujeres se desprecian tanto a sí mismas, como unas a otras", evidentemente este rechazo del grupo, como de sí misma, nos habla del resultado de una proclama ción constante de su inferioridad que a la postre acaba por aceptar como un hecho (Jimenez, 1982).

Para la mujer, tener un empleo no significa solamente recibir un salario. Al participar en la producción, ella pasa a formar parte de la vida común, de la cultura, colabora en la construcción del mundo.

El decremento en las oportunidades de empleo aunado a la imposibilidad de absorber toda la mano de obra disponible; esto es,

no hay empleos en número suficiente para todas las personas capaces para trabajar. La marginación de la mujer constituye, en gran parte, en una forma de mantener ociosa una fuerza productiva que podría romper el equilibrio entre la demanda y la oferta de mano de obra (de por sí ya roto). No obstante, en los periodos de expansión económica, cuando la demanda de trabajo es muy grande, las mujeres son llamadas inmediatamente a formar parte de la población laboral (Okawara, 1980).

A la vista de la experiencia adquirida, hay fuertes indicios de que las presiones económicas ya no son el motivo principal, sino que ha sido reemplazado hasta cierto punto, por una situación psicológica más compleja (García, Celi), en la mujer, en la que existen motivaciones adicionales a los que están presentes en el común de los trabajadores, estas motivaciones son: la libertad, la autonomía, y la fortaleza, factores que no adquiere la mujer por el simple hecho de trabajar sino que se incorpora a todo un proceso de cambio tanto a nivel individual como social (Gutiérrez, 1980). También se mencionan aspectos como es el aburrimiento causado por las tareas domésticas, su estado de semiencastamiento, su legítima necesidad de desarrollo personal, su vocación, etc. (Lescas, 1985).

lia. del Carmen Elís de Leñero (1975), encontró como moti_ ción significativa para el trabajo de la mujer: la insatisfacción conyugal, entendiéndose como la falta de afecto y comprensión del esposo.

Existen factores inhibitorios en el mercado de trabajo, que desalientan a la mujer profesionalista para intervenir en el mer_ cado laboral, estos son entre otros, la baja asignación en cate_ gías que se les otorgan y que no corresponden ni al nivel, ni al _ salario de sus aspiraciones. En algunos casos se ven forzadas a aceptar empleos de menor jerarquía que los hombres con niveles de instrucción equivalentes, e incluso inferiores, en otros casos el desaliento que les produce dicha insatisfacción de sus aspiracio_ nes las orilla a determinar su retiro de la fuerza de trabajo (La_ ra, 1986).

CAPITULO III

METODOLOGIA

III.1. Problema e hipótesis.

A través de la observación de las actitudes que manifiestan hombres y mujeres ante su trabajo y tomando en cuenta las diferencias que socialmente se han impuesto a ambos sexos, surge la necesidad de conocer si existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a la satisfacción en el trabajo?

Basándose en la investigación documental hecha, y en la observación que se pudo realizar en una empresa en particular, se planteó la siguiente hipótesis como posible explicación del problema en cuestión:

H_a - Si existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a satisfacción en el trabajo.

De la cual se desprenden:

H_1 - Existe una mayor satisfacción en las mujeres con el supervisor en comparación con el hombre.

H_2 - En cuanto a salario, la mujer está más satisfecha que el hombre.

H_3 - En relación a la satisfacción con los compañeros, la mujer se encuentra más satisfecha.

H_4 - En cuanto a las tareas que desempeñan, existe -

mayor satisfacción en los hombres.

H_5 - En relación a la satisfacción por las posibilidades de ascenso, esta es mayor en los hombres.

Y como hipótesis nula se tiene:

H_0 - No existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a la satisfacción en el trabajo.

111.2. Definición de la población.

111.2.1. Características generales.

Los dos grupos que se analizaron (hombres y mujeres) pertenecen a la población total de una empresa de concreto pre-mezclado, con un total de 84 empleados, tanto de confianza (58,30%), como sindicalizados (41,70%); de los cuales 62 son hombres (73,80%) y 22 mujeres (26,20%). Siendo una población joven ya que las edades de los trabajadores fluctúan entre 18 y 45 años.

La escolaridad de la población es variada, el 25,64% de los hombres y el 18,18% de las mujeres tienen como máximo de estudios la primaria; un 20,96% de los hombres y un 4,54% de las mujeres cursaron hasta la secundaria; a nivel preparatoria o equivalente así como carrera comercial y técnica, se encuentra el 22,58% de los hombres y el 59,09% de las mujeres; el 18,18% de las mujeres y el 16,12% de los hombres dejaron su carrera trunca o son pasantes. Y sólo trabajadores del sexo masculino son titulados (11,29%) o tienen estudios de post-gradó (1,61%).

El estado civil de la población es: solteros, 25,64% de los hombres y 45,45% de las mujeres; casados o los que viven en unión libre 31,81% de las mujeres y 72,57% de los hombres; divorciados, 1,61% de los hombres y 18,18% de las mujeres; viudos sólo

el 4.54% de las mujeres.

Un 36.36% de las mujeres y un 11.29% de los hombres no tienen personas que dependan económicamente de ellos; un 50% de las mujeres y un 46.77% de los hombres tienen que mantener de 1 a 3 personas; el 33.87% de los hombres y un 4.54% de las mujeres so tienen económicamente de 4 a 6 personas y; de 7 a 10 personas de penden económicamente del 4.83% del total de los hombres y el 4.54% de las mujeres.

De los trabajadores casados o que viven en unión libre, de los hombres el 71.11% sus esposas no trabajan; el 4.44% traba jan medio tiempo y el 11.11% trabajan tiempo completo; del total de las mujeres casadas el 100% se sus esposos trabajan.

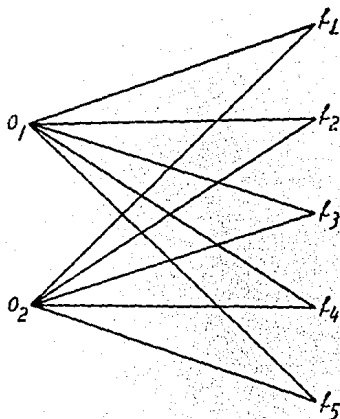
111.2.2. Ubicación espacio-temporal.

La población estudiada la constituye, los trabajadores - de una empresa de concreto pre-mezclado en 1986, ubicada en el mu nicinio de Tultitlán, Estado de México.

111.3. Diseño estadístico.

Para lograr el objetivo de esta investigación, se utilizó un diseño pre-experimental de comparación estática, por medio del cual se realizó la comparación de dos grupos (O_1 - hombres y O_2 - mujeres), en cinco factores relacionados a su trabajo (f_1 - supervisor; f_2 - salario; f_3 - compañeros; f_4 - tareas y; f_5 - promociones).

Su diagrama es:



III.4. Variables y escalas de medición.

Las variables que se manejaron son sustitutas al interés primario, ya que como no se puede medir la satisfacción laboral directamente, se miden factores relacionados a esta como son: salarios, compañeros, tareas, supervisor y promociones.

Como Variable Independiente se tiene:

Diferencias entre hombres y mujeres.

Definición operacional: diferencias de actitud en cada factor medido; estas diferencias pueden tener su explicación en un contexto histórico, social y psicológico.

Escala de medición: Nominal; sólo puede decirse a qué clase pertenece cada unidad. La manipulación es el conteo de unidades que pertenecen a cada categoría más o menos frecuente.

Como Variable Dependiente se tiene:

Satisfacción en el trabajo.

Definición operacional: respuesta emocional dada por el trabajador a su puesto.

Escala de medición: De relación; se asignan números para señalar la intensidad de una característica con una unidad de medida arbitraria, pero origen fijo, lo que mantiene la igualdad de las relaciones.

Definición operacional de los factores:

- tareas:* aspectos relacionados con las labores que en sí desempeña el sujeto, como: rutinario, respetado, etc.
- superior:* aspectos relacionados con su jefe inmediato, p.ej.: desconfianza, solicita mis consejos, etc.
- salarios:* remuneración económica y su capacidad de adquisición, p.ej.: ingresos que permiten lujos, inseguros, etc.
- compañeros:* descripción de las personas con las cuales trabaja, p.ej.: responsables, perezosos, etc.
- promociones:* las posibilidades de cambiar de puesto con un mejor ingreso y mejor nivel, p.ej.: políticas injustas de ascensos, ascensos de acuerdo a las capacidades, etc.

111.5. Instrumento.

Para obtener la información se elaboró un instrumento conformado por dos partes: la primera parte es un cuestionario con preguntas de opción múltiple, con el objeto de extraer datos demográficos, que se consideraron relevantes para el estudio tales como: edad, sexo, estado civil, etc.

La segunda parte consiste en un formato que explora la satisfacción del empleado en cinco áreas de su trabajo (anexo; 1).

Este Índice Descriptivo de Trabajo (IDT) creado por la Dra. Patricia C. Smith sobre la satisfacción en el trabajo se inició en 1959, con la finalidad de estudiar la satisfacción laboral de una sección transversal, representativa de los trabajadores en los Estados Unidos. En virtud de que el éxito de todo el estudio dependía de la naturaleza y la calidad del instrumento, se dedicó una gran cantidad de tiempo y esfuerzo a la construcción de este dispositivo.

En general, para el desarrollo del IDT se emplearon a más de 900 personas de 7 organizaciones diferentes. Hasta ahora, el IDT se ha aplicado a más de 2000 empleados, en más de 20 compañías distintas, en diversos tipos de comunidades y regiones geográficas. Las escalas IDT han mostrado relaciones sustanciales con las características de los individuos, las compañías y las comuni-

dades.

El IDT mide las satisfacciones con cinco áreas de un trabajo: el tipo de trabajo, el salario, las oportunidades de promoción, la supervisión y los compañeros en el trabajo. Por cada área existe una lista de adjetivos o frases cortas y a la persona que responde se le instruye que indique si cada palabra o frase se aplica con respecto a la faceta particular de su trabajo en cuestión (p.ej. su salario). Si describe adecuadamente su salario, se le pide que anote una "S" (que representa sí) junto a la palabra. Si la palabra no describe su salario, se le pide que anote una "N" (que representa no) junto a la palabra o frase. Si no puede decidir, se le pide que anote "I" (indeciso) en el espacio indicado. Este formato es usado así para reducir al mínimo las opciones de respuesta que pudieran surgir si las respuestas opcionales son impresas en un orden fijo en la página. (ver anexo 2)

Las ventajas que presenta el IDT como medida de satisfacción son las siguientes: primero, está dirigido hacia áreas específicas de la satisfacción en lugar de una satisfacción global o general.

Segundo, el nivel oral que se requiere para responder el IDT es bastante bajo; la persona comprende el sentido general de

palabras sencillas o frases cortas.

Tercero, el IDT no le pregunta directamente a la persona que responda si está satisfecho con su trabajo, sino que le pide que describa su trabajo. Al describir, la persona que responde proporciona información que se puede utilizar para inferir su satisfacción (Smith, 1975).

Aquí en México y en algunos países de Latinoamérica, el Dr. Ferrnando Arias Galicia, de la UNAM, ha realizado estudios utilizando el IDT, y ha llegado a la conclusión (según datos a la fecha) de que el IDT es un instrumento válido y confiable en los países investigados. (ver anexo 3)

III.6. Procedimiento.

Los cuestionarios fueron repartidos entre los empleados de la compañía, acompañados de una pequeña explicación de la finalidad del estudio. Estos cuestionarios fueron contestados en el lugar de trabajo de cada empleado y en el tiempo que tuvieron disponible; dado que por el giro de la empresa no se pudo obtener la autorización para aplicarlo en un lugar específico.

Posteriormente fueron recogidos y se procedió a su calificación. Para cada escala; se dió una puntuación de 3 a las respuestas correctas, 0 a las incorrectas y a las marcadas con la letra "I" una puntuación de 1. Para esta calificación se utilizaron unas claves de respuesta, las cuales asignaban como puntuación bruta máxima 54 puntos; después estas puntuaciones brutas fueron convertidas a percentiles a través de una tabla dividida, primeramente por sexos y después en las cinco subescalas que se manejaran (á nexos; #1).

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS DATOS

IV.1. Desarrollo estadístico.

A continuación se presenta el análisis estadístico de los datos obtenidos. La forma en que son expuestos es en función de los resultados obtenidos por los hombres y por las mujeres en cada factor. Al final se encuentra una tabla y una gráfica exponiendo las principales discrepancias en cada escala.

SUPERVISOR

(HOMBRES)

DATOS ORDENADOS

1	05	10	25	40	60	80	99
2	05	10	25	40	65	80	99
3	05	10	25	45	65	80	
4	05	15	30	45	65	90	
5	05	15	30	50	65	90	
6	05	15	30	50	65	90	
7	05	15	30	55	75	90	
8	05	20	30	55	75	95	
9	10	20	30	55	75	95	
10	10	25	40	60	80	99	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Límite de clase	f	x	fx	u	uf	u ² f
1	01- 10	13	5.5	71.5	-4	-52	208
2	11- 20	6	15.5	93	-3	-18	54
3	21- 30	10	25.5	255	-2	-20	40
4	31- 40	3	35.5	106.5	-1	-3	3
5	41- 50	4	45.5	182	0	0	0
6	51- 60	5	55.5	277.5	1	5	5
7	61- 70	5	65.5	327.5	2	10	20
8	71- 80	7	75.5	528.5	3	21	63
9	81- 90	4	85.5	342	4	16	64
10	91-100	<u>5</u>	95.5	<u>477.5</u>	5	<u>25</u>	<u>125</u>
		62		2661		-16	582

donde:

f_i = frecuencia

x_i = marca de clase

c_i = anchura de clase (10 valores)

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda El valor que aparece con mayor frecuencia (8 veces) es la puntuación 05, por lo que representa la moda.

Mediana La mediana está en $\frac{62 + 1}{2} = 31$ -ésimo término desde cualquier extremo, por lo que su valor es $\frac{40 + 40}{2} = 40$.

Medio El promedio de las puntuaciones es:

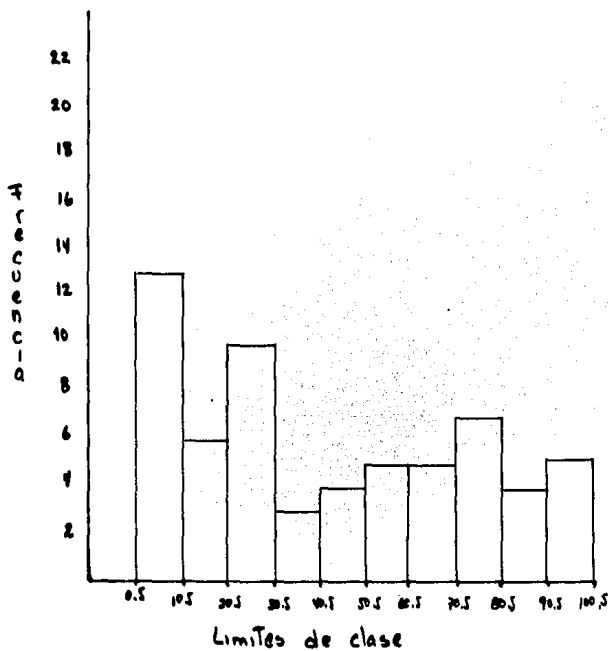
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{2661}{62} = 42.92$$

Desviación estándar. La fluctuación (dispersión) de los datos es:

$$S = c \cdot S_u = \sqrt{\frac{n(\sum u^2 f) - (\sum u f)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{36084 - 256}{3132}} =$$

$$S = (10) (3.07) = 30.80$$

Los datos se expresan gráficamente de la forma siguiente:



Histograma bimodal: las dos clases más pobladas están separadas — por una clase.

SUPERVISOR

(MUJERES)

DATOS ORDENADOS

1	01	50	60	65	85
2	05	55	60	70	90
3	05	60	65	75	
4	05	60	65	75	
5	30	60	65	75	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limite de clase	f	x	fx	u	uf	u ² f
1	01- 10	4	5.5	22	-5	-20	100
2	11- 20	0	15.5	0	-4	0	0
3	21- 30	1	25.5	25.5	-3	-3	9
4	31- 40	0	35.5	0	-2	0	0
5	41- 50	1	45.5	45.5	-1	-1	1
6	51- 60	6	55.5	333	0	0	0
7	61- 70	5	65.5	327.5	1	5	5
8	71- 80	3	75.5	226.5	2	6	12
9	81- 90	2	85.5	171	3	6	18
10	91-100	0	95.5	0	4	0	0
		<u>22</u>		<u>7151</u>		<u>-7</u>	<u>145</u>

donde:

f.- frecuencia

x.- marca de clase

c.- anchura de clase (10 valores)

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda El valor que se repite con mayor frecuencia (5 veces), y que representa la moda es 60.

Mediana La mediana está en $\frac{22+1}{2} = 11.5$ -ésimo término, desde cualquier extremo, de modo que su valor es $\frac{60+60}{2} = 60$.

Media El promedio de las puntuaciones es:

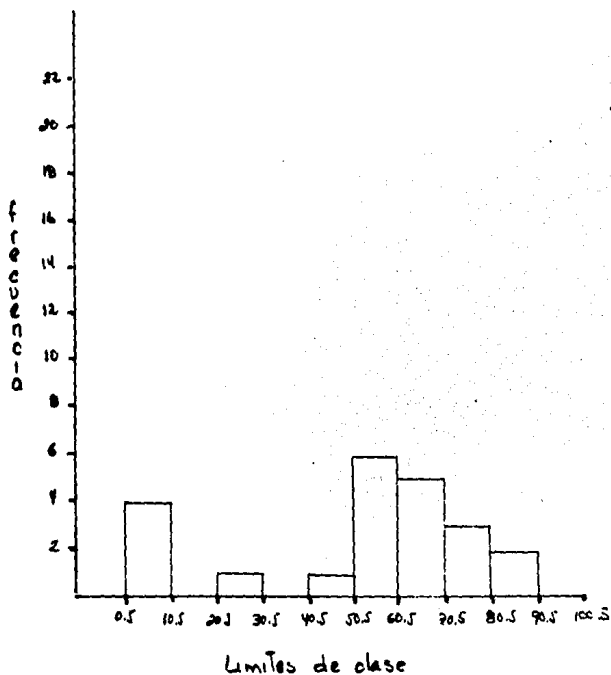
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{1151}{22} = 52.32$$

Desviación estándar. La fluctuación (dispersión) de los datos es:

$$S = (c) (S_u) = \sqrt{\frac{n(\sum u^2) - (\sum u)^2}{n(n-1)}} =$$
$$= \sqrt{\frac{3190 - 49}{462}} =$$

$$= (10) (2.60) = 26.10$$

Los datos se expresan gráficamente de la siguiente forma:



Histograma asimétrica derecha: una cola se extiende con más longitud que la otra.

*Comparación
Medidas de Tendencia Central*

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Media</i>	42.92	52.32
<i>Mediana</i>	40	60
<i>Moda</i>	05	60
<i>Desviación estandar</i>	30.80	26.10

Tabla 1.1: Comparación de las medidas de tendencia central entre hombres y mujeres en relación al factor: "supervisor".

... 2?
ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

insatisfacción _____

satisfacción - - - - -

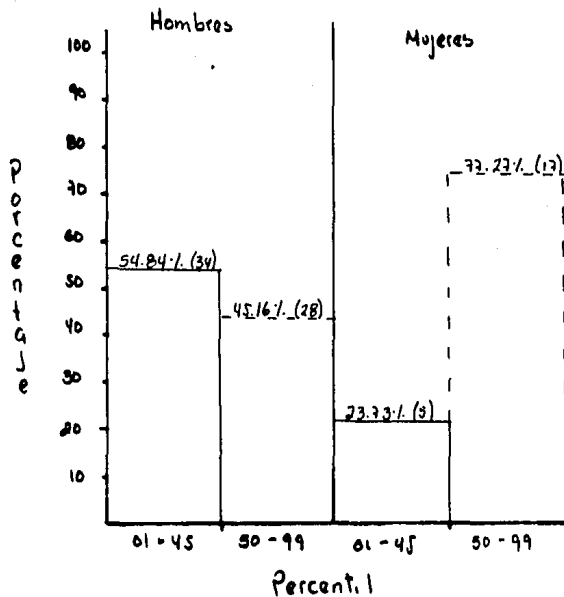


fig.1.1; Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes—
de satisfacción e insatisfacción, en relación al factor:
"supervisor".

SALARIOS
(HOMBRES)

DATOS ORDENADOS

1	01	05	10	20	35	50	80
2	01	10	15	25	40	55	90
3	01	10	15	25	40	60	
4	01	10	15	25	40	65	
5	01	10	15	25	40	65	
6	01	10	15	25	40	65	
7	05	10	15	30	45	70	
8	05	10	15	35	50	80	
9	05	10	15	35	50	80	
10	05	10	20	35	50	80	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limite de clase	f	x	fx	u	uf	$u^2 f$
1	01-10	21	5.5	115.5	-2	-42	84
2	11-20	10	15.5	155	-1	-10	10
3	21-30	6	25.5	153	0	0	0
4	31-40	9	35.5	319.5	1	9	9
5	41-50	5	45.5	227.5	2	10	20
6	51-60	2	55.5	111	3	6	18
7	61-70	4	65.5	262	4	16	64
8	71-80	4	75.5	302	5	20	100
9	81-90	1	85.5	85.5	6	6	36
10	91-100	0	95.5	0	7	0	0
		<u>62</u>					<u>341</u>

donde:

f = frecuencia

x = marca de clase

c = anchura de clase (10 valores)

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda El valor 10 aparece 10 veces, por lo que esta es -
la moda.

Mediana La mediana está en $\frac{62 + 1}{2} = 31.5$ -ésimo término,
desde cualquier extremo, de modo que su valor es:
 $\frac{20 + 25}{2} = 22.5$

Media El promedio de las puntuaciones es:

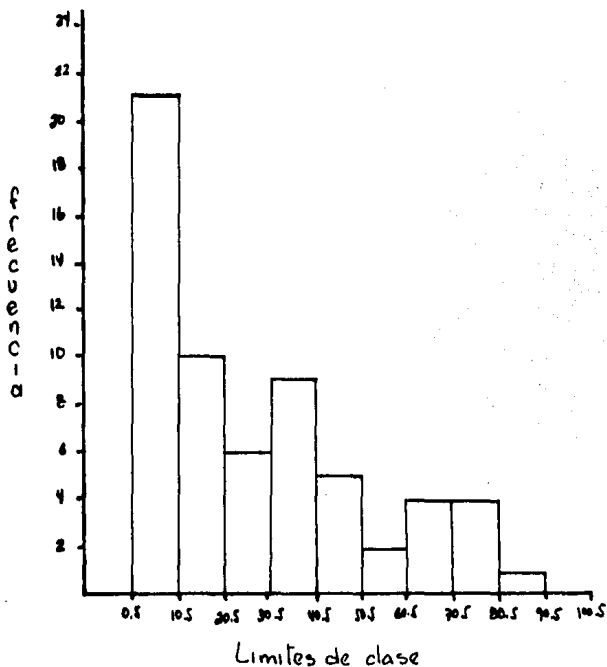
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{1731}{62} = 27.92$$

Desviación estándar. La fluctuación (dispersión) de los datos es:

$$S = c \cdot S_u = \sqrt{\frac{n(\sum u^2 f) - (\sum u f)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{21142 - 225}{3782}}$$

$$S = (10) (2.35) = 23.52$$

Los datos se expresan gráficamente de la siguiente forma:



Histograma en forma de J; no hay ninguna cola en el lado de la —
clase más poblada.

SALARIOS

(MUJERES)

DATOS ORDENADOS

1	01	10	30	50	75
2	01	15	30	55	85
3	05	15	30	65	
4	10	20	35	70	
5	10	20	45	75	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limite de clase	f	x	fx	u	uf	$u^2 f$
1	01-10	6	5.5	33	-3	-18	54
2	11-20	4	15.5	62	-2	-8	16
3	21-30	3	25.5	76.5	-1	-3	3
4	31-40	1	35.5	35.5	0	0	0
5	41-50	2	45.5	91	1	2	2
6	51-60	1	55.5	55.5	2	2	4
7	61-70	2	65.5	131	3	6	18
8	71-80	2	75.5	151	4	8	32
9	81-90	1	85.5	85.5	5	5	25
10	91-100	0	95.5	0	6	0	0
		<u>22</u>		<u>721</u>		<u>-6</u>	<u>154</u>

donde:

f : frecuencia

x : marca de clase

c : anchura de clase (10 valores)

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda Los valores 10 y 30 aparecen 3 veces cada uno; por tanto no hay moda.

Mediana La mediana está en : $\frac{32+1}{2} = 11.5$ -ésimo término desde cualquier extremo, de modo que su valor es :
 $\frac{30+30}{2} = 30.$

Media El promedio de las puntuaciones es.

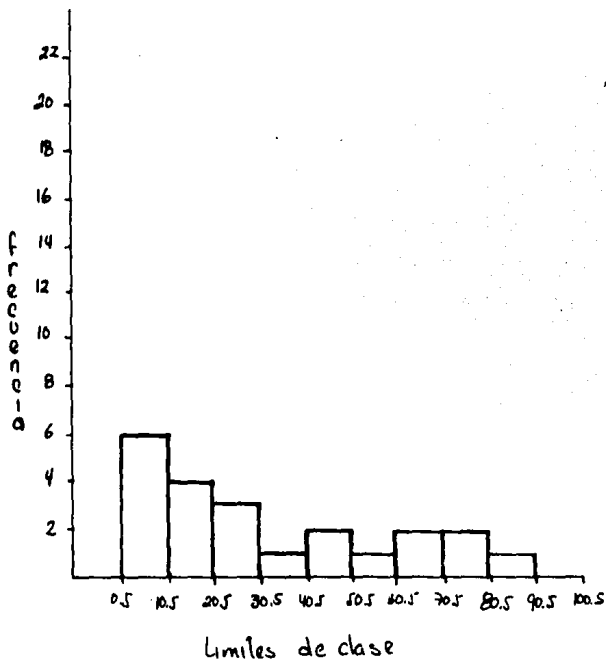
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{721}{22} = 32.80$$

Desviación estándar. La fluctuación (dispersión) de los datos es:

$$S = (c) (S_u) = \sqrt{\frac{n(\sum u^2 f) - (\sum uf)^2}{n(n-1)}} =$$
$$= \sqrt{\frac{3398 - 36}{462}}$$

$$S = (10) (2.69) = 26.93$$

Los datos son expresados gráficamente de la siguiente forma:



Histograma en forma de J; no hay ninguna cola en el lado de la clase más poblada.

**MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL
COMPARACION**

	Hombres	Mujeres
Media	27.92	32.80
Maxima	22.5	30
Minima	10	-
Desviación estandar	23.52	26.93

tabla 2.1: Comparación de las medidas de tendencia central entre -
hombres y mujeres en relación al factor: "salarios".

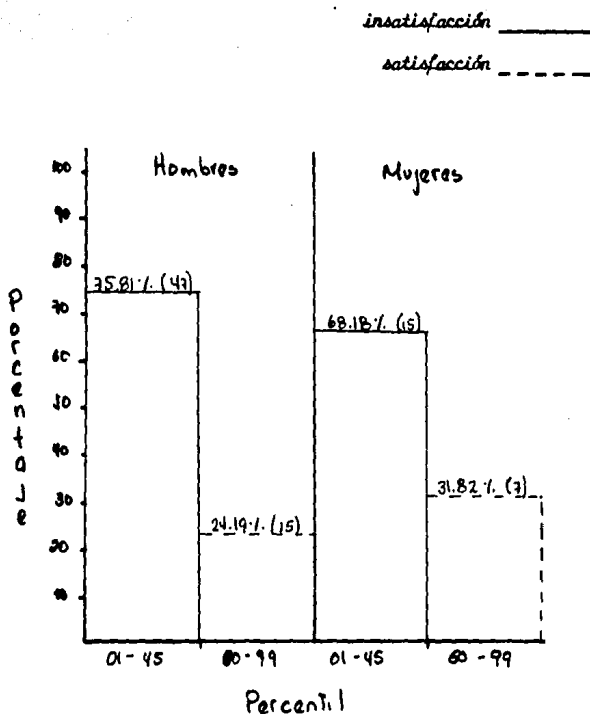


fig. 2.1: Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes de satisfacción e insatisfacción en relación al factor: "salarios".

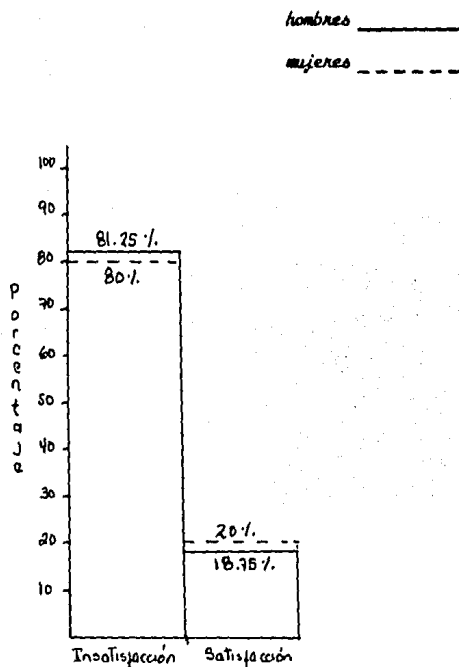


fig.2.2: Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes — de satisfacción e insatisfacción, en función del estado — civil: Soltero; en relación al factor: "salarios".

hombres _____

mujeres - - - - -

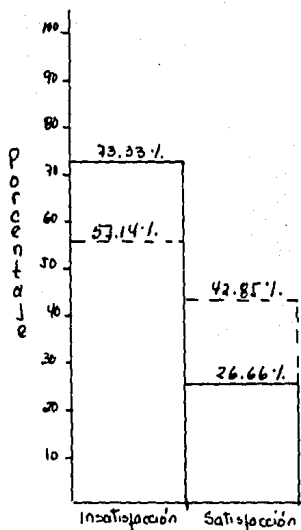


fig.2.3.: Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes de satisfacción e insatisfacción, en función del estado-civil: casado o unión libre; en relación al factor: "salarios".

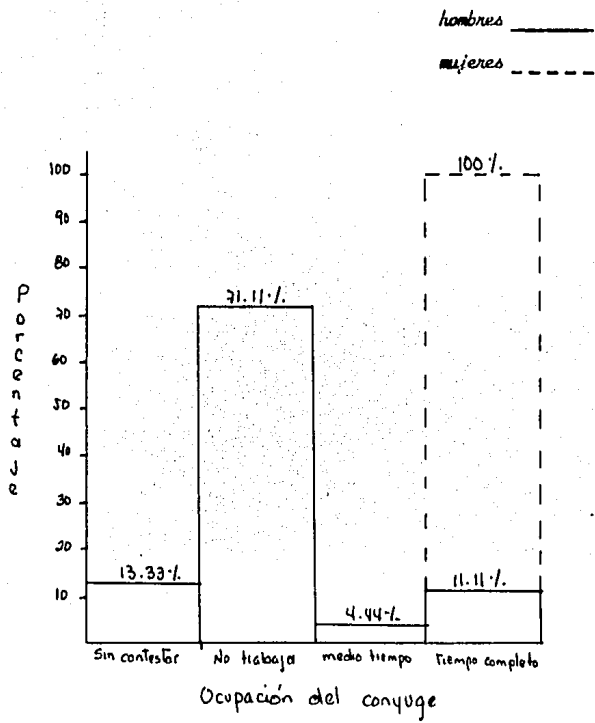


fig.2.4.: Porcentajes entre hombres y mujeres de la ocupación del conyuge.

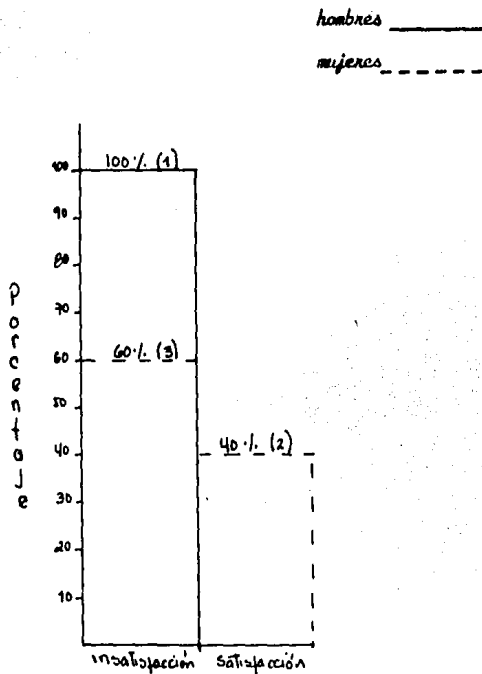


fig.2.5.: Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes - de satisfacción, en función del estado civil: divorciado o viudo; en relación al factor: "salarios".

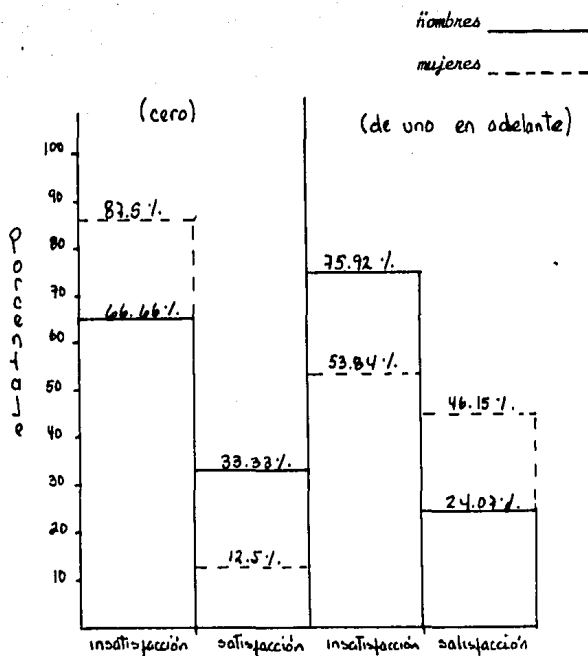


fig. 2.6.: Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes de satisfacción e insatisfacción, en función del número de personas que dependen económicamente del trabajador; en relación al factor: "salarios".

COMPARENCIOS
(HOMBRES)

DATOS ORDENADOS

1	05	15	15	30	45	60	99
2	05	15	20	30	45	60	99
3	05	15	20	35	45	60	
4	05	15	20	35	45	60	
5	05	15	25	35	50	80	
6	05	45	25	40	50	80	
7	05	15	25	40	50	90	
8	10	15	30	40	50	90	
9	10	15	30	40	55	90	
10	10	15	30	40	60	99	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limite de clase	f	x	fx	u	uf	$u^2 f$
1	01- 10	10	5.5	55	-3	-30	90
2	11- 20	14	15.5	217	-2	-28	56
3	21- 30	8	25.5	204	-1	-8	8
4	31- 40	8	35.5	284	0	0	0
5	41- 50	8	45.5	364	1	8	8
6	51- 60	6	55.5	333	2	12	24
7	61- 70	0	65.5	0	3	0	0
8	71- 80	2	75.5	151	4	8	32
9	81- 90	3	85.5	256.5	5	15	75
10	91-100	<u>3</u>	95.5	<u>286.5</u>	6	<u>18</u>	<u>108</u>
		<u>62</u>		<u>2151</u>		<u>-5</u>	<u>401</u>

donde:

f = frecuencia

x = marca de clase

c = anchura de clase (10 valores).

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda El valor que se repite con mayor frecuencia (10 veces) es el 15 siendo este la moda.

Mediana La mediana está en: $\frac{62+1}{2} = 31,5$ -ésimo término, des

de cual: ier extremo, de modo que su valor es:

$$\frac{30 + 30}{2} = 30.$$

Media El promedio de las puntuaciones es:

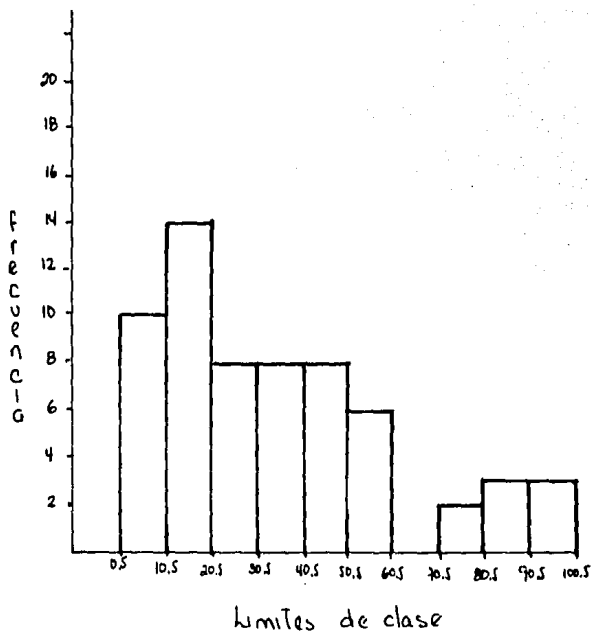
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{2151}{62} = 34.70$$

Desviación estandar. La dispersión (fluctuación) de los datos es:

$$S = (c) (S_u) = \sqrt{\frac{n(\sum u^2 f) - (\sum uf)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{24837}{3782}} =$$

$$S = (10) (2.56) = 25.63$$

Los datos se expresan gráficamente así:



Histograma asimétrica derecha: una cola se extiende con más longitud que la otra.

COMPAREROS

(MUJERES)

DATOS ORDENADOS

1	01	15	35	55	65
2	05	20	35	55	80
3	05	20	40	65	
4	05	25	40	65	
5	10	30	55	65	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limites de clase	f	x	fx	u	uf	$u^2 f$
1	01- 10	5	5.5	27.5	-3	-15	45
2	11- 20	3	15.5	46.5	-2	-6	12
3	21- 30	2	25.5	51	-1	-2	2
4	31- 40	4	35.5	142	0	0	0
5	41- 50	0	45.5	0	1	0	0
6	51- 60	3	55.5	166.5	2	6	12
7	61- 70	4	65.5	262	3	12	36
8	71- 80	1	75.5	75.5	4	4	16
9	81- 90	0	85.5	0	5	0	0
10	91-100	0	95.5	0	6	0	0
		<u>22</u>		<u>771</u>		<u>-1</u>	<u>123</u>

donde:

f : frecuencia

x : marca de clase

c : anchura de clase (10 valores)

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda El valor 65 se repite con mayor frecuencia (4 veces) por lo que este valor representa la moda.

Mediana La mediana está en: $\frac{22+1}{2} = 11.5$ -ésimo término desde cualquier extremo, de modo que su valor es: $\frac{35+35}{2} = 35$.

Media El promedio de las puntuaciones es:

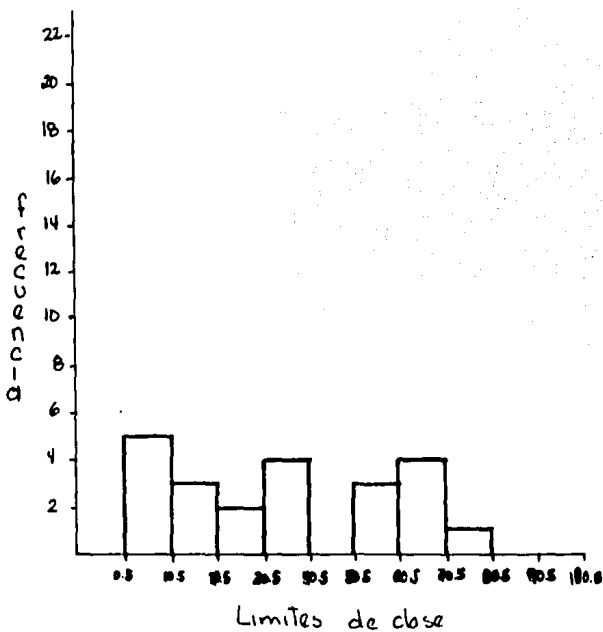
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{771}{22} = 35.05$$

Desviación estándar. La fluctuación de los datos es:

$$S = (c) (S_u) = \sqrt{\frac{n (\sum u^2 f) - (\sum u f)^2}{n (n-1)}} =$$

$$S = (10) (2.41) = 24.20$$

Los datos se expresan gráficamente:



Histograma bimodal: las clases más pobladas están separadas por una o más clases.

COMPARACION
MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL

	Hombres	Mujeres
media	34.70	35.05
mediana	30	35
moda	15	65
Desviación estandar	25.63	24.20

tabla 3.1.: Comparación de las medidas de tendencia central entre hombres y mujeres en relación al factor: "compañeros".

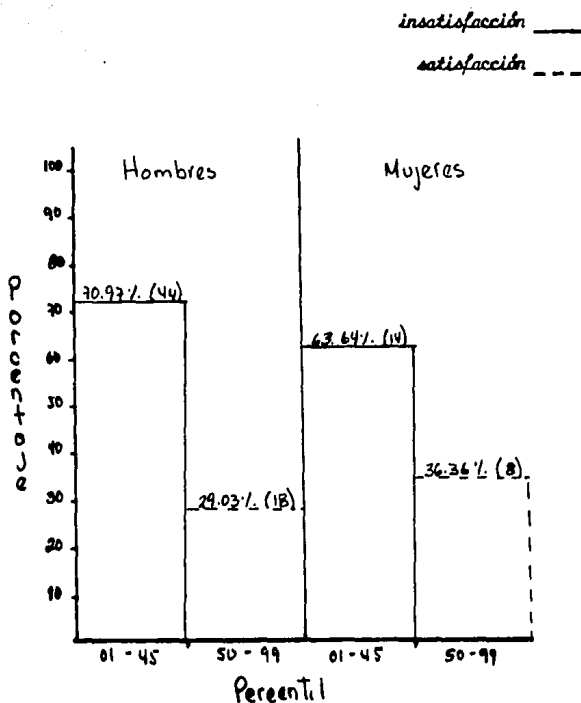


fig.3.1.: Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes de satisfacción e insatisfacción en relación al factor: "compañeros".

TRABAJO
(HONORES)

DATOS ORDENADOS

1	10	20	40	55	70	85	99
2	10	20	40	60	70	90	99
3	10	25	40	60	75	90	
4	10	25	40	60	75	90	
5	10	30	45	65	80	95	
6	15	35	45	65	80	95	
7	15	35	50	65	80	95	
8	15	35	50	65	80	99	
9	20	35	55	65	85	99	
10	20	40	55	65	85	99	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limite de clase	f	x	fx	u	uf	u ² f
1	01- 10	5	5.5	27.5	-5	-25	125
2	11- 20	7	15.5	108.5	-4	-28	112
3	21- 30	3	25.5	76.5	-3	-9	27
4	31- 40	9	35.5	319.5	-2	-18	36
5	41- 50	4	45.5	182	-1	-4	4
6	51- 60	6	55.5	333	0	0	0
7	61- 70	8	65.5	524	1	8	8
8	71- 80	6	75.5	453	2	12	24
9	81- 90	6	85.5	513	3	18	54
10	91-100	<u>8</u>	<u>95.5</u>	<u>764</u>	4	<u>32</u>	<u>128</u>
		62		3301		-14	518

donde:

f : frecuencia

x : marca de clase

c . anchura de clase (10 valores)

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda El valor 65 aparece 6 veces por lo que si hay — moda y es 65.

Mediana La mediana está en $\frac{62 + 1}{2} = 31,5$ -ésimo término , desde cualquier extremo, de modo que su valor es:

$$\frac{55 + 60}{2} = 57.5$$

Media El promedio de las puntuaciones es:

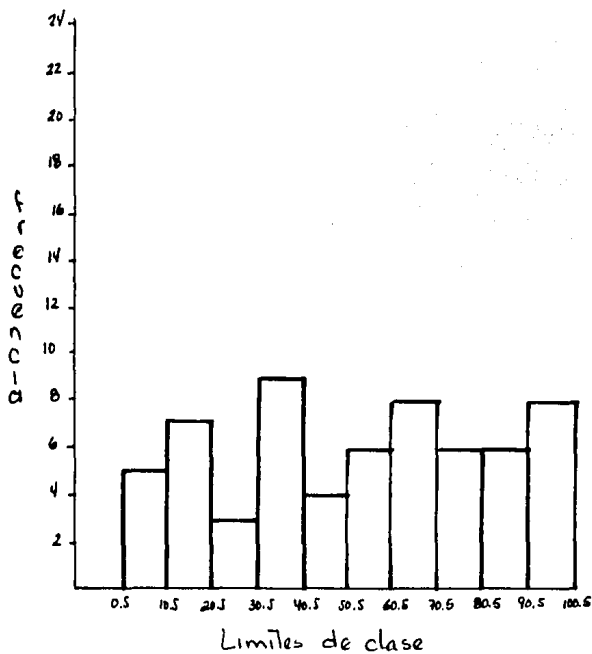
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{3301}{62} = 53.24$$

Desviación estandar. La fluctuación de los datos es:

$$S = (c) (S_u) = \sqrt{\frac{n(\sum u^2 f) - (\sum uf)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{31930}{3782}} =$$

$$S = (10) (2.90) = 29.05$$

Los datos se expresan gráficamente de la siguiente forma:



Histograma bimodal: las dos clases más pobladas están separadas - por una o más clases.

TRABAJO
(MUJERES)

DATOS ORDENADOS

1	05	10	25	55	99
2	10	10	25	60	99
3	10	15	30	65	
4	10	20	40	65	
5	10	25	50	70	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limites de clase	f	x	fx	u	uf	u ² f
1	01- 10	7	5.5	38.5	-3	-21	63
2	11- 20	2	15.5	31	-2	-4	8
3	21- 30	4	25.5	102	-1	-4	4
4	31- 40	1	35.5	35.5	0	0	0
5	41- 50	1	45.5	45.5	1	1	1
6	51- 60	2	55.5	111	2	4	8
7	61- 70	3	65.5	196.5	3	9	27
8	71- 80	0	75.5	0	4	0	0
9	81- 90	0	85.5	0	5	0	0
10	91-100	2	95.5	191	6	12	72
		<u>22</u>		<u>751</u>		<u>-3</u>	<u>183</u>

donde:

f : frecuencia

x : marca de clase ;

c : anchura de clase (10 valores)

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda El valor que se repite con mayor frecuencia (6 veces) es el 10 por lo que representa la moda.

Mediana La mediana está en: $\frac{22+1}{2} = 11,5$ -ésimo término, desde cualquier extremo, de modo que su valor es:
 $\frac{25+25}{2} = 25.$

Media El promedio de las puntuaciones es:

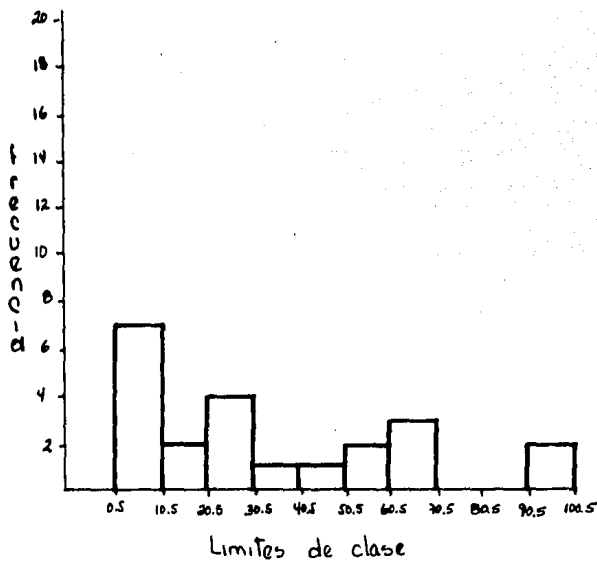
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{751}{22} = 34,14$$

Desviación estándar. La fluctuación (dispersión) de los datos es:

$$S_u = \sqrt{\frac{n(\sum u^2 f) - (\sum uf)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{4026 - 9}{462}}$$

$$S = (c) (S_u) = (10) (2,94) = 29,50$$

Los datos se expresan gráficamente de la siguiente forma:



Histograma bimodal: las dos clases más pobladas están separadas por una clase.

COMPARACION
MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL

	Hombres	Mujeres
Media	53.24	34.14
Mediana	57.50	25
Moda	65	10
Desviación estandar	29.05	29.50

tabla 4.1.: Comparación de las medidas de tendencia central entre hombres y mujeres en relación al factor: "terras".

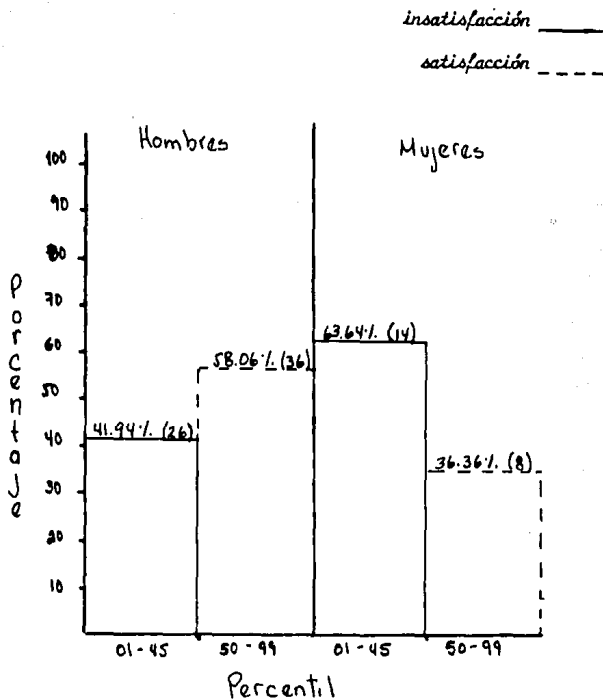


fig. 4.1.: Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes de satisfacción e insatisfacción en relación al factor: "tareas".

PROMOCIONES

(HOMBRES)

DATOS ORDENADOS

1	05	30	50	60	75	85	95
2	05	30	50	60	75	85	99
3	05	30	50	60	75	85	
4	05	35	50	70	80	90	
5	10	35	50	70	80	90	
6	10	40	50	70	80	90	
7	10	40	55	70	80	95	
8	15	40	55	70	80	95	
9	25	45	60	75	80	95	
10	25	50	60	75	80	95	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limites de clase	f	x	fx	u	uf	$u^2 f$
1	01- 10	7	5.5	38.5	-5	-35	175
2	11- 20	1	15.5	15.5	-4	-4	16
3	21- 30	5	25.5	127.5	-3	-15	45
4	31- 40	5	35.5	177.5	-2	-10	20
5	41- 50	8	45.5	364	-1	-8	8
6	51- 60	7	55.5	388.5	0	0	0
7	61- 70	5	65.5	327.5	1	5	5
8	71- 80	12	75.5	906	2	24	48
9	81- 90	6	85.5	513	3	18	54
10	91-100	6	95.5	573	4	24	96
		<u>62</u>		<u>3431</u>		<u>-7</u>	<u>467</u>

donde:

f : frecuencia

x : marca de clase

c : anchura de clase (10 valores)

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL.

Moda Los valores 50 y 80 aparecen 7 veces cada uno; por tanto, no hay moda (Johnson, 1987).

Mediana La mediana está en: $\frac{62 + 1}{2} = 31.5$ -ésimo término,

desde cualquier extremo de modo que su valor es:--

$$\frac{60 + 60}{2} = 60.$$

Media El promedio de las puntuaciones es:

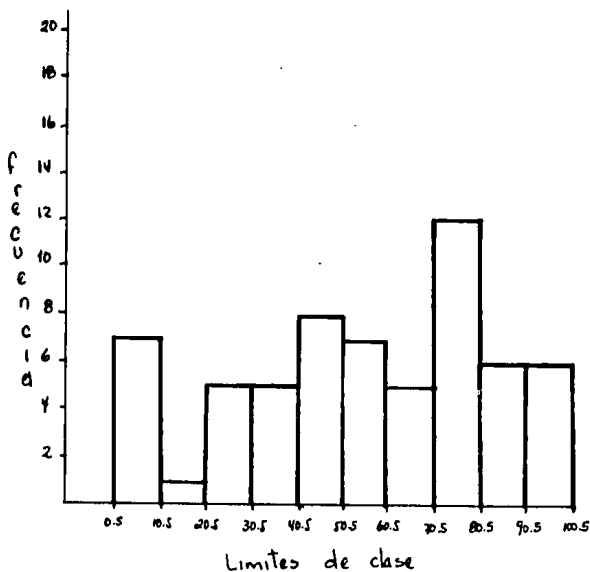
$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{3431}{62} = 55.34$$

Desviación estándar. La fluctuación (dispersión) de los datos es:

$$S = (r) (S_u) = \sqrt{\frac{n(\sum u^2 f) - (\sum uf)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{28953}{3782}} =$$

$$= (10) (2.76) = 27.70$$

Los datos se expresan gráficamente de la siguiente forma:



Histograma bimodal: las dos clases más pobladas están separadas — por una o más clases.

PROMOCIONES

(MUJERES)

DATOS ORDENADOS

1	10	30	65	85	95
2	10	45	85	90	95
3	25	50	85	90	
4	25	65	85	95	
5	25	65	85	95	

CLASIFICACION DE LOS DATOS

	Limites	f	x	fx	u	uf	u ² f
1	01- 10	2	5.5	11	-6	-12	72
2	11- 20	0	15.5	0	-5	0	0
3	21- 30	4	25.5	102	-4	-16	64
4	31- 40	0	35.5	0	-3	0	0
5	41- 50	2	45.5	91	-2	4	8
6	51- 60	0	55.5	0	-1	0	0
7	61- 70	3	65.5	196.5	0	0	0
8	71- 80	0	75.5	0	1	0	0
9	81- 90	7	85.5	598.5	2	14	28
10	91-100	<u>4</u>	95.5	<u>382</u>	3	<u>12</u>	<u>36</u>
		<u>22</u>		<u>1387</u>		<u>2</u>	<u>208</u>

donde:

f: frecuencia

x: marca de clase

c: anchura de clase (10 valores)

NEDIDAS DE TENDEACIA CENTRAL.

Moda El valor que aparece con mayor frecuencia (5 veces) es el 85 y representa la moda.

Mediana La mediana está en: $\frac{22 + 1}{2} = 11.5$ -ésimo término, desde cualquier extremo, de modo que su valor es. $\frac{65 + 85}{2} = 75$.

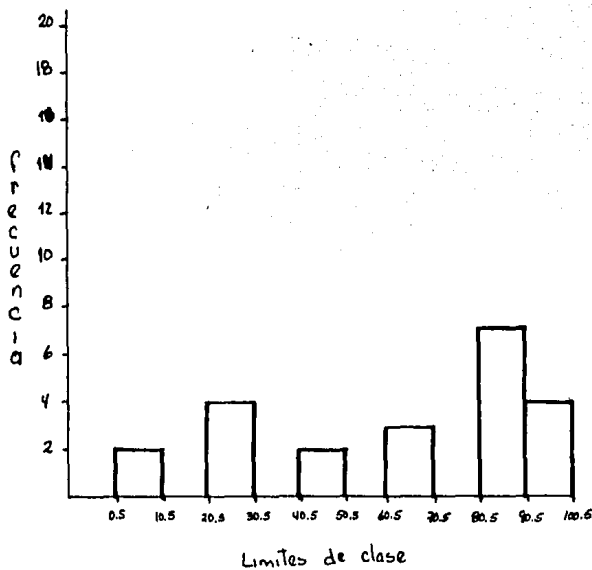
Media El promedio de las puntuaciones es.

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n} = \frac{1381}{22} = 62.80$$

Desviación estandar. La fluctuación o dispersión de los datos es.

$$\begin{aligned} S &= (c) (S_u) = \sqrt{\frac{n \sum u^2 f - (\sum u f)^2}{n(n-1)}} \\ &= \sqrt{\frac{4576 - 4}{462}} \\ &= (110) (3.14) = 34.50 \end{aligned}$$

Los datos se expresan gráficamente así:



Histograma asimétrica izquierda: una cola (izquierda) se extiende con más longitud que la otra.

COMPARACION
MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL

	Hombres	Mujeres
Media	55.34	62.00
Mediana	60	75
Moda	-	85
Desviación estandar	27.70	31.50

tabla 3.1.: Comparación de las medidas de tendencia central entre-
nombres y mujeres en relación al factor: "emociones."

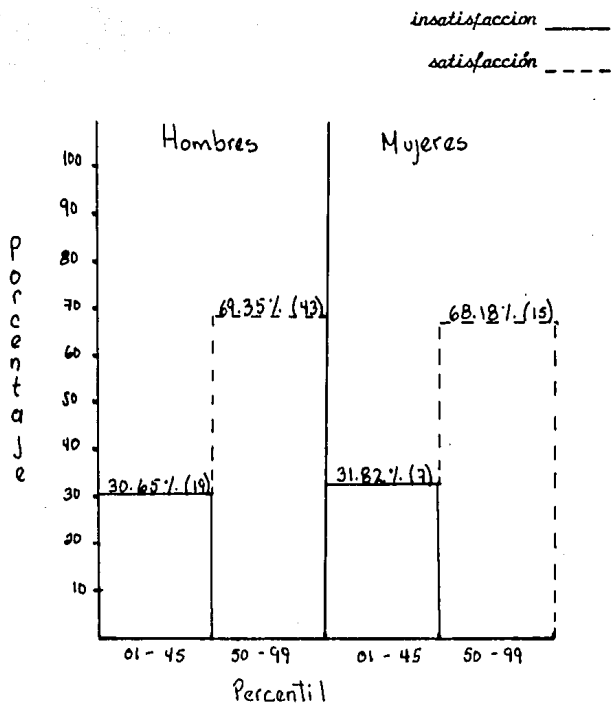


fig.5.1.: Comparación entre hombres y mujeres de los porcentajes de satisfacción e insatisfacción en relación al factor "promociones".

IV. 2. Resultados y discusión.

En esta sección se analizan los resultados obtenidos en el desarrollo estadístico; este análisis se hace a partir de cada factor que se midió para llegar a una conclusión general:

H₁ - Existe una mayor satisfacción en las mujeres con el supervisor en comparación con los hombres.

Como se puede observar en la tabla 1.1. (pag.79), los resultados obtenidos difieren marcadamente entre sí.

Se encontró en las mujeres una media, mediana y moda superior a la de los hombres y una dispersión (desviación estandar) menor en los datos. Esto indica que las puntuaciones en las mujeres son más altas que en los hombres.

Se obtuvo que el 54.34% (34 hombres) del total de los hombres, en esta área obtuvieron una puntuación que va del percentil 01 al 45 manifestándose con esto insatisfacción con el supervisor; mientras que para el total de las mujeres sólo el 22.73% (5 mujeres) se encontraron insatisfechas (fig. 1.1.; pag.80).

Estos resultados hablan de una mayor satisfacción en las mujeres en relación a este factor comprobándose así la hipótesis planteada.

Esta diferencia tan marcada puede tener su explicación, en la educación que se ha transmitido de generación en generación tanto en las mujeres como en los hombres, moldeando a cada uno dentro de un rol específico. Por ejemplo, al hombre se le inculca una mayor independencia (de acción y decisión), así, cuando debe seguir una orden de un superior o reportar los resultados obtenidos, entra en conflicto "por su forma de ser y actuar" y se revela; mientras que la mujer ha sido educada bajo modelos que premian la obediencia, docilidad y no tomar decisiones sin antes consultar al hombre (llamase padre, hermano, esposo, incluso hijo), lo que crea una mayor dependencia y flexibilidad de carácter (se "amolda" fácilmente a los demás), por lo que se revela menos o no se revela y acepta las disposiciones de otros (en este caso el jefe). Incluso como ya se mencionó, ella misma busca el sustituir un padre, un esposo por el jefe.

#2 - En cuanto a salario, la mujer está más satisfecha que el hombre.

Los resultados aportados indican (tabla 2.1.; pag. 87): que en relación a la media no hay diferencias muy marcadas entre

hombres y mujeres, aunque se ve ligeramente superior en las mujeres (5 puntos aprox.); la mediana o sea la puntuación que divide en dos partes los valores, es mayor en las mujeres (7 puntos aprox) indicandose con esto que hay puntuaciones más altas en las mujeres. La moda sólo existe en hombres y en mujeres son más de una puntuación las que tienen la mayor frecuencia. En cuanto a la dispersión de los datos esta es mayor en las mujeres (3 puntos aprox.). Del total de la población masculina el 75.81% (47) se encuentran insatisfechos (puntuaciones 01-45) y sólo el 24.19% (15) están satisfechos con su salario. Para las mujeres se encontró también una mayor insatisfacción 68.18% (15) y el 31.82% (7) se encontraron satisfechas (fig. 2.1.; pag. 33).

Aunque ambos grupos se encontraron insatisfechos, el porcentaje de satisfacción es ligeramente superior en las mujeres (8 puntos aprox.) aceptándose con esto la hipótesis propuesta.

El hecho de encontrar en este factor una gran insatisfacción en ambos sexos, puede encontrar su explicación en la situación de crisis económica y de empleo que se está viviendo en el país, lo que obliga a los empleados a conservar su puesto, aún no estando conformes o satisfechos con aspectos relacionados a este (aquí el salario).

Se pensó que una de las causas de esta discrepancia podría ser el estado civil, se analizaron los datos y se encontró que para los solteros es mayor la insatisfacción tanto en hombres como en mujeres; y se volvió a encontrar una ligera diferencia (2 puntos) a favor de las mujeres (fig. 2.2.; pag. 89).

En las personas que viven en unión libre o son casadas - se encontró nuevamente mayor insatisfacción en ambos sexos y en las mujeres una mayor satisfacción (16 puntos aprox.) que los hombres (fig. 2.3.; pag. 90). En relación a este aspecto se analizó la ocupación del conyuge de estos trabajadores y se vio que para las mujeres el 100% de sus parejas trabajan (fig. 2.4.; pag. 91); mientras que en los hombres se encontró que el mayor porcentaje se localiza en el inciso "su pareja no trabaja". En relación a esto se puede encontrar una posible explicación del porqué los hombres casados están aún más insatisfechos que las mujeres casadas; ya que ellos corren con todos los gastos del hogar.

Para los divorciados o viudos se encontró una vez más mayor insatisfacción en ambos sexos; y una mayor satisfacción en las mujeres (fig. 2.5.; pag. 92).

Pero también se pensó que el estado civil no garantiza que se tenga un compromiso económico con terceras personas, enton

ces se decidió también, analizar los datos en función del número de personas que dependían económicamente de los trabajadores, y se obtuvo lo siguiente: nuevamente una mayor insatisfacción en ambos sexos. Para los que no mantienen económicamente a persona alguna se encontró que es menor la insatisfacción en los hombres en relación a las mujeres; dicho en otras palabras, los hombres están más satisfechos (21 puntos aprox.) con su sueldo que las mujeres que no tienen que mantener a persona alguna (Fig. 2.6.; pag. 93). Ahora en las personas que tienen que mantener a más de una persona se encontró insatisfacción en ambos sexos; y comparándolos, una mayor satisfacción en las mujeres (23 puntos aprox.).

En relación a este aspecto se puede decir que la mujer es más organizada con el dinero que el hombre, lo distribuye mejor y un aspecto muy importante en relación a esto es que ya no se siente "mantenida" por el hombre, el hecho de ganar "su propio dinero" le proporciona una gran satisfacción, así como un sentimiento de mayor independencia del hombre.

H₃ - En cuanto a la satisfacción con los compañeros la mujer se encuentra más satisfecha.

La tabla 3.1 (pag. 100) muestra los resultados obtenidos

en ambos sexos, se puede observar que los promedios de ambos grupos son casi iguales. Las medianas también se acercan mucho; las diferencias más marcadas se encuentran en la moda, o sea, la puntuación que se repite con mayor frecuencia; esta diferencia es de 50 puntos. Y la dispersión de los datos es ligeramente mayor (2 puntos aprox.) en los hombres. Esto nos indica que los resultados son parecidos entre ambos sexos.

Se encontró en este factor mayor insatisfacción en ambos grupos. Se manifiesta así mismo mayor satisfacción en las mujeres (7 puntos aprox.) en relación a los hombres (fig. 3.1.; pag. 101).

Como se puede apreciar aunque no existen grandes discrepancias en los resultados obtenidos en ambos sexos, se observa mayor satisfacción en las mujeres comprobándose la hipótesis expuesta.

Esto puede encontrar su explicación en el hecho de que la mujer ha sido educada para ser más sociable y amigable, además que en el trabajo encuentra un escape a sus problemas y frustraciones.

H₄ - En relación a las tareas que desempeñan, existe mayor satisfacción en los hombres.

En los resultados expuestos en la tabla 4.1. (pag. 108), se tiene lo siguiente: la media difiere mucho (19 puntos aprox.) - entre ambos grupos; la mediana también (32 puntos aprox.) difiere, así como la moda (55 puntos aprox.); la dispersión de los datos no es significativa. Como se puede ver existen grandes discrepancias en los resultados obtenidos.

En este aspecto se encontraron diferencias entre hombres y mujeres. Los hombres están satisfechos con las tareas que realizan (fig. 4.1.; pag. 109) mientras que las mujeres se encuentran muy insatisfechas -63,64 % del total de ellas-.

Con estos resultados se acepta la hipótesis planteada al respecto. La explicación de este fenómeno puede residir en el hecho de que los hombres tienen mayores oportunidades para realizar las labores más satisfactorias y agradables, donde puede desarrollarse y tomar decisiones; mientras las mujeres tienen que desempeñar tareas rutinarias y simples que sólo logran despertar una gran insatisfacción en ellas; no tienen la posibilidad de desarrollar sus capacidades y por lo regular solo realizan labores auxiliares.

H₅ - En relación a la satisfacción por las posibilidades de ascenso, esta es mayor en los hombres.

Los resultados obtenidos que se pueden observar en la tabla 5.1 (pag. 116), se puede deducir que la media es mayor en las mujeres (7 puntos aprox.) así como la mediana (15 puntos aprox.); en los hombres no hay moda lo que nos indica que hay más de una puntuación que se repite con mayor frecuencia. La dispersión de los datos es mayor también en las mujeres (4 puntos aprox.). Tanto hombres como mujeres se encuentran satisfechos en esta área (fig. 5.1 pag. 117), la pequeña discrepancia que se manifiesta (1 punto aprox.) no es significativa; por lo que se puede decir que no hay diferencias entre hombres y mujeres al respecto. Rechazándose con esto la hipótesis propuesta.

Aquí se contradice lo que se había expuesto, a lo cual no se encuentra explicación ya que se pensaba que a la mujer por el hecho de serlo, de creerse que su paso por una empresa es solo transitorio, ya que en un momento determinado la abandonaría por dedicarse al hogar, de no tener la capacidad y preparación para ocupar mejores puestos; no se le da oportunidad de ocupar puestos de mayor jerarquía. Sumando a esto la insatisfacción que presentan las mujeres por las tareas que realizan no se encuentra una explicación convincente. Estando la tentativa de que aunque la mujer no esté satisfecha con lo que hace, de una forma u otra acepta y

*se conforme con su situación y no le interese ascender a mejores
puestos.*

IV.3. Conclusiones.

A través de todo lo expuesto, se puede ver que la hipótesis alterna es aceptada; ya que sí existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a la satisfacción en el trabajo, ya que como fue mencionado en un principio, la satisfacción en el trabajo es el resultado de la experiencia del trabajador en relación con sus propios valores, con lo que desea y se espera de él o ella; con sus características personales o su situación anterior.

Globalmente, se pudo observar un sentimiento de insatisfacción entre los trabajadores, ya que se vio que en la mayoría de las áreas analizadas, los resultados manifestaron insatisfacción; observándose con esto primeramente, una mala actuación por parte de la gerencia que no aumenta o da oportunidades para que el empleado desliece su iniciativa y logre un sentimiento de satisfacción; y en segundo lugar los empleados permanecen dentro de la empresa por que no tienen otras alternativas disponibles que les sean más favorables y ante la situación económica actual no pueden arriesgar la "seguridad" que proporciona el empleo.

A través del estudio se pudo ver que existen diferencias entre sexos y que algunas áreas (tareas y supervisión) se encuentran diferencias bastantes significativas. Como se dijo anteriormente

te estas diferencias pueden tener su explicación en un contexto histórico-social, ya que se ha visto como la educación ha influido en las pautas de conducta que manifiestan tanto hombres como mujeres; pautas que en algunos aspectos siguen tan rígidas como hace unas décadas atrás, que a pesar de los esfuerzos que realizaron y realizan miles de mujeres -y hombres también- no se ha logrado del todo hacer desaparecer ideas y tabúes bien arraigados en cada una de las mujeres y de los hombres de la época actual.

Se han manifestado cambios, pero en aspectos fundamentales como el papel de la mujer dentro del hogar y en su relación con el hombre, las cosas no han variado mucho. Sino en su lucha por su superación e independencia, la mujer sufre de mayores presiones, ahora no sólo tiene que cuidar de un hogar sino también tiene que cumplir con una obligación más que es el trabajo.

Pero esta situación también trae sus beneficios, poco a poco, la mujer va logrando una mayor independencia, tanto económica como emocional del hombre, va logrando una mayor superación en todos los aspectos (intelectual, personal, etc.) que la va desligando de ese sentimiento de inferioridad con el que ha cargado por generaciones.

IV.4. Limitaciones y aplicaciones.

Las limitaciones que se presentaron en esta investigación fueron:

- 1- No se pudieron aplicar en un mismo momento y en un lugar fijo los cuestionarios, por cuestiones del mismo trabajo se aplicó en los ratos libres de los empleados.
- 2- No a todos los empleados se les dió la misma explicación verbal para la resolución del cuestionario.
- 3- No se les explicó el objetivo del estudio, si se les hubiera explicado que sólo era para conocer si existían diferencias entre hombres y mujeres, posiblemente hubiesen sido más sinceros en sus contestaciones, porque como en todo trabajo de este tipo, los empleados llegan a pensar que puede tener repercusiones en su puesto y esta idea queda en ellos a pesar de que se les haya dicho que era anónimo.

Se cree conveniente realizar este tipo de estudio en otras empresas, con una mayor población, en otros estados de la República. Quizá se podría hacer también esta comparación en función de los puestos que ocupan los empleados tanto hombres como mujeres; en función de la antigüedad que tienen en la compañía.

Se aconseja para futuras investigaciones similares, con

tratar la aplicación del cuestionario, que sea por grupos, con mayor tiempo disponible, con una explicación verbal igual para todos y explicando el objetivo de la investigación.

ANEXOS

GRUPO DE CAR

Le rogamos nos proporcione la siguiente información para ayudarnos en el análisis estadístico de los datos.

MARQUE CON UNA "X" EL LUGAR ADECUADO:

1.- ¿Cuántos años tiene de estar trabajando en toda su vida?

- a) menos de 1 año _____
- b) entre 1 y 5 años _____
- c) entre 6 y 10 años _____
- d) entre 11 y 20 años _____
- e) entre 21 y 30 años _____
- f) entre 31 y 50 años _____

2.- ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en DECAR?

- a) menos de 1 año _____
- b) entre 1 y 5 años _____
- c) entre 6 y 10 años _____
- d) entre 11 y 15 años _____

3.- ¿En que departamento trabaja?

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| a) Dirección General _____ | b) Técnica _____ |
| c) Comercial _____ | d) Mantenimiento _____ |
| e) Producción _____ | f) Distribución _____ |
| g) Personal _____ | h) Contabilidad _____ |
| i) Tesorería _____ | j) Crédito y Cobranza _____ |
| k) Informática y Sistemas _____ | l) Intendencia _____ |
| m) Abastecimientos _____ | |

4.- El sexo de usted es:

- femenino _____
- masculino _____

5.- Indique su edad:

- a) entre 18 y 25 años _____ b) entre 26 y 30 años _____
c) entre 31 y 35 años _____ d) entre 36 y 40 años _____
e) entre 41 y 45 años _____ f) entre 46 y 50 años _____
g) entre 51 y 55 años _____ h) entre 56 y 60 años _____
i) entre 61 y 65 años _____

6.- Marque el nivel máximo de estudios que alcanzó:

- a) primaria _____
b) secundaria _____
c) Preparatoria o equivalente (vocacional, carreras comerciales o técnicas) _____
d) no terminó la carrera profesional o es pasante _____
e) profesional _____
f) estudios de post-grado _____

7.- Areas de estudios profesionales, si los realizó:

- a) Administración _____
b) Contaduría _____
c) Ingeniería _____
d) Otras. Especifique _____

8.- Cuanto tiempo lleva en su puesto actual?

- a) menos de 1 año _____
b) entre 1 y 3 años _____
c) entre 4 y 6 años _____
d) entre 7 y 10 años _____
e) más de 11 años _____

9.- Enumere los puestos que ha ocupado durante su permanencia en Decar:

- 1º _____
2º _____
3º _____
4º _____
5º _____

10.- En Decar ud. es:

- a) funcionario de alto nivel _____
b) funcionario de nivel medio _____
c) jefe de primera línea _____
d) empleado de oficina _____
e) vendedor _____
f) cobrador _____
g) obrero _____

11.- Su estado civil es :

- a) soltero (a) _____ b) Casado(a) _____
c) divorciado(a) _____ d) viudo(a) _____
e) unión libre _____

12.- El número de personas que dependen económicamente de usted es:

- a) cero _____ b) de 1 a 3 _____
c) de 4 a 6 _____ d) de 7 a 10 _____
e) más de 11. Cuantos _____

13.- Su sueldo mensual es :

- a) de 70,000 a 100,000 _____ b) de 100,001 a 150,000 _____
c) de 150,001 a 160,000 _____ d) de 160,001 a 180,000 _____
e) de 180,001 a 200,000 _____ f) de 200,001 a 250,000 _____
g) de 250,001 a 300,000 _____ h) de 300,001 a 400,000 _____
i) más de 400,000 _____

14.- Su esposa(o), si es casado(a):

- a) no trabaja _____
b) trabaja unas horas al día _____
c) trabaja medio tiempo (sólo por las mañanas o por las tardes) _____
d) trabaja tiempo completo _____

15.- Cuanto tiempo emplea normalmente para ir directamente de su casa a su trabajo al iniciar su jornada o turno?

- a) 15 minutos o menos _____ b) entre 16 y 30 minutos _____
c) entre 31 y 45 minutos _____ d) entre 46 min. y 1 hora _____
e) más de 1 hora y menos de 1 hora y media _____
f) más de 1 hora y media pero menos de 2 horas _____
g) más de 2 horas y menos de 2 horas y media _____
h) más de 2 horas y media pero menos de 3 horas _____
i) más de 3 horas _____

16.- Qué medio(s) de transporte utiliza normalmente para ir a su trabajo desde su hogar?

- a) caminando _____ b) bicicleta _____
c) automóvil propio _____ d) colectivo _____
e) camión _____ f) metro _____
g) otros. Especifique _____

17.- Cuántas veces transborda o cambia de línea o de medio de transporte para ir normalmente desde su casa a su trabajo? Por ejemplo: si toma dos camiones, entonces debe marcar el 1 pues transborda una vez:

a) una vez _____

b) dos veces _____

c) 3 veces _____

d) 4 veces _____

e) 5 veces _____

f) 6 veces o más _____

A continuación encontrará una serie de palabras o frases cortas que pueden aplicarse a su trabajo actual. Al leer las listas que se propiacionan en las páginas siguientes, coloque una "S" en la línea de la izquierda en caso de que ud. considere que si describe su trabajo actual, una "N" en caso de que la palabra o frase no retrate a su trabajo y una "I" si usted está indeciso(a).

S = SI

N = NO

I = INDECISO(A)

Ejemplo:

 S lento
 I bien iluminado
 N cansado

La persona que contestò, indicò que su trabajo si es lento, que està indecisa respecto a si està bien iluminado, y que no lo considera cansado.

No hay respuestas correctas o equivocadas; todas son buenas pues se trata de conocer las opiniones de usted al respecto.

TRABAJO

_____ Fascinante
_____ Rutinario
_____ Satisfactorio
_____ Aburrido
_____ Bueno
_____ Creativo
_____ Respetado
_____ Caliente
_____ Agradable
_____ Util
_____ Fatigante
_____ Sano
_____ Desafiante
_____ De pie
_____ Frustrante
_____ Sencillo
_____ Interminable
_____ Da un sentimiento
_____ de logro.

SUPERVISOR

_____ Solicita mis consejos
_____ Dificil de contentar
_____ Descortes
_____ Alaba el trabajo bien hecho
_____ Tiene tacto
_____ Influye sobre mi
_____ Esta bien informado
_____ NO supervisa lo suficiente
_____ Se irrita con facilidad
_____ Me dice en que situacion me
_____ encuentro
_____ MOlesto
_____ Testarudo
_____ Conoce bien el trabajo
_____ Malo
_____ Inteligente
_____ Me deja que me haga cargo de mi
_____ trabajo
_____ Esta cerca cuando se le necesita
_____ Perezoso.

SALARIOS

_____ Ingresos adecuados para los gastos normales
_____ Participacion satisfactoria en las utilidades
_____ Apenas puede vivirse con los ingresos
_____ Malos
_____ Ingresos que permiten lujos
_____ INseguros
_____ Menos de lo que merezco
_____ Salarios elevados
_____ Salarios insuficientes.

COMPAÑEROS

- _____ Estimulantes
- _____ Aburridos
- _____ Lentos
- _____ Ambiciosos
- _____ Tontos
- _____ Responsables
- _____ Rápidos
- _____ Inteligentes
- _____ Es fácil enemistarse con ellos
- _____ Hablan demasiado
- _____ Astutos
- _____ Perezosos
- _____ Desagradables
- _____ No hay intimidad con ellos
- _____ Activos
- _____ Con intereses estrechos
- _____ Leales
- _____ Es difícil verlos.

ASCENSOS

- _____ Buenas oportunidades para ascender
- _____ Oportunidades bastante limitadas
- _____ Ascensos de acuerdo a las capacidades
- _____ Empleo sin ascenso
- _____ Buenas oportunidades para ascender
- _____ Ascensos poco frecuentes
- _____ Ascensos regulares
- _____ Bastantes buenas probabilidades de ascensos
- _____ Políticas injustas de ascensos

Dois ejemplos de IDT contestados:
 uno por un hombre y otro por una
 mujer.

GRUPO DE CAR

Le rogamos nos proporcione la siguiente información para ayudarnos en el análisis estadístico de los datos.

MARQUE CON UNA "X" EL LUGAR ADECUADO:

1.- ¿Cuántos años tiene de estar trabajando en toda su vida?

- a) menos de 1 año _____
- b) entre 1 y 5 años _____
- c) entre 6 y 10 años _____
- d) entre 11 y 20 años _____
- e) entre 21 y 30 años X
- f) entre 31 y 50 años _____

2.- ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en DECAR?

- a) menos de 1 año _____
- b) entre 1 y 5 años _____
- c) entre 6 y 10 años X
- d) entre 11 y 15 años _____

3.- ¿En que departamento trabaja?

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| a) Dirección General _____ | b) Técnica _____ |
| c) Comercial _____ | d) Mantenimiento _____ |
| e) Producción _____ | f) Distribución <u>X</u> |
| g) Personal _____ | h) Contabilidad _____ |
| i) Tesorería _____ | j) Crédito y Cobranza _____ |
| k) Informática y Sistemas _____ | l) Intendencia _____ |
| m) Abastecimientos _____ | |

4.- El sexo de usted es:

- femenino _____
- masculino X

5.- Indique su edad:

- a) entre 18 y 25 años _____
b) entre 26 y 30 años X
c) entre 31 y 35 años _____
d) entre 36 y 40 años _____
e) entre 41 y 45 años _____
f) entre 46 y 50 años _____
g) entre 51 y 55 años _____
h) entre 56 y 60 años _____
i) entre 61 y 65 años _____

6.- Marque el nivel máximo de estudios que alcanzó:

- a) primaria _____
b) secundaria X
c) Preparatoria o equivalente (vocacional, carreras comerciales o técnicas) _____
d) no terminó la carrera profesional o es pasante _____
e) profesional _____
f) estudios de post-grado _____

7.- Areas de estudios profesionales, si los realizó:

- a) Administración _____
b) Contaduría _____
c) Ingeniería _____
d) Otras. Especifique _____

8.- Cuanto tiempo lleva en su puesto actual?

- a) menos de 1 año _____
b) entre 1 y 3 años _____
c) entre 4 y 6 años X
d) entre 7 y 10 años _____
e) más de 11 años _____

9.- Enumere los puestos que ha ocupado durante su permanencia en Decar:

- 1ª OP. TALLER LUMEN. TV.
2ª OP. P.M. SCS.
3ª OP. VOLTAO.
4ª OP. P.M. CHIS. CAUCUNTO.
5ª _____

10.- En Decar ud. es:

- a) funcionario de alto nivel _____
b) funcionario de nivel medio _____
c) jefe de primera línea _____
d) empleado de oficina _____
e) vendedor _____
f) cobrador _____
g) obrero X

11.- Su estado civil es :

- a) soltero (a) _____ b) Casado(a) X
c) divorciado(a) _____ d) viudo(a) _____
e) unión libre _____

12.- El número de personas que dependen económicamente de usted es:

- a) cero _____ b) de 1 a 3 _____
c) de 4 a 6 X d) de 7 a 10 _____
e) más de 11. Cuantos _____

13.- Su sueldo mensual es :

- a) de 70,000 a 100,000 _____ b) de 100,001 a 150,000 _____
c) de 150,001 a 160,000 _____ d) de 160,001 a 180,000 X
e) de 180,001 a 200,000 _____ f) de 200,001 a 250,000 _____
g) de 250,001 a 300,000 _____ h) de 300,001 a 400,000 _____
i) más de 400,000 _____

14.- Su esposa(o), si es casado(a):

- a) no trabaja X
b) trabaja unas horas al día _____
c) trabaja medio tiempo (sólo por las mañanas o por las tardes) _____
d) trabaja tiempo completo _____

15.- Cuanto tiempo emplea normalmente para ir directamente de su casa a su trabajo al iniciar su jornada o turno?

- a) 15 minutos o menos _____ b) entre 16 y 30 minutos _____
c) entre 31 y 45 minutos _____ d) entre 46 min. y 1 hora _____
e) más de 1 hora y menos de 1 hora y media _____
f) más de 1 hora y media pero menos de 2 horas _____
g) más de 2 horas y menos de 2 horas y media X
h) más de 2 horas y media pero menos de 3 horas _____
i) más de 3 horas _____

16.- Qué medio(s) de transporte utiliza normalmente para ir a su trabajo desde su hogar?

- a) caminando _____ b) bicicleta _____
c) automóvil propio _____ d) colectivo _____
e) camión X f) metro _____
g) otros. Especifique _____

17.- Cuantas veces transborda o cambia de linea o de medio de transporte para ir normalmente de su casa a su trabajo? Por ejemplo: si toma dos camiones, entonces debe marcar el 1 pues transborda una vez:

a) una vez X

b) dos veces

c) 3 veces

d) 4 veces

e) 5 veces

f) 6 veces o más

A continuación encontrará una serie de palabras o frases cortas que pueden aplicarse a su trabajo actual. Al leer las listas que se proporcionan en las páginas siguientes, coloque una "S" en la línea de la izquierda en caso de que usted considere que si describe su trabajo actual, una "N" en caso de que la palabra o frase no retrate a su trabajo y una "I" si usted está indeciso(a).

S = SI

N = NO

I = INDECISO(A)

Ejemplo:

 S lento
 I bien iluminado
 N cansado

La persona que contestó, indicó que su trabajo si es lento, que está indecisa respecto a si está bien iluminado, y que no lo considera cansado.

No hay respuestas correctas o equivocadas; todas son buenas pues se trata de conocer las opiniones de usted al respecto.

TRABAJO

~~S~~ Fascinante
~~S~~ Rutinario
~~S~~ Satisfactorio
~~S~~ Aburrido
~~S~~ Bueno
~~I~~ Creativo
~~S~~ Respetado
~~S~~ Caliente
~~S~~ Agradable
~~S~~ Util
~~I~~ Fatigante
~~N~~ Sano
~~S~~ Desafiante
~~N~~ De pie
~~N~~ Frustrante
~~N~~ Sencillo
~~S~~ Interminable
~~S~~ Da un sentimiento
 de logro.

1/3

SUPERVISOR

~~S~~ Solicita mis consejos
~~N~~ Dificil de contentar
~~N~~ Descortes
~~I~~ Alaba el trabajo bien hecho
~~S~~ Tiene tacto
~~S~~ Influye sobre mi
~~S~~ Esta bien informado
~~I~~ NO supervisa lo suficiente
~~N~~ Se irrita con facilidad
~~I~~ Me dice en que situacion me
 encuentro
~~N~~ Molesto
~~N~~ Testarudo
~~S~~ Conoce bien el trabajo
~~N~~ Malo
~~I~~ Inteligente
~~S~~ Me deja que me haga cargo de mi
 trabajo
~~S~~ Esta cerca cuando se le necesita
~~N~~ Perezoso.

3/3

SALARIOS

~~I~~ Ingresos adecuados para los gastos normales
~~N~~ Participacion satisfactoria en las utilidades
~~No~~ Apenas puede vivirse con los ingresos
~~I~~ Malos
~~N~~ Ingresos que permiten lujos
~~I~~ INseguros
~~S~~ Menos de lo que merezco
~~N~~ Salarios elevados
~~S~~ Salarios insuficientes.

1/2

COMPAÑEROS

- I Estimulantes
- ✓N Aburridos
- ✓N Lentos
- ✓S Ambiciosos
- ✓N Tontos
- ✓S Responsables
- ✓S Rápidos
- I Inteligentes
- ✓N Es fácil enemistarse con ellos
- I Hablan demasiado
- ✓S Astutos
- ✓N Perezosos
- ✓N Desagradables
- ✓N No hay intimidad con ellos
- ✓S Activos
- ✓N Con intereses estrechos
- ✓S Leales
- ✓N Es difícil verlos.

48

ASCENSOS

- ✓S Buenas oportunidades para ascender
- ✓S Oportunidades bastante limitadas
- I Ascensos de acuerdo a las capacidades
- ✓N Empleo sin ascenso
- ✓S Buenas oportunidades para ascender
- ✓N Ascensos poco frecuentes
- I Ascensos regulares
- ✓N Bastantes buenas probabilidades de ascensos
- ✓N Políticas injustas de ascensos

49

GRUPO DECAR

Le rogamos nos proporcione la siguiente información para ayudarnos en el análisis estadístico de los datos.

sis estadístico de los datos.

MARQUE CON UNA "X" EL LUGAR ADECUADO:

1.- ¿Cuántos años tiene de estar trabajando en toda su vida?

- a) menos de 1 año _____
 b) entre 1 y 5 años X
 c) entre 6 y 10 años _____
 d) entre 11 y 20 años _____
 e) entre 21 y 30 años _____
 f) entre 31 y 50 años _____

2.- ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en DECAR?

- a) menos de 1 año _____
 b) entre 1 y 5 años X
 c) entre 6 y 10 años _____
 d) entre 11 y 15 años _____

3.- ¿En que departamento trabaja?

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| a) Dirección General _____ | b) Técnica _____ |
| c) Comercial _____ | d) Mantenimiento _____ |
| e) Producción _____ | f) Distribución _____ |
| g) Personal _____ | h) Contabilidad <u> X </u> |
| i) Tesorería _____ | j) Crédito y Cobranza _____ |
| k) Informática y Sistemas _____ | l) Intendencia _____ |
| m) Abastecimientos _____ | |

4.- El sexo de usted es:

- femenino X
 masculino _____

5.- Indique su edad:

- a) entre 18 y 25 años X b) entre 26 y 30 años _____
c) entre 31 y 35 años _____ d) entre 36 y 40 años _____
e) entre 41 y 45 años _____ f) entre 46 y 50 años _____
g) entre 51 y 55 años _____ h) entre 56 y 60 años _____
i) entre 61 y 65 años _____

6.- Marque el nivel máximo de estudios que alcanzó:

- a) primaria _____
b) secundaria _____
c) Preparatoria o equivalente (vocacional, carreras comerciales o técnicas) X
d) no terminó la carrera profesional o es pasante _____
e) profesional _____
f) estudios de post-grado _____

7.- Areas de estudios profesionales, si los realizó:

- a) Administración _____
b) Contaduría _____
c) Ingeniería _____
d) Otras. Especifique _____

8.- Cuanto tiempo lleva en su puesto actual?

- a) menos de 1 año _____
b) entre 1 y 3 años X
c) entre 4 y 6 años _____
d) entre 7 y 10 años _____
e) más de 11 años _____

9.- Enumere los puestos que ha ocupado durante su permanencia en Decar:

- 1º Asesor en Recursos
2º L de Contabilidad
3º _____
4º _____
5º _____

10.- En Decar ud. es:

- a) funcionario de alto nivel _____
b) funcionario de nivel medio _____
c) jefe de primera línea _____
d) empleado de oficina X
e) vendedor _____
f) cobrador _____
g) obrero _____

11.- Su estado civil es :

- a) soltero (a) _____ b) Casado(a) X
c) divorciado(a) _____ d) viudo(a) _____
e) unión libre _____

12.- El número de personas que dependen económicamente de usted es :

- a) cero _____ b) de 1 a 3 X
c) de 4 a 6 _____ d) de 7 a 10 _____
e) más de 11. Cuantos _____

13.- Su sueldo mensual es :

- a) de 70,000 a 100,000 _____ b) de 100,001 a 150,000 _____
c) de 150,001 a 160,000 _____ d) de 160,001 a 180,000 X
e) de 180,001 a 200,000 _____ f) de 200,001 a 250,000 _____
g) de 250,001 a 300,000 _____ h) de 300,001 a 400,000 _____
i) más de 400,000 _____

14.- Su esposa(o), si es casado(a):

- a) no trabaja _____
b) trabaja unas horas al día _____
c) trabaja medio tiempo (sólo por las mañanas o por las tardes) _____
d) trabaja tiempo completo X

15.- Cuanto tiempo emplea normalmente para ir directamente de su casa a su trabajo al iniciar su jornada o turno?

- a) 15 minutos o menos _____ b) entre 16 y 30 minutos _____
c) entre 31 y 45 minutos X d) entre 46 min. y 1 hora _____
e) más de 1 hora y menos de 1 hora y media _____
f) más de 1 hora y media pero menos de 2 horas _____
g) más de 2 horas y menos de 2 horas y media _____
h) más de 2 horas y media pero menos de 3 horas _____
i) más de 3 horas _____

16.- Qué medio(s) de transporte utiliza normalmente para ir a su trabajo desde su hogar?

- a) caminando _____ b) bicicleta _____
c) automóvil propio _____ d) colectivo X
e) camión X f) metro _____
g) otros. Especifique _____

17.- Cuántas veces transborda o cambia de línea o de medio de transporte para ir normalmente de su casa a su trabajo? Por ejemplo: si toma dos camiones, entonces debe marcar el 1 pues transborda una vez:

a) una vez _____

b) dos veces _____

c) 3 veces X

d) 4 veces _____

e) 5 veces _____

f) 6 veces o más _____

A continuación encontrará una serie de palabras o frases cortas que pueden aplicarse a su trabajo actual. Al leer las listas que se proporcionan en las páginas siguientes, coloque una "S" en la línea de la izquierda en caso de que usted considere que si describe su trabajo actual, una "N" en caso de que la palabra o frase no retrate a su trabajo y una "I" si usted está indeciso(a).

S = SI

N = NO

I = INDECISO(A)

Ejemplo:

 S lento
 I bien iluminado
 N cansado

La persona que contestó, indicó que su trabajo si es lento, que está indecisa respecto a si está bien iluminado, y que no lo considera cansado.

No hay respuestas correctas o equivocadas; todas son buenas pues se trata de conocer las opiniones de usted al respecto.

TRABAJO

11 Fascinante
S Rutinario
VS Satisfactorio
11 Aburrido
S Bueno
11 Creativo
VS Respetado
VS Caliente
VS Agradable
XN Util
VN Fatigante
-I Sano
-I Desafiante
VI De pie
-I Frustrante
VN Sencillo
VS Interminable
XN Da un sentimiento
 de logro.

$\frac{21}{29}$

$\frac{12}{18}$

SUPERVISOR

1N Solicita mis consejos
VI Dificil de contentar
-I Descortes
XN Alaba el trabajo bien hecho
XN Tiene tacto
1N Influye sobre mi
-I Esta bien informado
1N NO supervisa lo suficiente
VS Se irrita con facilidad
-I Me dice en que situacion me
 encuentre
-I Molesto
-I Testarudo
-I Conoce bien el trabajo
-I Malo
VS Inteligente
VS Me deja que me haga cargo de mi
 trabajo
VS Esta cerca cuando se le necesita
XN Perezoso.

SALARIOS

XN Ingresos adecuados para los gastos normales
VS Participacion satisfactoria en las utilidades
VN Apenas puede vivirse con los ingresos
VN Malos
VN Ingresos que permiten lujos
VN Inseguros
VN Menos de lo que merezco
VN Salarios elevados
VS Salarios insuficientes.

$\frac{15}{30}$

COMPAÑEROS

- ✓ N Estimulantes
✓ V Aburridos
✓ N Lentos
- I Ambiciosos
- I Tontos
- S Responsables
- I Rápidos
- I INteligentes
✓ N Es fácil enemistarse con ellos
✓ N Hablan demasiado
x N Astutos
✓ N Perezosos
✓ N Desagradables
✓ N No hay intimidad con ellos
- I Activos
✓ N Con intereses estrechos
- I Leales
✓ N Es difícil verlos.

196
33

ASCENSOS

- x N Buenas oportunidades para ascender
✓ S Oportunidades bastante limitadas
✓ N Ascensos de acuerdo a las capacidades
- Empleo sin ascenso
x N Buenas oportunidades para ascender
✓ S Ascensos poco frecuentes
✓ N Ascensos regulares
x N Bastantes buenas probabilidades de ascensos

1/2



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
SECRETARIA DE PLANEACION Y EVALUACION ACADEMICAS
CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO ACADEMICO
CPA. 040.88

Tel: 550-56-33

DRA. LUCERO POLANCO,
Directora de la Carrera de Psicología.
Universidad Femenina de México.
P r e s e n t e .

Estimada Doctora Polanco:

A petición de la Srita. Andrea Hernández Rodríguez, me permito comunicar a usted que he realizado investigaciones con el Índice Descriptivo del Trabajo (IDT, creado por la Dra. Patricia Cafn Smith, de la Universidad de Cornell) tanto en México como en Argentina, Ecuador y Perú. He enviado algunos resultados a la Revista Latinoamericana de Psicología y espero que pronto estén publicados, si bien los datos corresponden primordialmente a la validación y la confiabilización de otro instrumento: el Inventario de Ansiedad Estado y Rasgo, diseñado por el Dr. Spielberger y adaptado a nuestra lengua por el Dr. Díaz Guerrero y otros.

Aunque el análisis de los datos correspondientes al IDT todavía no está terminado, puedo adelantar algunos puntos interesantes, los cuales serán dados a la luz pública en cuanto sea posible.

Los datos correspondientes a la confiabilización del IDT aparecen en la Tabla 1. Puede verse que existe confiabilidad en todas las escalas, dentro de los lineamientos aceptados generalmente para los instrumentos psicológicos. El método seguido para determinar el grado de confiabilidad corresponde al cálculo del índice ALPHA propuesto por Cronbach.

En lo tocante a la validez, en la tabla 2 aparecen las correlaciones con el IDARE. Si bien no resultaron significativos los índices de correlación Pearson en todos los casos, sí van en la dirección prevista teóricamente. De igual manera, de acuerdo a la teoría y a los resultados encontrados en muchas latitudes y con diversos instrumentos, se esperaba que las personas en niveles de supervisión estuvieran más satisfechos que los trabajadores de las infanterías, lo cual se encontró en cuanto a la satisfacción en el Trabajo en la muestra de Perú, así como en las D y E mexicanas. Igualmente se encontraron promedios significativamente superiores en la satisfacción con el Supervisor y los salarios en la muestra D mexicana. Cabe aclarar que estos resultados se obtuvieron empleando el Análisis Clasificadorio Múltiple a fin de eliminar la influencia de otras variables tales como sexo, edad, estado civil y escolaridad.

Así pues, los datos con los cuales cuento hasta la fecha indican



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

.....

que el IDT es un instrumento válido y confiable en los 4 países investiga-
dos.

Reciba las seguridades de mi más atenta consideración.

A t e n t a m e n t e .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D. F., 19 de octubre de 1988.


DR. FERNANDO ARIAS GALICIA,
C o o r d i n a d o r .



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVANZA DE
MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
SECRETARIA DE PLANEACION Y EVALUACION ACADEMICAS
CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO ACADEMICO

Tabla 1

Confiabilidad del Indice Descriptivo del Trabajo.
(se suprimen los puntos decimales)

Factor	Muestra A	muestra D	muestra E	Perú	Ecuador
Trabajo	59	76	80	75	79
Supervisor	79	85	90	84	90
Compañeros	77	85	85	77	82
Remuneración	66	82	79	89	81
Ascensos	78	88	89	86	86
N =	165	244	126	93	99



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
SECRETARIA DE PLANEACION Y EVALUACION ACADEMICAS
CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO ACADEMICO

Tabla 2

Correlaciones (Pearson) entre el IDT y el IDARE

Factores	PAISES				
	Argentina	Perú	Ecuador	México	
				A	E
Trabajo	-.54***	-.51***	-.26*	-.20*	-.34***
Supervisor	-.14	-.23*	-.10	-.26*	-.18*
Compañeros	-.18	-.20	-.12	-.25*	-.13
Remuneración	.06	-.03	-.18	-.03	-.06
Ascensos	-.28	-.19	-.14	.08	-.18
N=	43	93	99	100	126

* p = .05

** p = .01

*** p = .001

TABLE 5.7
 Normative JDI Scores
 Satisfaction with All JDI Variables: Stratified by Sex

Percentile	Male					Female					Percentile
	Work	Pay	Promotions	Supervision	Co-Workers	Work	Pay	Promotions	Supervision	Co-Workers	
01	02	00	00	08	12	08	00	00	10	12	01
05	15	04	00	18	21	16	05	00	20	20	05
10	21	08	01	25	28	22	07	02	27	25	10
15	25	12	04	30	33	25	11	04	31	30	15
20	27	15	06	33	36	27	13	05	33	33	20
25	30	18	08	35	38	29	16	07	35	36	25
30	31	20	10	37	41	30	19	09	37	38	30
35	33	24	12	39	42	32	22	10	39	40	35
40	35	26	14	41	44	34	23	11	40	42	40
45	36	28	16	42	45	35	25	12	41	43	45
50	38	30	18	44	46	37	28	14	42	44	50
55	39	32	20	45	47	38	30	16	44	45	55
60	40	34	24	45	48	39	32	17	45	46	60
65	42	36	26	47	49	40	34	18	47	48	65
70	43	39	30	48	50	41	36	21	47	49	70
75	44	41	34	48	50	42	37	23	48	50	75
80	45	42	36	50	51	44	40	25	50	51	80
85	47	46	41	51	52	45	42	30	51	52	85
90	48	48	46	51	52	47	44	38	51	53	90
95	50	50	50	52	54	49	48	47	53	53	95
99	52	54	54	54	54	52	52	52	54	54	99
Number per column	1970	1961	1941	1949	1926	638	634	632	636	635	

Escala Normativa del IDT; estratificada por sexo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almanza, B. In.: Proceso de trabajo-mujer-trabajadora. Alienación - de la propia actividad. CEM, caja 59; México, 1986.
- Ander Egg, E., et al: Onesión y marginalidad de la mujer en el orden social machista. Argentina, 1972.
- Arias, G.F.: Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento. 3a. edición; México, trillas, 1986.
- Bardwich, J.M.: Readings on the psychology of woman. Nueva York, - Harper & Row, 1977.
- Beauvoir, Simone de: El segundo sexo. Buenos Aires, Siglo XX, 1977.
- Bittel, L.R.: Lo que todo supervisor debe saber. España: McGraw-Hill, 1962.
- Campbell, D.: Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social. Buenos Aires: Norrontu, 1979. - 3a. reimpresión.
- Cárdenas, S.S.: Epistemología y psicología en la "cuestión de la mujer". Desarrollo y sociedad No. 13. pp. 41-55. México, 1984.
- Castro, L.: Diseño experimental sin estadística. México: trillas, - 1979. 2a. reimpresión.
- Chester, P.: Women and madness. Nueva York: Doubleday. 1972.

Díaz-Guerrero, R.: Psicología del mexicano. México: Trillas, 1982.

4a. edición.

Dowling, C.: The cinderella complex. Women's hidden fear of independence. Nueva York: Summit book, 1981.

Eli de Leñero, Ma. del C.: El trabajo de la mujer en México: alter-
nativas para el cambio. México: Instituto mexicano de
estudios sociales A.C., 1975.

Fleishman, E.: Estudios de Psicología Industrial y del personal. -
México: Trillas, 1983.

García, B.E.: Algunas variables predictivas de la satisfacción la-
boral en la mujer mexicana. II foro universitario de
la mujer; fac. Psicología: UNAM, 1985.

García, L.M.: Situación laboral de la mujer en el Estado de México
Revista CIEH No. 10; junio, 1981.

García, M.L.: Razones por las que trabaja la mujer. Mecanograma,
CEH caja 9.

Gellerman, S.W.: La administración de las relaciones humanas. Méxi-
co: CECSA, 1973. 3a. impresión.

Gutierrez, G., et al.: La motivación en la mujer hacia el trabajo.
Seminario: la mujer en el trabajo; CEH caja 9, agosto
1980.

- Herrera, P.M.: La dependencia de la mujer en el trabajo. Tesis : UNAM, 1984.
- Hochman, E.: Técnicas de investigación documental. México: Trillas, 1983.
- Hombre y mujer: El hombre: mitos y realidades. Revista, vol. 7 ed. Tres; Brasil, 1972. pg: 131.
- Jiménez, G.L.: La afectividad de la mujer mexicana. Acta médica, - vol. 18 No. 69-70; enero - junio 1982.
- Johnson, R.: Estadística elemental. México: Trillas, 1987.
- Lomas, M.: La secretaria no es la segunda de alguien. México: Fem, vol. 1 No. 3; abril - junio, 1977. pg. 58-63.
- Lara, R., et al: La mujer en la universidad. El caso de la UNAM. - Cuaderno de cultura política universitaria. No. 121 ; enero, 1986. pg: 3-17.
- Lescas, J.L., et al: Actitud de la mujer trabajadora hacia asuntos relacionados con su trabajo. Tesis UNAM, 1985.
- López, M.R.: La mujer joven en el mercado de trabajo. Intelepochtli in Ich-puchtli; vol. 2 No. 5, agosto 1982. México.
- Luján, N.: Hacia una participación real de la mujer en la vida política, económica y social. CEMi caja 9.
- Lustin, L., et al: ¿ Cómo afecta la crisis a la mujer mexicana ? .

Fem vol. 6 NO. 24; México, 1982. pg: 31-32.

Mead, M.: Nacho y hembra. 1949.

Méndez, R.I., et al.: El protocolo de investigación. Lineamiento para su elaboración y análisis. México: Trillas, 1986.

Okawara: Amar. Revista; vols. 29, 37, 39. México: Novaro, 1980.

Oliviera, O.: Familia, mujer y organización doméstica. Programa interdisciplinario de estudios de la mujer del colegio de México. CEM caja 9.

Paz, O.: El laberinto de la soledad. México: Fondo de cultura económica, 1959. pg. 32.

Pich, S.: Cómo investigar en ciencias sociales. México: Trillas, - 1986.

Ramírez, S.: El mexicano: psicología de sus motivaciones. México: Grijalbo, 1977.

Robles, A.O.: La participación política de la mujer. CEM caja 9.

Rodríguez, A.: Psicología social. México: Trillas, 1983.

Siegel, L.: Psicología de las organizaciones industriales. México: CECSA, 1980.

Sinón, D.A.: Diseños de muestreo, un enfoque administrativo. Facultad de contaduría y administración. Div. de estudios de post-gradó. México: UNAM, 1987.

- Smith, P.C.: The measurement of satisfaction in work and retire-
ment. USA: Bowling Green State University, 1975.
- Spiegel, R.H.: Estadística. México: McGraw-hill, 1983.
- Tannenbaum, A.S.: Psicología de la organización laboral. México: -
CECSA, 1972. 3a. impresión.
- Urrutia, E., et al.: Identidad e imagen de la mujer en el ambiente-
laboral. Seminario: la mujer en el trabajo; CEMi caja
9. Agosto, 1980.
- Velázquez, H.: La mujer joven y el empleo. CEMi caja 9; 1985.
- Vieira, N., et al.: Rosa o azul? CEMi caja 9.
- Vuille, D.: Punto de vista de una europea sobre la situación de la
mujer en América Latina. México: Cristianismo y Socie-
dad, No. 72-73, 1983. pg: 65-72.
- Zorrilla, A.S.: Introducción a la metodología de la investigación.
México: Oceano, 1985.