



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACTORES RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LAS MUJERES: UN ESTUDIO COMPARATIVO

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA

PRESENTA

BLANCA ELBA GARCIA Y GARCIA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

MAYO 1985



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres,
que de alguna forma
siempre están detrás
de mí.

A Miguel, que camina
junto a mí.

I N D I C E

INTRODUCCION	i
CAPITULO I. ALGUNOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCION LABORAL EN LAS MUJERES.	
Introducción	1
La Satisfacción Laboral	2
Motivación para Trabajar	6
Conflicto de Roles	8
Discriminación Sexual	10
Hostigamiento Sexual	12
CAPITULO II. PROPOSICION DEL MODELO DE INVESTIGACION Y METODOLOGIA.	
Proposición del Modelo	15
Hipótesis de Trabajo	16
Definición de Variables	20
Muestra	22
Diseño	22
Instrumento de Medición	23
Procedimiento	24
CAPITULO III. DESCRIPCION DE LOS ANALISIS DE RESULTADOS.	
Validez y Confiabilidad	25
Hipótesis de Diferencias de Medias por cada Variable	31
Hipótesis de diferencias de Estructura Factorial entre Hombres y Mujeres	41
Hipótesis Predictiva	49
CAPITULO IV. DISCUSION	
Conclusiones derivadas de las Hipótesis de Diferencias de Medias y Estructuras Factoriales	58
Conclusiones derivadas de la Hipótesis Predictiva	66
Comentarios Finales	68
BIBLIOGRAFIA	70
APENDICE A	77
APENDICE B	81
APENDICE C	
APENDICE D	87

RESUMEN

Dado que cada vez son más las mujeres que se incorporan a la población económicamente activa y que aun se mantienen una serie de prejuicios culturales y sociales en relación a su desempeño laboral, es que surgió la idea de realizar este trabajo.

En él, se intenta analizar cómo percibe la mujer mexicana, su situación en el sector laboral en los aspectos siguientes: que tan satisfecha se encuentra con su trabajo, cuáles son las motivaciones que la impulsan a trabajar, si experimenta algún conflicto de roles al hacerlo, que sentimientos le produce la discriminación a que se ve expuesta y cómo percibe el hostigamiento sexual que recibe en su trabajo.

En la literatura, se ha encontrado que esto son algunos de los problemas que enfrentan las mujeres que tienen un empleo remunerado.

De esta forma, el objetivo de esta investigación, fue analizar cómo los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento sexual, se relacionan con la satisfacción laboral en las mujeres, contrastándolas con los hombres. Para lo cual, se seleccionaron a 160 hombres y 160 mujeres, solteros y casados, profesionales y no profesionales, distribuidos en ocho grupos, formando un diseño de $2 \times 2 \times 2$. La información sobre los aspectos antes mencionados, se recopiló por medio de un cuestionario, constituido por reactivos medidos en una escala de cinco puntos.

Los resultados mostraron que para cada uno de los grupos formados, los aspectos analizados, tienen distintas características. Es decir, la satisfacción laboral y los motivos para trabajar resultan verse afectados por la actividad laboral y el estado civil principalmente. Asimismo, la estructura factorial de ambas variables es distinta entre hombres y mujeres. En cuanto al conflicto de roles, se encontró que las diferencias estaban dadas por la actividad laboral y la interacción sexo-estado civil. La discriminación se vio afectada por las variables sexo y la actividad laboral. Finalmente, el hostigamiento sexual proveniente de

los compañeros de trabajo, marcó diferencias en las variables, sexo, estado civil y la interacción actividad laboral-estado civil.

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

Se concluye, que los resultados obtenidos, son de carácter -- preliminar y se recomiendan investigaciones que traten el problema más detalladamente.

INTRODUCCION

La motivación para realizar este trabajo, surgió de la observación de que cada vez son más las mujeres que se involucran en la población económicamente activa, tanto en trabajos que son una extensión de las labores domésticas, como en el desarrollo de actividades no tradicionales y profesionales.

No obstante, aún se mantienen una serie de prejuicios culturales y sociales en relación a la mujer y su desempeño en cualquier tipo de trabajo, lo que limita su campo de acción en esta esfera. Tales limitaciones van -- desde el ingreso a la institución o empresa, hasta la segregación una vez que logran entrar en ellas.

Indudablemente, esta situación afecta las condiciones laborales que enfrenta la mujer, generándose en ella conflictos que afectan su vida laboral y aspectos de su vida en general.

Es por esto, que en la presente investigación, se intentó analizar cómo percibe la mujer mexicana su situación en el sector laboral en relación a qué tan satisfecha se encuentra con su trabajo, cuáles son las motivaciones que la impulsan a trabajar, si experimenta algún conflicto de roles al hacerlo, que sentimientos le produce la discriminación sexual a que se ve expuesta y cómo percibe el hostigamiento sexual que recibe en su lugar de trabajo. A su vez, se pretende conocer como la satisfacción laboral puede ser predicha a partir de los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento.

La investigación aquí reportada, es una primera aproximación a la constelación de factores que se relacionan con la satisfacción laboral y es -- por esto, que debe dársele el carácter de exploratoria, pues definitivamente sería conveniente que todos los factores analizados fueran vistos en mayor detalle.

Debe destacarse también, que el presente, es un estudio comparativo, dado que se recopiló información sobre el sexo masculino, dentro de las dimensiones medidas, en un intento de conocer como los hombres percibían las situaciones mostradas a las mujeres y si habían diferencias con ellas. Además, se partió de la idea de que ambos sexos conforman la estructura social y no se puede conocer a uno sin conocer su contraparte.

Son muchas las personas que de alguna forma, contribuyeron con su interés y ayuda a la realización de este trabajo, y a quienes quisiera hacer extensivo mi agradecimiento. Entre ellas, me gustaría mencionar al Dr. Fernando Arias Galicia, Dra. Graciela Sánchez Bedolla, Dra. Susan Pick y Mtra. Olga Bustos Romero, por las sugerencias y revisión de este trabajo.

Muy especialmente ofrezco mi gratitud a Patricia Bedolla quien participo en todo el desarrollo de este trabajo; a la Dra. Isabel Reyes Lagunes y el Dr. Rolando Díaz-Loving por su dedicación y empeño que pusieron en la asesoría de este trabajo; a Miguel Angel Munive quien contribuyó con su ayuda en la tediosa codificación de datos y con la bella ilustración; y a Ma. de la Luz Félix, por su apoyo y laboriosa labor mecanográfica.

BEGG

CAPITULO I

ALGUNOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCION LABORAL EN LAS MUJERES

El trabajo es una parte importante en la vida del ser humano, pues en él puede realizarse o mediatizarse, puede encontrar una fuente de autoestima y seguridad, así como un terreno generador de conflicto (Neff, 1972).

Por lo general cuando se habla de cierto tipo de trabajo, éste inmediatamente es asociado a un hombre, pocas veces se representa a la mujer cuando se hace referencia a él. No obstante, el desarrollo de las sociedades ha requerido del trabajo de ambos sexos, puesto que independientemente de que el trabajo sea remunerado o no, ha producido bienes y servicios que han sido utilizados por la sociedad, como es el caso particular de las labores domésticas.

En nuestro país, es a partir de 1930 cuando existe un impulso importante en la industrialización y es cuando la mujer se empieza a incorporar masivamente al mercado de trabajo, lo que ha repercutido tanto en la conducta femenina, como en sus alcances sociales.*

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado es cada vez más intensa, lo que puede tener diversas explicaciones. Entre ellas, podemos referirnos al hecho de que la producción de bienes materiales y servicios son absorbidos por el sistema económico de nuestro país; dando como resultado que la satisfacción de las necesidades que eran cubiertas por el trabajo de la mujer en el hogar, ya no sean necesarias (Pedrero y Rendón, 1982). También el constante aumento de la tasa inflacionaria y el deterioro del poder adquisitivo, producido por la situación económica vivida en la actualidad, ha ocasionado que las mujeres se vean obligadas a contribuir el gasto familiar para hacer frente a la crisis.

Otra posible explicación, puede ser la inquietud de ciertas mujeres por salir del aislamiento social y cultural, de la dependencia económica y de la subordinación que le han sido impuestos, como parte de su rol en una sociedad como la mexicana. Sin embargo, el hecho de que la mujer trabaje, no se constituye en una situación liberalizadora para ella, pues el tener

* La mujer en sus actividades. Secretaría de Programación y Presupuesto.- México, 1981.

un empleo coincide con una escasa capacitación, una discriminación ocupacional y con estructuras familiares tradicionales que la limitan.

La mujer se encuentra marginada laboralmente, puesto que al mismo tiempo que es considerada incapaz, el permitir que se incorpore a la producción requiere una mayor inversión en servicios, en asistencia de los niños, mejores condiciones de trabajo, horarios más flexibles, lo que no es necesario para la contratación de hombres (Nash, 1982). De esta forma, se agudiza la desigualdad, manteniéndose los mecanismos que colocan a la mujer en una situación de dependencia con el hombre, observando una triple subordinación: en la escena doméstica, en los empleos donde existe una segregación sexual con salarios discriminatorios y, por lo general, se excluye de los altos niveles gerenciales, tanto en empresas públicas como privadas (Nash, op.cit.).

Como diversas autoras han señalado (Oranday, 1981; Pérez, 1982; Pedrero y Rendón, 1982; entre otras), el trabajo remunerado en la mujer se caracteriza por estar principalmente concentrado en el área de servicios, considerada como extensión de las labores domésticas; debe ser compatible con la reproducción y cuidado de los niños; las oportunidades de desarrollo y preparación son limitadas; requiere que la mujer se prepare mejor que el hombre, para desempeñar el mismo trabajo; está condicionado por la clase social, la edad, la profesión, el nivel educativo, estado civil y número de hijos, entre otros factores.

Dada la problemática del trabajo de la mujer delineada en los párrafos anteriores, se puede suponer que ésta presente sentimientos de insatisfacción laboral, lo que repercute en su bienestar social y psicológico. Por esta razón, la presente investigación tiene la finalidad de estudiar algunas características de la satisfacción laboral, aportando datos comparativos de hombres y mujeres, debido a que se considera necesario efectuar estudios que contemplen la realidad femenina y la masculina dentro de un mismo campo, en este caso, el trabajo remunerado.

LA SATISFACCION LABORAL.

A pesar de que la satisfacción laboral ha sido un fenómeno ampliamente estudiado, parece no haber acuerdo en su definición. Por ejemplo, Nathanson y Becker (1975), la definen como un estado de placer emocional que resulta del aprecio del propio trabajo y que sirve de facilitador para alcanzar

valores propios. Por su parte, Vroom (1964), menciona que la satisfacción laboral y la actitud hacia el trabajo son términos intercambiables, los cuales se refieren a la orientación afectiva de los individuos hacia el rol del trabajo que están desempeñando. Así, las actitudes positivas hacia el trabajo son sinónimos de satisfacción y las actitudes negativas de insatisfacción.

Se ha propuesto que la satisfacción laboral está compuesta por diversas dimensiones, las cuales actúan como un todo en la predicción del comportamiento laboral (Vroom, 1964; McIlwee, 1982; Hollinger y Clark, 1982; Bhagat y Chassie, 1981). Las dimensiones han sido la satisfacción con:

- a) El trabajo mismo. La cual incluye el contenido y rutinas del trabajo, para estimar en qué grado las personas sienten que su actividad laboral es agradable, desafiante, creativa y pone en juego sus habilidades.
- b) Los supervisores y jefes. Esta se relaciona con qué tan consideradas son las autoridades de la organización, en qué medida proporcionan recompensas y castigos a sus empleados, se interesan por su bienestar y de qué forma supervisa las actividades de trabajo.
- c) Los compañeros de trabajo. En la medida en que los trabajadores sienten que sus relaciones con sus compañeros de trabajo son agradables, parece existir mayor satisfacción laboral.
- d) El salario y prestaciones. Esta parece ser una gran fuente de insatisfacción y se refiere al grado en el que los empleados consideran qué tanto su sueldo como sus prestaciones se ajustan a sus necesidades y aspiraciones.
- e) Las oportunidades de promoción. Este aspecto se relaciona con las oportunidades que perciben los trabajadores de avanzar y obtener mejores puestos en su trabajo, así como con los sentimientos de que las políticas de ascenso son justas.
- f) Las horas de trabajo. Esta dimensión, tiene que ver con el tiempo que una persona pasa en su trabajo y cómo usa las horas asignadas a él.
- g) La carga de trabajo. Este último aspecto, se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo que tiene que realizar un sujeto y el tiempo para efectuarlo, además de las facilidades que tenga en su trabajo para llevarlo a cabo.

valores propios. Por su parte, Vroom (1964), menciona que la satisfacción laboral y la actitud hacia el trabajo son términos intercambiables, los cuales se refieren a la orientación afectiva de los individuos hacia el rol del trabajo que están desempeñando. Así, las actitudes positivas hacia el trabajo son sinónimos de satisfacción y las actitudes negativas de insatisfacción.

Se ha propuesto que la satisfacción laboral está compuesta por diversas dimensiones, las cuales actúan como un todo en la predicción del comportamiento laboral (Vroom, 1964; McIlwee, 1982; Hollinger y Clark, 1982; Bhagat y Chassie, 1981). Las dimensiones han sido la satisfacción con:

- a) El trabajo mismo. La cual incluye el contenido y rutinas del trabajo, para estimar en qué grado las personas sienten que su actividad laboral es agradable, desafiante, creativa y pone en juego sus habilidades.
- b) Los supervisores y jefes. Esta se relaciona con qué tan consideradas son las autoridades de la organización, en qué medida proporcionan recompensas y castigos a sus empleados, se interesan por su bienestar y de qué forma supervisa las actividades de trabajo.
- c) Los compañeros de trabajo. En la medida en que los trabajadores sienten que sus relaciones con sus compañeros de trabajo son agradables, parece existir mayor satisfacción laboral.
- d) El salario y prestaciones. Esta parece ser una gran fuente de insatisfacción y se refiere al grado en el que los empleados consideran qué tanto su sueldo como sus prestaciones se ajustan a sus necesidades y aspiraciones.
- e) Las oportunidades de promoción. Este aspecto se relaciona con las oportunidades que perciben los trabajadores de avanzar y obtener mejores puestos en su trabajo, así como con los sentimientos de que las políticas de ascenso son justas.
- f) Las horas de trabajo. Esta dimensión, tiene que ver con el tiempo que una persona pasa en su trabajo y cómo usa las horas asignadas a él.
- g) La carga de trabajo. Este último aspecto, se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo que tiene que realizar un sujeto y el tiempo para efectuarlo, además de las facilidades que tenga en su trabajo para llevarlo a cabo.

Se puede decir que hasta antes de la década de los setenta, casi todos los estudios sobre este tópico fueron realizados con hombres como sujetos, poniéndose poca atención en los aspectos que generan satisfacción en las mujeres. En la actualidad han proliferado las investigaciones en este sentido, lo cual probablemente se deba a la gran cantidad de mujeres que año con año se incorporan al sector laboral.

Básicamente, la mayoría de los estudios se encaminan al análisis de las fuentes de satisfacción que son importantes para las mujeres a diferencia de los hombres, encontrándose muchas inconsistencias.

Se ha encontrado que los valores socioemocionales del trabajo, tales como las relaciones con los compañeros y las condiciones de trabajo confortables y agradables, además del salario (a pesar de ser inferior al de los hombres) parecen ser las fuentes de satisfacción más importantes para las mujeres (Brenner y Tomkiewicz, 1979; Sauser y York, 1978; McIlwee, 1982); mientras que los hombres se interesan más por la responsabilidad, las promociones, las oportunidades para demostrar sus destrezas, el contenido del trabajo, toma de decisiones, oportunidades para tener un ingreso más alto y uso de la creatividad (ibid.).

Lacy et al. (1983), proponen que estas diferencias se deben a los factores de socialización a los que están expuestos tanto hombres como mujeres, los cuales incluyen valores culturales y familiares asociados con los roles que cada sexo debe desempeñar. Siguiendo esta misma línea, Hulin y Smith (1964), proponen que no es el "sexo per se, el factor crucial que conduce a alta o baja satisfacción, sino que es la constelación de variables que consistentemente covarían con el sexo; por ejemplo, el salario, el nivel de trabajo, las oportunidades de promoción, las normas sociales, etc., las que probablemente causen las diferencias en la satisfacción laboral. Es posible también, que si estas variables se mantienen constantes o si sus efectos son parcialmente retirados, las diferencias podrían desaparecer" (pág. 91).

En un estudio reciente, se observa que la satisfacción total en el trabajo, es significativamente diferente entre hombres y mujeres, siendo que las mujeres están más satisfechas con sus salarios que los hombres y menos satisfechas con el trabajo mismo, las promociones, la supervisión y sus compañeros de trabajo (Sauser y York, 1978). En relación a las diferencias en

el salario, los autores señalan que la mujer no pone tanta atención en él, debido a que su interés se centra más en las actividades propias de su sexo, como la familia y el hogar, sin comprometerse demasiado con su trabajo remunerado.

Existen otros estudios que además del sexo, incorporan otras variables como el estado civil, la rama de actividad laboral, el nivel educativo y la edad. Al respecto, McIlwee (1982) señala que a niveles profesionales y empresariales, aspectos como el compromiso, el desafío, el prestigio, el grado en que las aspiraciones y expectativas son cubiertas por el trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y buen salario, son importantes para el trabajador. Sin embargo, al moverse la escala ocupacional hacia abajo, tales aspectos dejan de ser importantes. Asimismo, esta autora encuentra que las mujeres cuando desempeñan una actividad no tradicional, se sienten más satisfechas aunque con mayor estrés. Se observó también, que la fuente principal de satisfacción entre las mujeres con ocupaciones no tradicionales, tienen que ver con las buenas relaciones entre compañeros y jefes.

Lacy et al. (1983), por otro lado, propone que los hombres y mujeres que son semejantes en cuanto a sus antecedentes educativos, edad prestigio ocupacional, estructura de trabajo e ingreso, probablemente compartan los mismos valores y preferencias en relación al trabajo. Señalan también, que el estado marital es una variable que se relaciona con la actitud hacia el trabajo, puesto que las mujeres solteras y los hombres en general se comprometen más con su trabajo que las mujeres casadas. Probablemente éstas prefieren separarse del trabajo, porque no han sido expuestas al entrenamiento y socialización que se presentan en los escenarios de trabajo. En los resultados de su investigación, estos autores encontraron que la educación y el estado civil predijeron, mejor que el sexo, las diferencias en cuanto a los aspectos de trabajo que son preferidos. En resumen, los hallazgos son que: a) las mujeres solteras prefieren las promociones y el trabajo significativo, mientras que las casadas mencionan que el ingreso es el factor importante; b) las solteras están más comprometidas a seguir trabajando que las casadas; c) no hay diferencias sexuales en cuanto a las preferencias por los distintos aspectos del trabajo examinados.

Andrisani y Shapiro (1978), encuentran también que el estado civil es una variable que afecta la satisfacción laboral en la mujer. Así, entre mayor conflicto con las responsabilidades del trabajo y el hogar existan, menor será la satisfacción laboral. De la misma forma, cuando la mujer percibe una actitud desfavorable de su esposo hacia su actividad laboral, ésta se mostrará menos satisfecha.

Algo que es conveniente resaltar, es que son pocos los estudios que se han realizado sobre la satisfacción laboral de las mujeres en nuestro país, la revisión anterior, es un ejemplo de esto. Por tanto, en la presente investigación se intenta detectar si tales diferencias en la satisfacción laboral se presentan en nuestro contexto y cuáles son sus características particulares, en función del sexo de los sujetos, su actividad laboral y estado marital. Además conjuntamente a estas variables, se cree que existen otras condiciones que afectan la satisfacción laboral, como son los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento sexual, que se analizarán a continuación.

Motivación para Trabajar.

Cuando uno se pregunta qué motiva a una mujer a buscar un trabajo remunerado, se puede optar por varias respuestas. La primera es de naturaleza económica: tanto las mujeres como los hombres, necesitan cubrir sus necesidades básicas para sobrevivir con cierto decoro. No obstante, existen otra serie de motivaciones, que una vez que está cubierto el aspecto económico, o adicionalmente a él, conducen al desempeño de un trabajo. En gran medida, los motivos que llevan a una persona a trabajar, repercuten tanto en la eficiencia de las actividades laborales, como en la satisfacción al realizarlas.

A este respecto, Maslow (1970), señala que existen una serie de necesidades que el ser humano debe cubrir para vivir en armonía. Cuando alguna de ellas no está cubierta, la forma en que el sujeto percibe el mundo que le rodea y su escala de valores se ven afectados, conduciéndolo a que dirija su comportamiento a la satisfacción de esa necesidad.

Este mismo autor señala que existen necesidades primarias como las fisiológicas, las de seguridad, de pertenencia y amor, de autoestima

y autorrealización. Propone también, que otras necesidades son el deseo de comprender, de conocer y las estéticas. Para Maslow, todas estas necesidades se organizan jerárquicamente y la satisfacción de las que están al final de la jerarquía, dependen de la satisfacción de las que están al principio de ella.

Esta idea de la jerarquización de necesidades, es retomada en la presente investigación, donde se supone que una vez cubiertas las necesidades económicas, de seguridad y autoestima, los sujetos tienen otras motivaciones, como el poner en juego habilidades y conocimientos, adquirir nueva información, obtener independencia, etc..

Los estudios que se han realizado sobre las motivaciones de las personas hacia el trabajo (p.e.Vroom, 1964), son efectuados con hombres y por lo tanto, las explicaciones al respecto sólo abarcan a esta población, pocas son las investigaciones con mujeres. Más adelante revisaremos algunas de ellas.

Por otra parte, adicionalmente a las diferencias sexuales, las motivaciones para trabajar se verán matizadas también por el nivel educativo, el estado civil, o el estatus social. Así se parte de que las razones que tiene una mujer para trabajar, son diferentes de las de los hombres y que, en ambos casos, tales motivaciones afectan la satisfacción laboral.

Se ha observado que para los hombres, el trabajo es su principal interés en la vida, estando en lugar secundario proveer a sus familias; mientras que para las mujeres, la razón primaria es complementar el ingreso familiar.

En México, se han realizado algunos estudios a este respecto. Por ejemplo, en la investigación que realizó García (1981), sobre los motivos que tiene la mujer para trabajar, encuentra que varios tipos de necesidades económicas tales como el complemento del gasto familiar, sufragar la educación de sus hijos y el aislamiento social, son las razones más frecuentemente reportadas. Otras mujeres, consideran que el trabajo es una obligación o un derecho.

Por su parte, Elú de Leñero (1975), encuentra que la motivación principal de la mujer es el factor económico, siguiéndole el interés por dar a sus hijos una mejor educación. Otro motivo fue el grado de satisfacción -

conyugal, puesto que en su estudio, tanto las mujeres trabajadoras, como las que no trabajan, contaban con la aceptación de sus parejas.

En la investigación que realizó García (1981) con mujeres profesionales, obtuvo en sus resultados que las razones importantes para trabajar fueron el estatus, y las relaciones interpersonales, el desarrollo y el aprendizaje, el obtener libertad, independencia y crecimiento psicológico, dejando en último lugar el factor económico. Con respecto a este último aspecto, Bellota y Silva (1981), entre otros hallazgos encontraron que las razones económicas son las más importantes para una muestra de mujeres que trabajan en tiendas de autoservicio. Es posible que las motivaciones para obtener un empleo, sean diferentes para mujeres profesionales y no profesionales. También señalan que si una mujer trabaja por que ésta es su orientación, se sentirá más identificada con su actividad laboral, que cuando se siente obligada a trabajar.

En este mismo sentido se ha observado que cuando la mujer trabaja únicamente por razones económicas, su satisfacción laboral es menor que cuando son otras las motivaciones (Andrisani y Shapiro, 1978).

De igual manera que en la satisfacción laboral, las investigaciones revisadas en este apartado, muestran datos divergentes. Es probable que las motivaciones que cada mujer busca cubrir con su trabajo, dependan de aspectos tales como su estatus social, profesión, edad, estado civil, etc., los cuales deben ser considerados cuando se analiza este aspecto, así como los que se exponen a continuación.

Conflicto de Roles.

Una vez que la mujer ha decidido incorporarse al trabajo remunerado, buscando satisfacer alguna de sus necesidades básicas o secundarias, se enfrenta a una serie de obstáculos sociales y culturales que la hacen entrar en antagonismo con su deseo de participar dentro del sector productivo. Entre los problemas que esta situación ocasiona a la mujer, encontramos el conflicto de roles.

Así se tiene que cuando la mujer, casada o soltera, incursiona directamente en la producción, el primer obstáculo que encuentra tiene que ver

con las expectativas que se relacionan con su rol dentro del contexto social (Nash, 1982). Lo anterior es debido a que tradicionalmente son los hombres los que deben tener un trabajo remunerado y proveer a su mujer e hijos de los bienes y servicios necesarios; mientras que la mujer debe cuidar el hogar, de los hijos y de todo lo relacionado con la vida familiar.

De acuerdo con Reyes (1981), actualmente la mujer desarrolla tres tipos de roles:

- a) El rol puro. El papel de ama de casa, que se considera natural, parte de las actividades propias de la mujer y que supuestamente no genera conflicto, puesto que muchas mujeres lo desean.
- b) El rol de transición. Basado en la doble tarea de trabajar fuera y dentro del hogar, siendo aquí donde el conflicto surge con más fuerza.
- c) El rol productivo. En el que la mujer desempeña un trabajo que requiere de habilidades y conocimientos, abandonando su papel de esposa, el trabajo doméstico y el cuidado infantil, produciéndose conflicto de roles y quizás sentimientos de culpa.

Podemos decir entonces, que la fuente generadora de conflicto en las mujeres trabajadoras proviene de que las demandas puestas en su rol son incompatibles con los otros tipos de roles que desarrolla, esto es, la incongruencia entre el trabajo remunerado y el no remunerado.

En relación a este punto, Gordon y Hall (1974), señalan que el conflicto de roles en la mujer puede generarse en diferentes fuentes: las que provienen del yo; las que se desarrollan por las actividades del hogar; y las que se producen en los roles desempeñados fuera del hogar. Con estas fuentes, el conflicto puede provenir de las presiones entre los distintos papeles jugados dentro del hogar, entre los roles del hogar y los que se juegan fuera de él y entre distintas necesidades del yo. Los autores encontraron que el conflicto más frecuente fue el del rol del hogar con otras actividades realizadas fuera de él; así también, que la presión más fuerte que sentían las mujeres provenía del hogar.

Asimismo, Reyes (1981), propone otras fuentes de conflicto. Las mujeres se enfrentarían a un fuerte estrés cuando al tener el trabajo remunerado

y el doméstico, ninguno de los dos son valorados; cuando se efectúan dobles o triples trabajos; cuando se enfrentan actividades que corresponden a los hombres, cuando se generan sentimientos de culpa por no poder enfrentar los roles que competen.

El grado de conflicto que una mujer experimenta, afecta tanto a la satisfacción que ésta tiene en relación a su trabajo, como a la satisfacción de su vida en general. Bhagat y Chassie (1981), encontraron que las mujeres que experimentan conflicto de roles se comprometen menos con su trabajo y se sienten menos satisfechas. Lo mismo encontraron Hall y Gordon (1973), este tipo de problema se relaciona negativamente con la satisfacción y felicidad de las mujeres.

Discriminación Sexual Laboral.

De la revisión anterior podemos desprender que los problemas que encara la mujer, provienen de su papel social, según la situación de clase a la que pertenece y de las pautas culturales que la rodean. De esta forma, la existencia de estereotipos que sirven de soporte a actitudes y conductas mediante las cuales se asignan actividades adecuadas para uno y otro sexo, conllevan a que la mujer que trabaja, se concentre en ocupaciones de bajos niveles de destreza, responsabilidad y remuneración. Así también, se le limita en el acceso a ciertos trabajos, donde es poco deseable en comparación con el hombre, o bien, se exponen a bajas tasas de promoción y salario. Es to es a lo que podemos llamar discriminación sexual laboral.

Nash (1982), propone que existen tres formas de discriminación laboral para la mujer: la salarial, la segregación ocupacional y la acumulativa. La discriminación salarial se refiere al pago desigual para trabajo igual. La segregación ocupacional está relacionada con el salario discriminatorio que reciben las mujeres, que se oculta en el mercado de trabajo que las relega a las ocupaciones menos remuneradas. La tercera forma de discriminación, es la acumulativa, que se basa en el supuesto del menor rendimiento de la mujer en la fuerza de trabajo, en el ausentismo, carreras interrumpidas, abandono del trabajo por matrimonio o maternidad, etc.

Adicionalmente a estas formas de discriminación, Levitin, Quinn y Staines (1971), señalan un más, que se refiere a las limitaciones en el

acceso a las organizaciones de trabajo, la cual presenta una dinámica que no es ajena a situaciones coyunturales y en determinados momentos parece suspenderse total o parcialmente su vigencia, como el caso de las mujeres norteamericanas y europeas en la segunda guerra mundial, que se incorporaron a actividades tradicionalmente masculinas.

Asimismo, se observa que las mujeres de las distintas clases sociales, no perciben la discriminación de la misma forma. Por lo general, las mujeres de los estratos sociales más altos, centran su atención y sus acciones, en una mayor igualdad de oportunidades laborales para ambos sexos; mientras que las mujeres de los estratos sociales más bajos, en una mejoría de las condiciones de vida de las unidades domésticas a las que pertenecen.

Por otra parte, la CEPAL (1983)* reporta que en general, las mujeres perciben menos remuneraciones que los hombres por trabajos similares, atribuyéndolo a la discriminación que existe en el mercado de trabajo respecto a las mujeres y a la escasa capacidad organizativa de éstas, para ejercer las reivindicaciones correspondientes.

En otra investigación se estudió un aspecto, que frecuentemente se descuida, la percepción que tienen las mujeres de injusticia de la remuneración que reciben. Se detectó que de una población de profesoras de primaria, sólo el 2.3% consideraron que percibían un salario justo, mientras que el 79.6% de las obreras lo encontraron justo CEPAL (1983)**. Estas diferencias de criterio, respecto a la justicia de su salario entre las profesoras y obreras son tan grandes, que no pueden deberse sólo a los montos absolutos de esos salarios.

Se ha observado también, que la tendencia a discriminar a la mujer, proviene de ambos sexos, lo que hace más grave esta situación. Deux y Taylor (1976), arguyen que la mayoría de los trabajos a nivel profesional están dominados por hombres y que ambos sexos sustentan el mismo tipo de prejuicios, en cuanto a si la mujer es igualmente capaz y digna de reconocimiento. En la investigación que estos autores realizaron, encontraron que las mujeres devaluaban a su propio sexo de igual manera que hacían los hombres, en tareas que requerían de alta destreza.

* Tercera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe. CEPAL, 1983.

** Ibidem.

Como puede observarse, existen investigaciones que tratan de analizar y describir el problema de la discriminación laboral. No obstante, aún falta mucho que decir sobre este fenómeno y particularmente en la mujer mexicana. Es por esto, que se propone como algo importante conocer la forma en que ésta percibe la discriminación y el impacto que dicha situación tiene en la satisfacción laboral.

Hostigamiento Sexual Laboral.

Otro aspecto que parece estar relacionado con la satisfacción laboral de la mujer, es el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, el cual ha sido uno de los temas menos estudiado. Este problema es otra de las manifestaciones de las relaciones desiguales entre los sexos con serios efectos sobre el trabajo productivo y existencial de la mujer que se ocupa de trabajos extradomésticos y si bien es cierto, que ella no sólo es hostigada en su empleo, es de suma importancia tratarlo en este plano, porque es aquí donde logra su sobrevivencia e independencia.

De manera implícita, el hostigamiento es considerado tanto un hecho aceptable como un tabú. Es aceptable para el hombre quien lo hace y es tabú para la mujer que lo enfrenta (MacKinon, 1979).

Definido de manera amplia, el hostigamiento sexual, se refiere a imposiciones indeseadas de conductas de naturaleza sexual en el contexto de una relación de poder desigual; el aspecto fundamental del concepto es el uso de poder en donde no existe beneficio recíproco (MacKinon, 1979). En el empleo, es particularmente claro cuando los jefes o compañeros de trabajo inician proposiciones sexuales a las mujeres trabajadoras, observándose la falta de reciprocidad por parte de la mujer que presenta conductas de rechazo o desaprobación. El hostigamiento sexual es una conducta que afecta sustancialmente la ejecución del trabajo individual, interfiriéndolo o creando una intimidación, hostilidad o bien un medio ambiente laboral ofensivo (Gruber y Bjorn, 1982). Es así que el hostigamiento no es un problema personal como se ha querido ver, sino que es un problema social.

El hostigamiento sexual se vuelve un problema, cuando los acercamientos sexuales no son recíprocos ni bienvenidos, cuando la mujer quiere

cambiar esta situación y no puede, cuando proviene de una persona con poder sobre el salario o el despido, utilizándolo como instrumento para recompensar o castigar (MacKinon, 1979).

El hostigamiento varía en intensidad y forma, va del relativamente moderado, por ejemplo el silbido, un piropo, una broma, miradita de soslayo, palmaditas amistosas, abrazos; hasta aquéllos claramente severos como las agresiones físicas o la proposición clara de tener relaciones sexuales o perder el empleo. Cabe señalar, que estas manifestaciones se ven determinadas por la condición social y cultural de la mujer trabajadora.

En un estudio realizado en los Estados Unidos con el fin de analizar quiénes eran más frecuentemente hostigadas, se encontró que los ataques eran más comunes en mujeres que trabajan en el ramo de la construcción que en mujeres con trabajos profesionales (Gruber y Bjorn, 1982). Otros estudios han detectado que: el hostigamiento es más común en mujeres negras que en las mujeres blancas; entre mujeres con edad promedio de 20 años; en aquéllas que se están esforzando por conseguir trabajo; en mujeres divorciadas y solteras (MacKinon, 1979). Pero no sólo es importante preocuparse porqué es el hostigamiento sexual y qué tipo de mujeres son frecuentemente víctimas de él, sino también es necesario conocer su impacto psicológico sobre la mujer trabajadora. De esta forma, se observa que existe una disminución en la satisfacción que ella siente hacia sus compañeros de trabajo, supervisores, promociones y ejecución laboral (Gruber y Bjorn, 1982), notándose que el efecto no se limita al lugar de trabajo únicamente, también afecta la percepción de su identidad.

Los sentimientos de la mujer acerca de sus experiencias en el hostigamiento sexual, son significativos del impacto social que éste tiene. Como la mujer que es violada, con el hostigamiento sexual ella se siente humillada, degradada, avergonzada, de poco valor, enojada. En un estudio realizado por el "Working Women United Institute", se encontraron los siguientes datos: el 78% reportó sentimientos de enojo, el 48% de perturbación; el 27% de soledad y desamparo; el 25% de miedo y el 7% de indiferencia. Además, se tiende a sentir el incidente como una culpa propia, creen que hicieron algo que lo produjo, lo consideran como su problema y no es una regla sentirlo como halago. El punto de vista de que la mujer

quiere ser hostigada es erróneo, es el mismo que considera que la mujer quiere ser violada (MacKinon, 1979).

La respuesta más común de las mujeres es que intenta ignorar el incidente, pues se sienten intimidadas por las posibles repercusiones de las quejas, tales como ser consideradas malas trabajadoras, ser tomadas como alguien "fácil", considerando también que pocos son los jefes que valoran este problema como algo serio. Así, la poca importancia dada al hostigamiento sexual, ha sido otra de las causas de invisibilidad y aunque se habla más abiertamente de los perjuicios que éste causa a la mujer, esos sentimientos quedan en la superficie, tomando características de humor, haciendo que el problema parezca trivial y cotidiano.

La ansiedad y tirantez; la tensión y exaltación nerviosa, acompañan al hostigamiento sexual laboral, conformando un arma perjudicial sobre la mujer trabajadora. Tics nerviosos de toda clase, achaques y dolores que pueden ser leves o severos, son el resultado de un conjunto insoluble, la respuesta del cuerpo humano al estrés, al cual miles de mujeres deben endurecerse para sobrevivir (MacKinon, 1979).

Es con base en lo anterior, que en esta investigación se intentó determinar de qué manera la satisfacción laboral se ve afectada por el hostigamiento sexual.

CAPITULO II

PROPOSICION DEL MODELO DE INVESTIGACION Y METODOLOGIA.

Con el fin de contribuir al conocimiento de la satisfacción laboral de la mujer en nuestro país y con base en la revisión de estudios realizada en la sección anterior, se puede concluir que los cuatro aspectos - analizados tienen un impacto en la satisfacción laboral que las mujeres - experimentan en su trabajo. Es por esto que se propone el siguiente modelo de investigación.

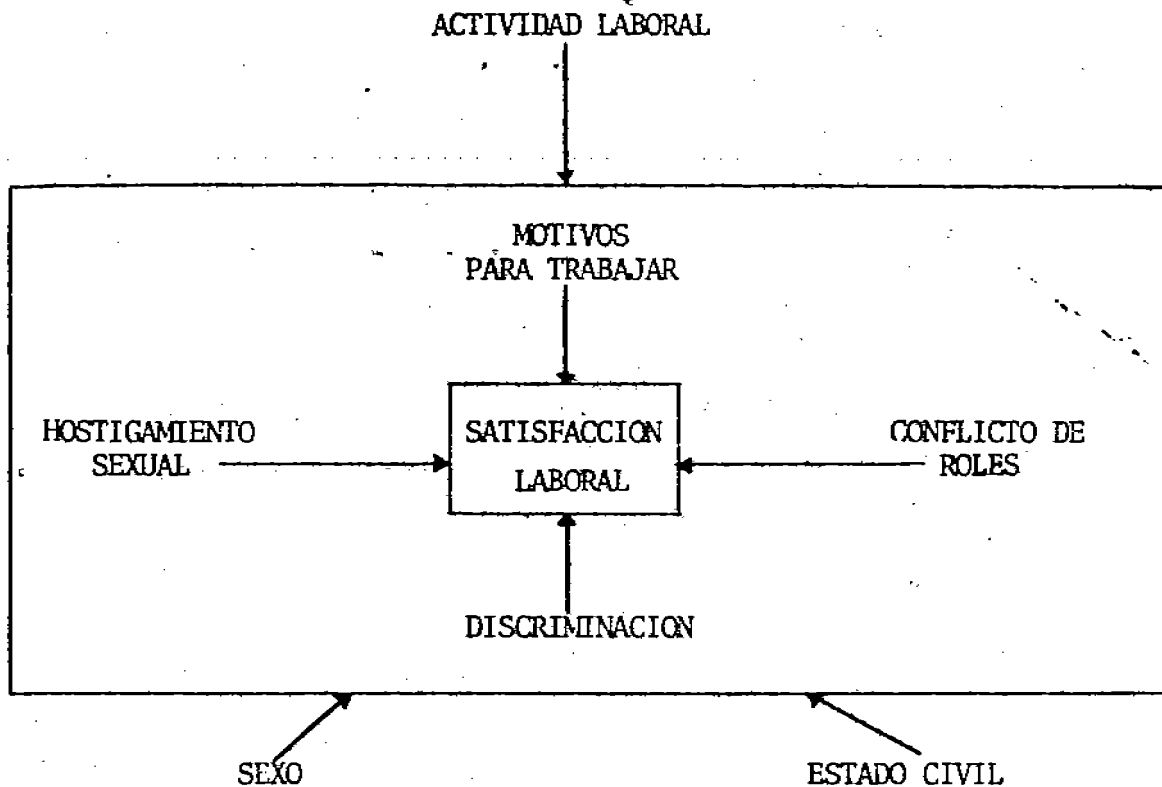


FIGURA No. 2.1.. Modelos de Investigación.

Como se puede observar en esta figura, se muestra que la satisfacción laboral se relaciona con los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento sexual y que a su vez, se pueden ver determinadas todas estas variables por el sexo, el estado

civil y la actividad laboral que desempeñan las personas. De estos se derivan las siguientes preguntas de investigación:

¿De qué forma los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación en el trabajo y el hostigamiento sexual, predicen la satisfacción laboral, en hombres y mujeres con distinto estado civil y actividad laboral?

¿Qué características presentan la satisfacción laboral, los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento sexual en una población de hombres y mujeres con estado civil y actividad laboral diferentes?

HIPOTESIS DE TRABAJO.

Las hipótesis a probar en esta investigación, fueron de tres tipos: de diferencias entre hombres-mujeres, solteros-casados y profesionales--no profesionales; de diferencias en cuanto a las estructuras factoriales que presentan los distintos aspectos medidos en hombres y mujeres; y, predictivos tratando de determinar cómo las variables analizadas se relacionan con la satisfacción en el trabajo mismo. De esta forma, se plantearon las siguientes hipótesis.

1. Hipótesis de diferencias.

a) Satisfacción laboral.

Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la satisfacción con:

- i) el trabajo mismo
- ii) el jefe
- iii) los compañeros de trabajo
- iv) el salario y prestaciones
- v) las promociones

Existen diferencias significativas entre solteros y casados en la satisfacción con:

- i) el trabajo mismo
- ii) el jefe
- iii) los compañeros de trabajo
- iv) el salario y prestaciones
- v) las promociones

Existen diferencias significativas entre profesionales y no profesionales en la satisfacción con:

- i) el trabajo mismo
- ii) el jefe
- iii) los compañeros de trabajo
- iv) el salario y prestaciones
- v) las promociones

Existen diferencias producidas por la interacción entre el sexo, estado civil y actividad laboral de los sujetos en relación a la satisfacción con:

- i) el trabajo mismo
- ii) el jefe
- iii) los compañeros de trabajo
- iv) el salario y las prestaciones
- v) las promociones

b) Motivos para trabajar

Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación

a:

- i) motivos básicos
- ii) motivos secundarios

Existen diferencias significativas entre solteros y casados en relación

a:

- i) motivos básicos
- ii) motivos secundarios

Existen diferencias significativas entre profesionales y no profesionales en relación a:

- i) motivos básicos
- ii) motivos secundarios

Existen diferencias significativas producidas por la interacción entre el sexo, el estado civil y la actividad laboral de los sujetos en relación a:

- i) los motivos básicos
- ii) los motivos secundarios

c) Conflicto de roles.

Existen diferencias significativas en el grado de conflicto de roles - que presentaran hombres y mujeres.

Existen diferencias significativas en el grado de conflicto de roles - que presentan los solteros y casados.

Existen diferencias significativas en el grado de conflicto de roles - que presentan los profesionales y no profesionales.

Existen diferencias significativas en el grado de conflicto de roles - por la interacción del sexo, estado civil y actividad laboral de los sujetos estudiados.

d) Discriminación sexual laboral.

Existen diferencias significativas en la percepción del grado de discriminación que reciben hombres y mujeres.

Existen diferencias significativas en la percepción del grado de discriminación que reciben solteros y casados.

Existen diferencias significativas en la percepción del grado de discriminación que reciben profesionales y no profesionales.

Existen diferencias significativas en la percepción del grado de discriminación producidas por la interacción entre el sexo, el estado civil y la actividad laboral de los sujetos estudiados.

e) Hostigamiento sexual laboral.

Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el grado de hostigamiento sexual que perciben recibir, proveniente de:

- i) los jefes
- ii) los compañeros de trabajo

Existen diferencias significativas entre solteros y casados en el grado de hostigamiento sexual que perciben recibir, proveniente de:

- i) los jefes
- ii) los compañeros de trabajo

Existen diferencias significativas entre profesionales y no profesionales en el grado de hostigamiento sexual que perciben recibir, proveniente de:

- i) los jefes
- ii) los compañeros de trabajo

Existen diferencias significativas producidas por la interacción entre sexo, estado civil y actividad laboral, en el grado de hostigamiento sexual que perciben recibir los sujetos estudiados, el cual puede provenir de:

- i) los jefes
- ii) los compañeros de trabajo

2. Hipótesis de diferencias en las estructuras factoriales.

a) Satisfacción laboral.

Las estructuras factoriales de los aspectos relacionados con la satisfacción laboral, son diferentes en hombres y mujeres.

b) Motivos para trabajar.

Las estructuras factoriales de los aspectos relacionados con los motivos para trabajar, son diferentes en hombres y mujeres.

c) Conflictos de roles.

Las estructuras factoriales de los aspectos relacionados con el conflicto de roles, son diferentes para hombres y mujeres.

d) Discriminación sexual laboral.

Las estructuras factoriales de los aspectos relacionados con la discriminación son diferentes entre hombres y mujeres.

e) Hostigamiento sexual laboral.

Las estructuras factoriales de los aspectos relacionados con el hostigamiento sexual, son diferentes entre hombres y mujeres.

3. Hipótesis predictiva.

El grado de satisfacción con el trabajo mismo, puede ser predicho por los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación en el trabajo y el hostigamiento sexual. A su vez la organización que estas variables tomen, dependerá del sexo de los sujetos, su estado civil y su actividad laboral (ver tabla 2.1)

DEFINICION DE VARIABLES.

Se consideraron tres variables independientes:

1. Sexo. Se hizo una comparación entre hombres y mujeres.

2. Estado Civil. Esta variable incluyó dos categorías

a) Solteros. Personas que en el momento de la investigación no vivían con alguien haciendo vida marital.

b) Casados. Personas que vivían con alguien haciendo vida marital.

3. Actividad laboral. Esta tomó también dos valores:

a) Profesionales. Personas que han concluido estudios superiores y que en el momento del levantamiento de datos ejercían su profesión.

b) No profesionales. Personas con educación media y media superior, que en el momento del levantamiento de datos, ejercían un oficio

o trabajo técnico.

Por otra parte, se analizaron cinco variables dependientes: la satisfacción laboral, motivos para trabajar, conflicto de roles, discriminación laboral y hostigamiento sexual. Estas se describen a continuación:

1. Satisfacción laboral. Esta se define como la orientación afectiva de los trabajadores hacia diferentes aspectos relacionados con el trabajo, se operacionalizó en los siguientes indicadores de satisfacción con:
 - a) El trabajo mismo. Relacionada con lo interesante o atractivo que resultan las actividades propias del trabajo que debe realizar el sujeto.
 - b) Los compañeros de trabajo. Se refiere a qué tan agradable le resultan al sujeto las relaciones que establece con sus compañeros de trabajo.
 - c) El jefe. Con este indicador se pretende medir lo agradable que resultan las relaciones del sujeto con sus superiores.
 - d) El salario y las prestaciones. Se relaciona con el grado de satisfacción que tiene el sujeto en relación al salario y prestaciones que recibe en la empresa o institución donde labora.
 - e) Las oportunidades de promoción. Con este indicador, se trata de medir qué tan satisfechos se sienten los sujetos con las oportunidades para ascender en su trabajo.

2. Motivos para trabajar. Se refiere a las distintas razones por las que las personas buscan un trabajo remunerado, las cuales se operacionalizaron en los siguientes indicadores:
 - a) Motivos básicos. Aquéllos que cubren las necesidades de primer orden, como son el dinero, la seguridad, autoestima, y sentir que el trabajo es una obligación.
 - b) Motivos secundarios. Aquí se incluyeron razones que cubren necesidades de segundo orden, tales como la superación y realización personal, poner en práctica conocimientos y habilidades y obtener más conocimientos. Se incluyeron también aspectos como búsqueda de autosuficiencia e independencia.

3. Conflicto de roles. Se definió como la percepción que tienen los sujetos sobre incompatibilidades entre su rol de trabajadores y los roles relacionados con la familia y actividades hogareñas.
4. Discriminación sexual laboral. Esta se relacionó con la percepción que tienen los sujetos de las oportunidades desiguales, ya sea por ser hombre o mujer en relación a mejores puestos, salarios, oportunidades de superación, mejores relaciones en el trabajo y menosprecio manifestado a su propio trabajo.
5. Hostigamiento sexual laboral. Definido como la percepción que tienen los sujetos de estar expuestos a contactos verbales y/o físicos entre compañeros de trabajo o jefes, continuo y repetido de naturaleza sexual, que hace desagradable el trabajo e interfiere en su desarrollo óptimo. Los indicadores fueron:
 - a) Hostigamiento sexual recibido de los compañeros de trabajo.
 - b) Hostigamiento sexual recibido del jefe o supervisor.

MUESTRA.

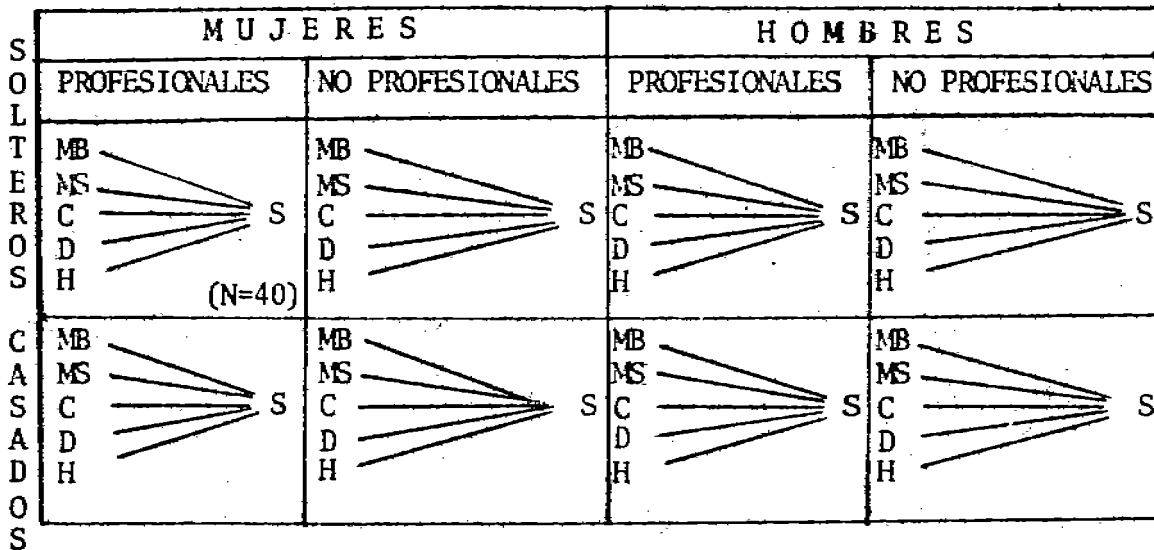
Se seleccionaron 160 hombres y 160 mujeres, por medio de un muestreo no probabilístico por cuotas. Las características importantes para la selección de esta muestra, fueron que la edad promedio estuviera entre los 20 y 30 años, debido a que durante este rango, las mujeres participan con más frecuencia en el sector laboral*. Asimismo, se seleccionaron a personas solteras y casadas que desempeñaran trabajos a niveles profesionales y no profesionales. Todas ellas trabajaban en empresas o instituciones y eran subordinados. La distribución de 320 sujetos se presenta en el diseño de investigación.

DISEÑO.

Se empleó un diseño factorial 2 X 2 X 2, como se muestra en la tabla 2,1

*Breviario Demográfico de la Mujer. México:CONAPO, 1984, p.33.

TABLA 2.1 Representación gráfica del diseño.



En donde:

- MB = motivos básicos
 MS = motivos secundarios
 C = conflicto de roles
 D = discriminación
 H = hostigamiento sexual
 S = satisfacción con el trabajo mismo
 (N=40) = número de sujetos por casilla o grupo

INSTRUMENTO DE MEDICION.

Para la recopilación de la información, se utilizó un cuestionario compuesto por reactivos escalares, debajo de los cuales aparecía una escala de 5 puntos, que iba de la opción completamente de acuerdo a la opción completamente en desacuerdo. Los puntos 1 y 2 de la escala, se referían a las calificaciones más bajas en relación a lo que estaba midiendo, los puntos 4 y 5 a las calificaciones más altas y el punto medio, designado con el número 3, era considerado como indecisión.

Para la medición de la satisfacción laboral, se tomó como base el instrumento desarrollado por Hollinger y Clark (1982) y el Índice de Descripción del Trabajo (Hulin y Smith, 1964). Los reactivos, conflicto de roles, discriminación y hostigamiento, fueron construidos partiendo de las definiciones dadas a estos aspectos en el presente trabajo.

El proceso de construcción del instrumento fue el siguiente. Se elaboraron los reactivos para el cuestionario piloto. Este se validó socialmente por medio de 15 jueces, a los cuales se pidió que indicaran si las afirmaciones que se les presentaron correspondían a las variables que se requería medir. Si el 80% de los jueces acordaban que el reactivo correspondía, éste era aceptado, si no, se eliminaba o reelaboraba. De esta forma, se obtuvieron 71, que fueron aplicado a 40 personas, con características semejantes a las de la muestra que se analizó. Lo anterior se realizó con la finalidad de saber si los reactivos eran claros para los sujetos.

Se obtuvo así el instrumento final, el cual estuvo constituido por 66 reactivos, como se muestra en el Apéndice A, que aparece al final del trabajo. La validez de construcción y confiabilidad de las escalas, se efectuó después de la aplicación del cuestionario a la muestra propuesta para el estudio éstas se muestran en la primera parte del capítulo de resultados.

PROCEDIMIENTO.

Se aplicó el cuestionario a los 320 sujetos, que previamente declaraban estar realizando un trabajo remunerado. La investigadora explicaba el objetivo de la investigación, solicitaba la ayuda de los sujetos y aclaraba las dudas planteadas por éstos.

Una vez obtenidos los resultados, y como ya se mencionó, se procedió a obtener la validez del instrumento, por medio de un análisis factorial con rotación directa oblimin, aplicado a los 320 cuestionarios. De esta forma, se obtuvieron también las escalas que se utilizarían para la prueba de las hipótesis, y se calculó su coeficiente de confiabilidad.

Posteriormente, se efectuaron los distintos procesos estadísticos, los cuales fueron: el análisis de varianza, para las hipótesis de diferencias, el análisis factorial para las hipótesis de diferencia de estructuras y la regresión múltiple para la hipótesis predictiva.

CAPITULO III DESCRIPCION DE LOS ANALISIS DE RESULTADOS

Este capítulo consta de cuatro secciones. En la primera se presenta la validez y confiabilidad del instrumento de medición, mostrándose las escalas que fueron sometidas a los análisis posteriores. La segunda, contiene los resultados obtenidos de la contrastación de medias mediante el análisis de varianza para cada escala. La sección siguiente muestra los resultados derivados del análisis factorial para comparar las estructuras de cada variable por sexo. Finalmente, en la cuarta sección aparecen los hallazgos referentes a la forma en que los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento sexual predicen la satisfacción con el trabajo mismo.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

Para obtener la validez del instrumento y las escalas que se emplearían, se aplicó a los resultados de la muestra total un análisis factorial a cada una de las variables que fueron medidas, para lo cual se empleó la matriz con rotación directa oblimin, ya que se supuso que los indicadores de cada aspecto medido estaban interrelacionados. Para aceptar a los reactivos como parte de un factor, éstos debían tener una carga factorial de 0.30 y los factores tener un valor eigen mayor que 1.

A las escalas o factores obtenidos, se les aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para conocer su confiabilidad, que debía ser mayor a 0.60 para poder utilizarlo en los análisis posteriores.

A continuación se muestran la validez y confiabilidad de cada variable.

1. Satisfacción laboral.

Como se mostró en el capítulo anterior, esta variable estuvo constituida por 5 indicadores, de los cuales sólo tres resultaron ser relevantes en la muestra. Estos en total explican el 77.5% de la varianza (véase tabla 3.1).

Tenemos entonces que esta variable quedó formada por las escalas de

satisfacción con: a) el trabajo mismo, que explica el 46% de la varianza; b) el jefe, la cual incluye el 18.1% de varianza; y c) el salario y las prestaciones, que corresponde al 12.6% de varianza explicada. Estos tres factores son considerados independientes puesto que las correlaciones entre ellos fueron:

Factores 1 y 2 = 0.07

Factores 2 y 3 = 0.27

Factores 1 y 3 = 0.16

Asimismo, los coeficientes de confiabilidad para cada una de las escalas fueron de 0.76, 0.75 y 0.68 para cada indicador respectivamente, éstos aparecen en la tabla 3.6, al igual que los reactivos que conforman cada escala.

TABLA 3.1. Factores obtenidos en la validez de construcción de satisfacción laboral.

REACTIVOS*	FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III
TRABAJO MISMO:			
1. MI TRABAJO ES INTERESANTE.	0.72	0.10	0.08
2. EL TRABAJO QUE DESEMPEÑO ES RUTINARIO.	0.33	-0.24	0.01
3. MI TRABAJO ES ABURRIDO.	0.71	-0.01	0.01
4. ME SIENTO SATISFECHO CON EL TRABAJO QUE ...	0.43	0.10	0.08
5. MI TRABAJO ES AGRADABLE.	0.63	0.15	0.07
6. ME SIENTO FRUSTRADO POR EL TRABAJO QUE...	0.37	-0.05	-0.14
7. EL TRABAJO QUE DESEMPEÑO ES EL QUE SIEMPRE...	0.36	-0.05	0.22
JEFE:			
12. TRABAJO A GUSTO CON MI JEFE PORQUE ES ...	0.06	0.69	-0.01
13. MI JEFE ME AYUDA A REALIZAR MI TRABAJO.	-0.01	0.47	-0.06
14. ME GUSTA LA FORMA EN QUE MI JEFE...	0.00	0.57	0.00
15. MI JEFE SE INTERESA POR MI BIENESTAR	0.06	0.50	0.00
16. LAS RELACIONES CON MI JEFE HACEN...	0.04	0.60	0.03
SALARIO Y PRESTACIONES:			
20. LOS INGRESOS QUE RECIBO POR MI TRABAJO...	0.07	0.01	0.64
21. ESTOY SATISFECHO CON EL DINERO.	-0.01	-0.06	0.38
22. LAS PRESTACIONES QUE RECIBO EN MI TRABAJO...	-0.01	0.09	0.52
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	46.8	13.1	12.6
VALORES EIGEN	4.52	1.75	1.21

*EL NUMERO DE LOS REACTIVOS CORRESPONDE AL QUE APARECE EN EL APENDICE A.

2. Motivos para trabajar.

Para esta variable, originalmente se habían planteado dos indicadores motivos básicos que incluía los reactivos del 23 al 26 y motivos secundarios cuyas preguntas eran de la 27 a la 33 (véase apéndice A). Después del análisis factorial, los reactivos se organizaron, de manera diferente a la establecida, en dos factores que explicaron el 100% de la varianza.

De esta forma, el primer factor, al que se seguirá llamando motivos básicos, por ser el primero que aparece en el análisis, explica el 65.3% de la varianza. El segundo factor, motivos secundarios, corresponde al 34.7% de la varianza. Los reactivos que fueron incluidos en cada factor, se encuentran en la tabla 3.2.

Es importante destacar que la correlación entre motivos básicos y secundarios es de -0.15, lo que permite suponer que pueden tomarse como independientes para los demás análisis. Por otra parte, el reactivo 23 que se refería a las razones económicas para trabajar obtuvo cargas factoriales semejantes en ambos factores, por lo que no se incluyó en ninguno de los dos factores.

Con estos factores se formaron las escalas a emplearse en los posteriores análisis, los cuales tienen un coeficiente de confiabilidad de 0.68, como puede observarse en la tabla 3.6.

TABLA 3.2 Factores obtenidos en la validez de construcción de motivos para trabajar.

REACTIVOS*	FACTOR I	FACTOR II
MOTIVOS BASICOS:		
24. TRABAJO PORQUE ES MI OBLIGACION.	0.41	0.19
25. EL SENTIRME SEGURO ES UNA RAZON PARA TRABAJAR.	0.47	-0.17
26. ESTOY TRABAJANDO POR SENTIRME UNA PERSONA...	0.51	-0.28
28. ESTOY TRABAJANDO POR LA LIBERTAD Y DIGNIDAD...	0.47	-0.26
31. UNA RAZON IMPORTANTE PARA TRABAJAR ES LOGRAR...	0.53	-0.03
33. LOGRAR MI INDEPENDENCIA ES UNA RAZON PARA ...	0.58	0.01
MOTIVOS SECUNDARIOS:		
27. TRABAJO POR MI SUPERACION PERSONAL.	0.00	-0.60
29. UNO DE ... ES PONER EN PRACTICA MIS CONOCI...	0.05	-0.57
30. UNA RAZON IMPORTANTE PARA TRABAJAR ES SENTIRME...	0.15	-0.61
32. UNA DE LAS RAZONES POR LAS QUE TRABAJO ES ...	0.11	-0.49
PORCENTAJES DE VARIANZA EXPLICADA	65.3	34.7
VALORES EIGEN	2.34	1.24

*EL NUMERO DE LOS REACTIVOS CORRESPONDE AL QUE APARECE EN EL APENDICE A.

3. Conflicto de roles.

El análisis factorial aplicado a esta variable arrojó dos factores, de los cuales, únicamente el primer factor resultó ser relevante a la muestra, explicando el 71.4% de la varianza. Esto puede observarse en la tabla 3.3, en la que también se muestra que los reactivos 60 y 65 no fueron incluidos en este factor.

La confiabilidad obtenida para esta escala fue de 0.69 (véase tabla 3.6).

TABLA 3.3 Factores obtenidos en la validez de construcción de conflicto de roles.

REACTIVOS*	FACTOR
58. SI PUDIERA ME DEDICARIA COMPLETAMENTE A MI HOGAR...	0.49
59. QUISIERA PASAR MAS TIEMPO EN MI HOGAR QUE EN MI ...	0.72
61. ME GUSTARIA ESTAR MAS TIEMPO CON MI FAMILIA...	0.62
62. MI FAMILIA SE DISGUSTA CONMIGO POR EL POCO ...	0.38
63. CUANDO ESTOY TRABAJANDO, ME SIENTO PREOCUPADA...	0.51
64. CUANDO ESTOY TRABAJANDO ME SIENTO PREOCUPADA...	0.45
66. ES UN PROBLEMA ESTAR CASADO Y TENER QUE...	0.30
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	71.4
VALORES EIGEN	1.92

*EL NUMERO DE LOS REACTIVOS CORRESPONDE AL QUE APARECE EN EL APENDICE A.

4. Discriminación.

Esta variable, únicamente formó un factor que explicó el 100% de la varianza de la muestra, el cual incluyó la totalidad de los reactivos medidos y su coeficiente de confiabilidad fue de 0.88 (véanse tablas 3.4 y 3.6 respectivamente).

5. Hostigamiento sexual.

En el análisis factorial aplicado a esta variable se observó que los reactivos fueron incluidos en dos factores: el hostigamiento sexual que proviene de los jefes y que explica el 85.2% de la varianza, y el hostigamiento sexual recibido de los compañeros de trabajo, que explica el 14.2% (véase tabla 3.5).

TABLA 3.4 Factores obtenidos en la validez de construcción de discriminación.

REACTIVOS*	FACTOR I
34. EN MI TRABAJO POR...ES DIFICIL QUE ME PERMITAN ...	0.76
35. EN MI TRABAJO POR ... TENGO SALARIO BAJO.	-0.69
36. POR... NADIE RECONOCE MI TRABAJO.	0.67
37. POR...ME HACEN MENOS FAVORES EN MI TRABAJO.	0.50
38. EN ... MIS SUGERENCIAS NADIE LAS CONSIDERA.	0.75
39. POR ... MI TRABAJO ES MENOSPRECIADO.	0.78
40. POR... ME HAN NEGADO BUENAS OPORTUNIDADES...	0.63
41. EN ... TENGO MENOS PREFERENCIAS QUE ...	0.68
42. SIENTO QUE... ESTOY EN SEGUNDO TERMINO.	0.66
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	100
VALOR EIGEN	4.28

*EL NUMERO DE LOS REACTIVOS CORRESPONDE AL QUE APARECE EN EL APENDICE A

TABLA 3.5 Factores obtenidos en la validez de construcción de hostigamiento sexual.

REACTIVOS*	FACTOR I	FACTOR II
HOSTIGAMIENTO PROVENIENTE DEL JEFE:		
44. MI JEFE ME HACE CONSTANTES INVITACIONES A ...	0.66	0.08
48. EN MI TRABAJO RECIBO COQUETEOS Y PIROPOS ...	0.69	0.01
49. EN MI TRABAJO RECIBO INSINUACIONES SEXUALES ...	0.91	-0.08
52. EN MI TRABAJO MI JEFE ME ACOSA CON UN MARCADO ...	-0.75	0.01
53. HE ACEPTADO LOS COQUETEOS Y PIROPOS DE MI JEFE ...	0.62	0.09
54. HE ACEPTADO LOS COQUETEOS Y PIROPOS DE MIS COMPA...	0.67	0.10
55. A VECES HE SALIDO CON MI JEFE PARA NO TENER ...	0.41	-0.02
56. ALGUNAS VECES HE TENIDO QUE ACEPTAR LAS INSINUA...	0.92	-0.09
57. ALGUNAS VECES HE TENIDO QUE ACEPTAR LAS INSINUA...	0.72	0.10
HOSTIGAMIENTO PROVENIENTE DE LOS COMPAÑEROS:		
43. EN...LOS COMPAÑEROS DEL SEXO OPUESTO ME HACEN ...	0.08	0.62
45. EN...LOS COMPAÑEROS DEL SEXO OPUESTO ME HACEN ...	0.23	0.49
46. EN...LOS COMPAÑEROS DEL SEXO OPUESTO...	-0.00	0.68
47. EN MI TRABAJO RECIBO COQUETEOS DEL SEXO OPUESTO...	-0.09	0.73
50. EN MI TRABAJO RECIBO INSINUACIONES SEXUALES...	0.04	0.31
51. EN...MIS COMPAÑEROS... ME ACOSAN CON UN MARCADO...	0.03	0.30
PORCENTAJES DE VARIANZA EXPLICADA	85.2	14.2
VALORES EIGEN	6.94	1.20

*EL NUMERO DE LOS REACTIVOS CORRESPONDE AL QUE APARECE EN EL APENDICE A.

Dado que estos factores presentaron una correlación de 0.64, en posteriores análisis se tomarán como una sola variable.

La confiabilidad de estas escalas, como puede observarse en la tabla 3.6, fue de 0.86 en ambos casos.

TABLA 3.6. Confiabilidad de escalas.

	REACTIVOS	CONFIABILIDAD ALPHA
SATISFACCION:		
Trabajo mismo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	0.76
Jefe	12, 13, 14, 15, 16	0.75
Salario y Prestaciones.	20, 21, 22	0.68
<u>MOTIVOS.</u>		
Básicos	24, 25, 26, 28, 31, 33	0.68
Secundarios	27, 29, 30, 32	0.68
CONFLICTO DE ROLES		
	58, 59, 61, 62, 63, 64, 66	0.69
DISCRIMINACION		
	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42	0.88
HOSTIGAMIENTO SEXUAL:		
Jefe	44, 48, 49, 52, 53, 55, 56	0.86
Compañeros	43, 45, 46, 47, 50, 51	0.86

HIPOTESIS DE DIFERENCIAS DE MEDIAS POR CADA VARIABLE

Para probar estas hipótesis se empleó el análisis de varianza, el cual proporcionó las diferencias en cada una de las cinco variables medidas en función de las variables independientes que corresponden al sexo, estado civil y actividad laboral.

Las medias obtenidas que se sometieron a contrastación para cada aspecto medido, aparecen en el apéndice B de este trabajo.

A continuación se describen los resultados que se desprenden del análisis de varianza.

1. Satisfacción laboral.

Las escalas empleadas para esta variable fueron la satisfacción con el trabajo mismo, con el jefe y, con el salario y prestaciones, ya que fueron las escalas obtenidas en la validación del instrumento (ver tabla 3.6).

En relación al trabajo mismo, la única diferencia significativa encontrada fue producida por la actividad laboral ($F = 41.43$ con $p = 0.00$ y $gl = 1,312$)*. Esto nos indica que el grado de satisfacción que las personas experimentan con las actividades propias de su trabajo, se encuentra relacionada con el desempeño de un trabajo profesional o no profesional. Además, como se muestra en la figura 3.1, las personas que desarrollan un trabajo profesional son las más satisfechas con el trabajo mismo ($M=4.09$)**, no así los sujetos con trabajos no profesionales que se acercan al punto de indecisión ($M=3.65$).

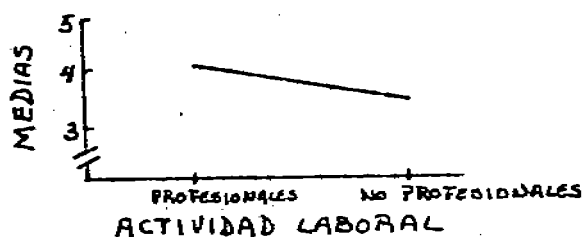


FIGURA 3.1. Representación de las medias de satisfacción con el trabajo mismo.

* Véase tabla no. 1 del apéndice C.

** Recuerde que los reactivos fueron calificados como sigue: 1 = completamente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = indeciso; 4 = de acuerdo; 5 = completamente de acuerdo.

Por otra parte, en los resultados obtenidos de la satisfacción con el jefe, el único efecto significativo encontrado se debe a la interacción de la actividad laboral y el estado civil ($F=5.84$, con $p = 0.01$ y $gl=1,312$)*

Como se puede observar en la figura 3.2, la diferencia está dada por el grupo de profesionales casados que, independientemente del sexo, presentan una menor satisfacción a este respecto ($M=3.9$) que los demás grupos. En esa figura, se puede apreciar también que las medias para los grupos restantes fueron: profesionales solteros de 4.40; no profesionales solteros de 4.19 y no profesionales casados de 4.04.

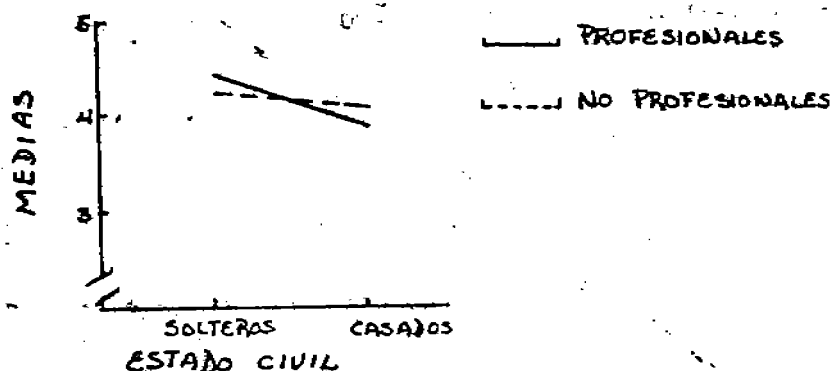


FIG.3.2. Representación de las medias de satisfacción con el jefe.

El último aspecto de esta variable que fue sometido al análisis de varianza, se refiere a la satisfacción con el salario y las prestaciones, en el cual se observa insatisfacción, en términos generales (véase tabla no. 1 en el apéndice B). Ninguna de las variables independientes produjo efectos significativos.

2. Motivos para trabajar.

Para esta variable se usaron las escalas que aparecen en la tabla 3.6 para motivos básicos y secundarios, los resultados fueron los siguientes.

Se observó que en relación a los motivos básicos, la actividad laboral fue la variable que produjo una diferencia significativa ($F=8.81$, con $p=0.00$ y $gl = 1,312$)** El trabajar por sentirlo como obligación, por sentir seguridad, por considerarse una persona valiosa y por lograr indepen-

* Véase tabla 2 del apéndice C.

** Véase tabla 3 del apéndice C.

dencia y autosuficiencia, fueron razones de más importancia para las personas que realizan actividades profesionales, como se muestra en la tabla 3.7. Sin embargo, todos los grupos están cercanos al punto de indecisión y las diferencias no son claras si se analiza la tabla directamente.

TABLA 3.7 Representación de las medias en motivos básicos.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PROFESIONALES	3.3	3.4	6.7
NO PROFESIONALES	3.0	3.2	6.2
TOTAL	6.3	6.6	

Estas diferencias se deben por lo tanto a la dispersión de calificaciones que es distinta en ambos grupos. La figura 3.3, muestra que las personas profesionales, repondieron más frecuentemente ($f=70$) a la calificación 4, que representa una aceptación de los motivos básicos para trabajar, que los no profesionales cuya frecuencia mayor se concentra en el punto 3 de indecisión ($f=60$).

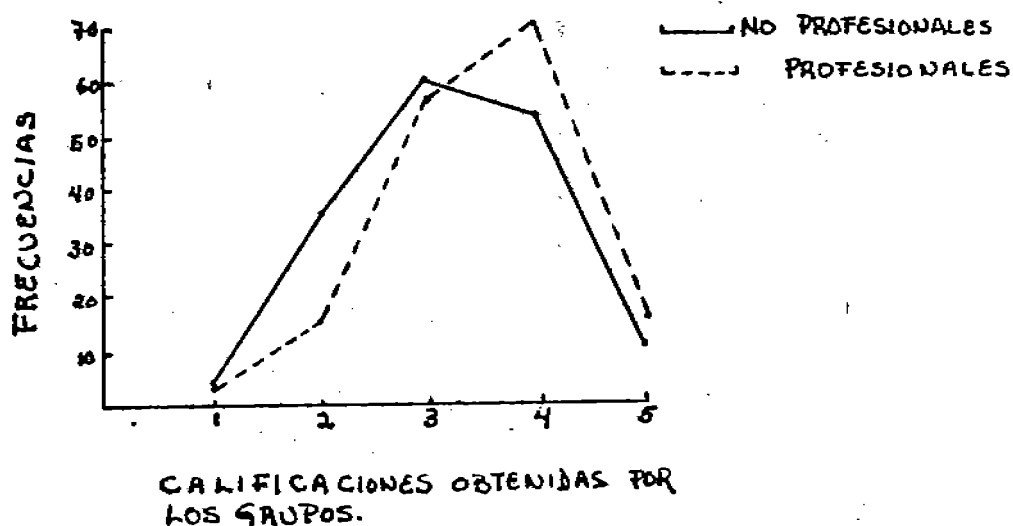


FIGURA 3.3. Distribución de frecuencias de motivos básicos.

Por su parte, en relación a los motivos secundarios, se encontró que tanto el sexo como la actividad laboral produjeron diferencias entre grupos, como efecto principal.

En la figura 3.4, puede observarse la diferencia producida por el sexo ($F=13.76$ con $p=0.00$ y $gl=1,312$)*. Si se analiza esta figura se observará que son las mujeres ($M=4.21$) las que trabajan más por razones como la superación personal, poner en práctica habilidades y conocimientos, sentirse realizadas y obtener más conocimientos. No así en el caso de los hombres ($M=3.93$) quienes están en el punto neutral.

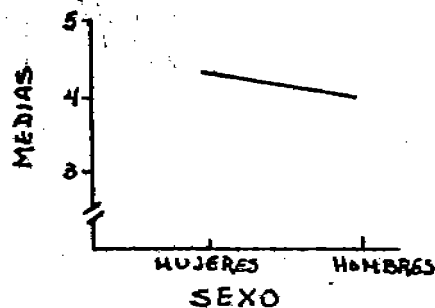


FIGURA 3.4 . Representación de medias de motivos secundarios.

Asimismo, la actividad laboral arroja un efecto significativo ($F=67.31$ con $p=0.00$ y $gl=1,312$)*, que como se puede observar en la figura 3.5, se debe a que los profesionales ($M=4.37$) parecen buscar más las razones secundarias en su trabajo, que los no profesionales ($M=3.77$).

En resumen, el sexo y la actividad laboral parecen ser las dos variables que pueden explicar los motivos para trabajar en la muestra estudiada.

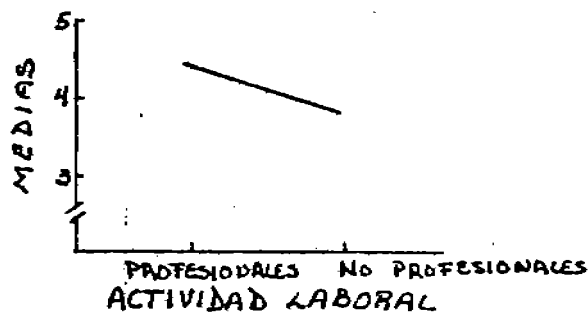


FIGURA 3.5. Representación de medias de los motivos secundarios.

* Véase tabla 4 del apéndice C.

** Véase tabla 5 del apéndice C.

3. Conflicto de roles.

Al analizar los resultados obtenidos en la medición del conflicto de roles, se encontró una diferencia entre grupos debida a la actividad laboral y a la interacción del sexo con el estado civil.

El efecto producido por la actividad laboral ($F=10.35$ con $p=0.01$ y $gl=1,312$)* se debe a que las personas no profesionales tienen una media de 2.58, que es ligeramente mayor a la de los profesionales que corresponde a 2.35; lo que indica que existe una tendencia a presentar mayor conflicto de roles entre los no profesionales. Esta diferencia puede verse más claramente en la figura 3.6, donde aparece la distribución de frecuencias de los dos grupos que se están comparando, observándose que los no profesionales presentan una mayor frecuencia en el punto 4 ($f=18$) que los profesionales ($f=8$), y probablemente esto es lo que produce el efecto significativo.

Por otra parte, la diferencia causada por la interacción sexo - estado civil ($F=9.58$ con $p=0.002$ y $gl=1,312$)**; aparece en la tabla 3.8.

TABLA 3.8. Representación de las medias de conflicto de roles por la interacción sexo - estado civil.

	MUJERES	HOMBRES
SOLTEROS	2.39	2.51
CASADOS	2.62	2.32

En esta tabla se puede apreciar que son las mujeres casadas las que

*Véase tabla 6 del apéndice C.

** Véase tabla 6 del apéndice C.

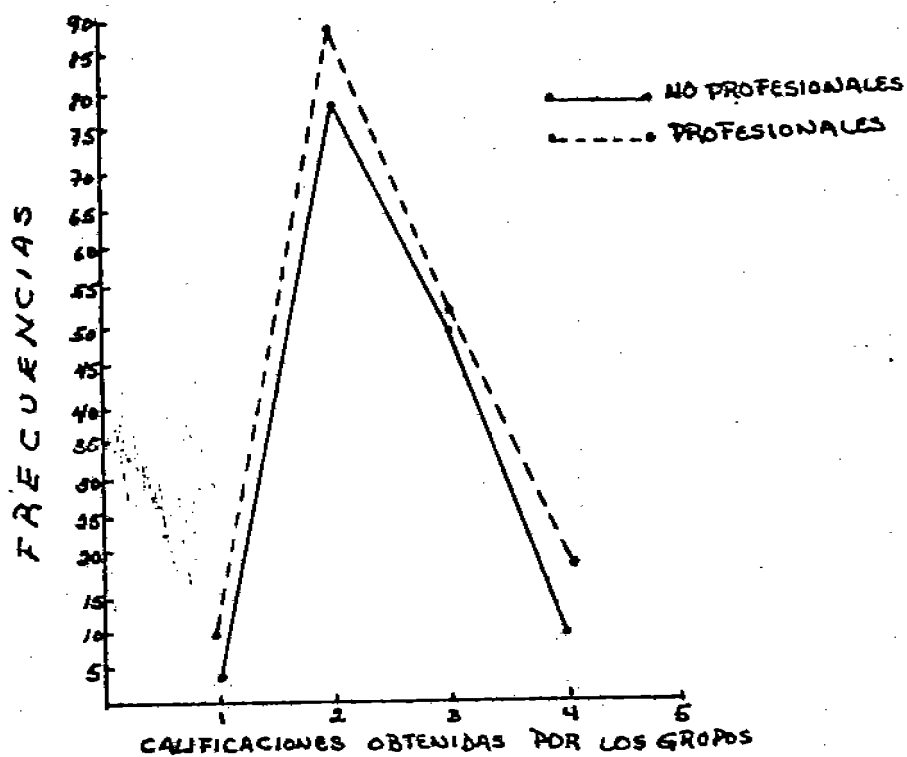


FIGURA 3.6. Distribución de frecuencias de conflicto de roles, relacionados con la actividad laboral.

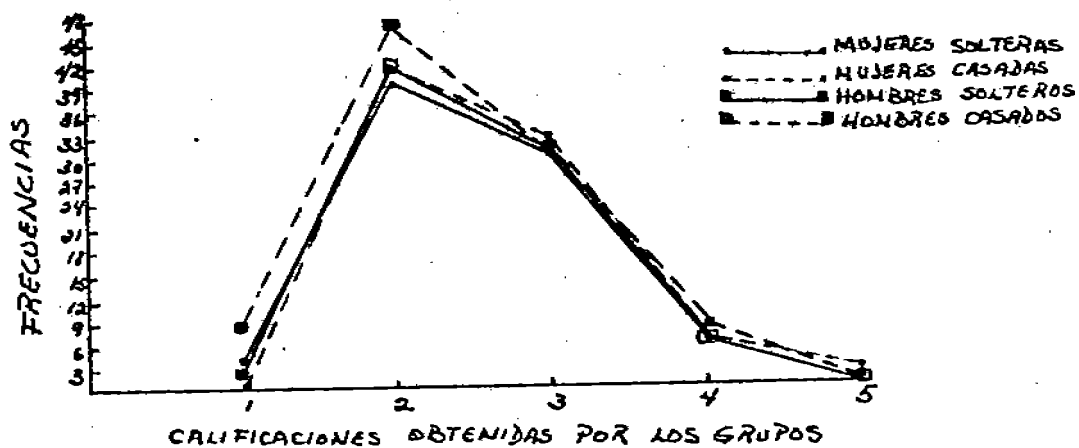


FIGURA 3.7. Distribución de frecuencias de conflicto de roles, dada por la interacción sexo-estado civil.

presentan una media (2.62) ligeramente mayor a la de los otros grupos, lo que nos indica un grado mayor de conflicto. Sin embargo, debe resaltarse que esta medida se encuentra, en el lado negativo de la escala de calificación empleada, es decir, cae en el rango de desacuerdo, por lo que es un tanto difícil hablar de la existencia de conflicto de roles. La diferencia parece darla la frecuencia con que las mujeres casadas respondieron al punto 3 de indecisión ($f=32$), que es mayor que en los otros grupos (véase figura 3.7).

4. Discriminación laboral.

Las diferencias entre grupos relacionadas con la discriminación en el trabajo, la produjeron los efectos principales dados por el sexo y la actividad laboral, así como la interacción de ambas variables.

TABLA 3.9. Representación de las medias de discriminación laboral.

	MUJERES	HOMBRES
PROFESIONALES	1.88	1.58
NO PROFESIONALES	1.96	1.87

En relación al efecto significativo dado por el sexo ($F=4.55$ con $p=0.03$ y $gl=1,312$)*, se observó que las mujeres presentan una media ligeramente mayor ($M=1.92$) que la obtenida por los hombres ($M=1.72$). No obstante este efecto, que muestra una tendencia de las mujeres hacia sentirse discriminadas, debe tomarse con cautela puesto que se mantiene en el lado negativo de la escala, es decir, en el punto de completamente en desacuerdo.

La actividad laboral que también produjo una diferencia significativa ($F=6.57$ con $p=0.01$ y $gl=1,312$)**, hace una distinción entre los profesionales ($M=1.73$) y los no profesionales ($M=1.84$), detectándose una tendencia

* Véase tabla 7 del apéndice C.

** Véase tabla 7 del apéndice C.

en estos últimos a sentirse más discriminados. Aunque de la misma forma que en el caso del sexo, la media obtenida está en el lado negativo de la escala.

Para analizar la interacción del sexo con la actividad laboral, la cual también fue significativa ($F=3.75$ con $p=0.05$ y $gl=1,312$)*, consideramos la figura 3.8, que muestra la distribución de frecuencias obtenida en esta interacción. En ella se puede observar que tres grupos marcaron con mayor frecuencia el punto 2 de la escala, que se refería a desacuerdo, sin embargo el grupo de hombres profesionales marcó el punto 1 más veces, y es esto lo que está produciendo las diferencias observadas, pues este grupo manifestó estar completamente en desacuerdo con sentirse discriminados.

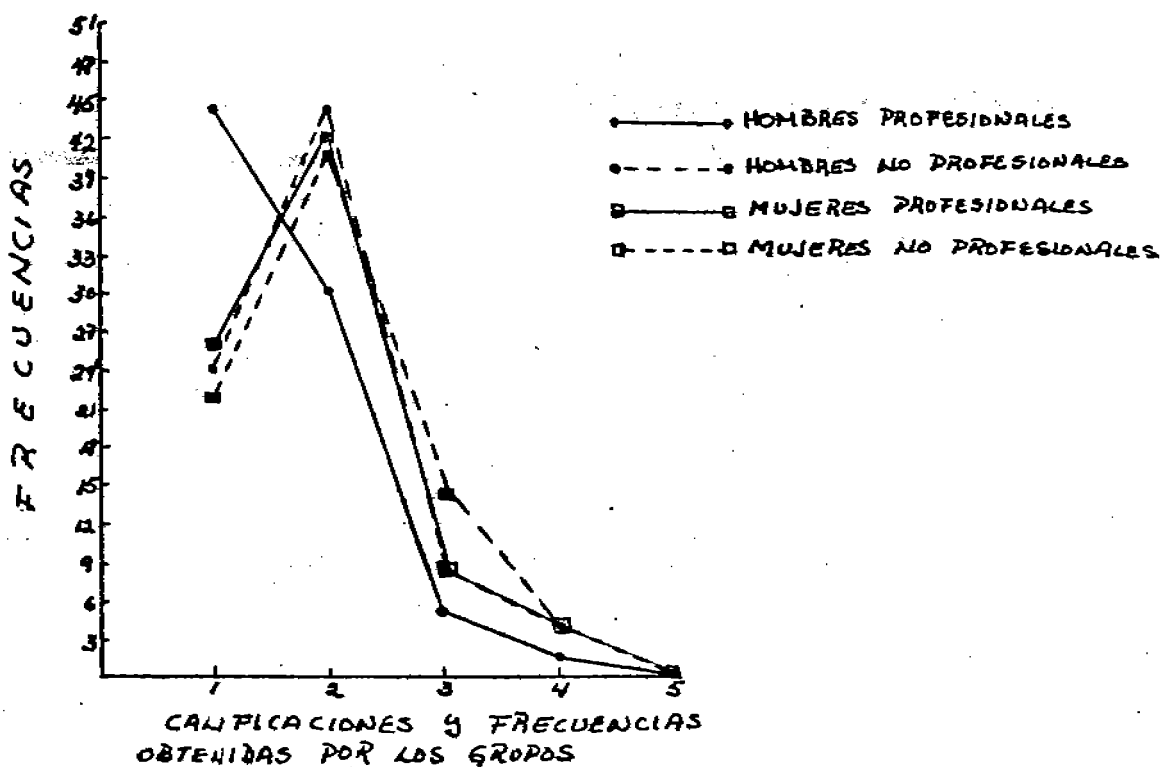


FIGURA 3.8. Distribución de frecuencias de la discriminación sexual laboral.

5. Hostigamiento Sexual.

Como se recordará en la validación del instrumento se obtuvieron dos

* Véase tabla 7 del apéndice C.

escalas de hostigamiento sexual, una relacionada con el jefe y otra con los compañeros de trabajo. Para corroborar las diferencias entre grupos, se aplicó el análisis de varianza a cada una de estas escalas.

De esta forma, en relación al hostigamiento sexual proveniente del jefe, no se encontró ningún efecto significativo, lo cual puede apreciarse en la tabla 8 del apéndice C. Es decir, ninguno de los grupos estudiados manifestó ser hostigado sexualmente por sus jefes, como lo muestra la tabla 3.10.

TABLA 3.10 Representación de las medias obtenidas por los grupos, en relación al hostigamiento sexual proveniente del jefe.

	MUJERES		HOMBRES	
	PROFESIONALES	NO PROFESIONALES	PROFESIONALES	NO PROFESIONALES
SOLTEROS	1.23	1.58	1.40	1.54
CASADOS	1.38	1.24	1.35	1.39

Sin embargo en los resultados obtenidos en la medición del hostigamiento sexual proveniente de los compañeros de trabajo, se observa que el sexo, el estado civil y la interacción actividad laboral-estado civil, producen efectos significativos.

La diferencia que el sexo produce ($F=4.91$ con $p=0.02$ y $gl=1,312$)*, está dada por los hombres, quienes presentan una media mayor ($M=2.03$) que las mujeres ($M=1.85$); esto es, parece que los hombres reciben más hostigamiento que las mujeres, como lo muestra la figura 3.9. Pero de la misma forma que en las variables dependientes anteriores esta diferencia es pequeña y se encuentra en el lado negativo de la escala.

Asimismo, se encontró una diferencia en el hostigamiento que proviene de los compañeros de trabajo, debido al estado civil ($F=7.55$ con $p=0.006$ y $gl=1,312$)* la cual es producida por los solteros, quienes presentan una media mayor ($M=2.06$) que los casados ($M=1.81$). Esto indica que los solteros tienden a recibir más hostigamiento de los compañeros que los casados; esto se muestra en la figura 3.10.

* Véase tabla 9 apéndice C.

**Véase tabla 9 del apéndice C.

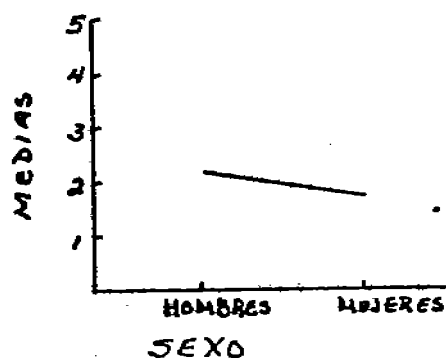


FIGURA 3.9 . Representación de medias del hostigamiento sexual procedente de los compañeros en función del sexo.

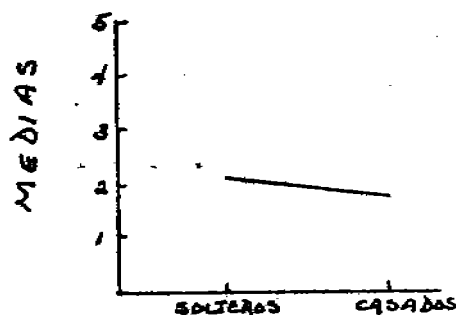


FIGURA 3.10. Representación de medias del hostigamiento sexual procedente de los compañeros en función del estado civil.

Por último, el efecto significativo producido por la interacción actividad laboral-estado civil ($F=7.30$ con $p=0.007$ y $gl=1,312$)*, se refiere a la diferencia entre los no profesionales solteros que presentan una media mayor ($M=2.25$) que los demás grupos, es decir, corresponden a los sujetos que más hostigamiento manifiestan recibir de sus compañeros de trabajo. Esto puede observarse en la figura 3.11, la que muestra que las medias obtenidas son: para los profesionales casados 1.89; para los profesionales solteros de 1.88; para los no profesionales casados de 1.73; y para los no profesionales solteros es de 2.24. Este último grupo es el que más hostigamiento reporta.

* Véase tabla 9 del apéndice C.

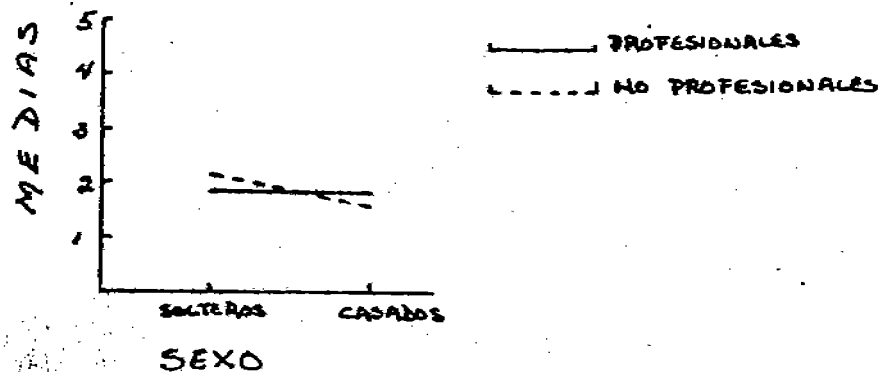


FIGURA 3.11. Representación de medias de hostigamiento sexual procedente de los compañeros en función de la interacción actividad laboral-estado civil.

HIPOTESIS DE DIFERENCIAS DE ESTRUCTURA FACTORIAL POR CADA VARIABLE ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Como se indicó en el capítulo anterior, otro de los propósitos de este trabajo, era conocer la estructura factorial de las cinco variables dependientes en hombres y mujeres, que se supuso eran diferentes entre ellos. Para este fin, se dividió a la muestra en los grupos respectivos y se aplicó un análisis factorial con rotación directa obliqua para hombres y para mujeres, comparando las dos estructuras por cada variable. Los criterios para seleccionar los reactivos de cada factor y la importancia de éstos, fueron los mismos que se usaron para la validación de los instrumentos.

A continuación se describen los resultados obtenidos en cada variable.

1. Satisfacción laboral.

En relación a la hipótesis que versaba sobre las diferencias en la estructura factorial de la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, puede decirse que se corrobora. El análisis factorial aplicado al grupo de mujeres, arrojó 8 factores; de ellos, los primeros cuatro fueron los más importantes para este grupo (valores eigen entre 4.18 y 1.08), tales factores explican el 78.3% de la varianza de la muestra (véase tabla 3.11). De esta forma, se observó que las actividades propias del trabajo, son la

principal fuente de satisfacción laboral para el sexo femenino, puesto que el primer factor explica el 36.5% de la varianza e incluye los reactivos que se relacionan a las características del trabajo mismo. El factor II, corresponde a la satisfacción con el jefe, explicando también un porcentaje considerable de varianza (20.6%).

El reactivo 22 forma el tercer factor, el cual se refiere a las prestaciones que se obtienen en el trabajo, que a pesar de ser una sola pregunta explica el 11.9% de la satisfacción laboral. El cuarto factor, relacionado con los compañeros de trabajo, explica el 9.4% del total de varianza.

TABLA 5.11. Factores obtenidos entre las mujeres en relación a la satisfacción laboral.

REACTIVOS*	FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III	FACTOR IV
1. MI TRABAJO ES INTERESANTE.	0.64	0.04	0.09	-0.06
3. MI TRABAJO ES ABURRIDO.	0.72	-0.01	0.04	0.04
4. ME SIENTO SATISFECHO CON EL TRABAJO...	0.32	-0.00	-0.05	-0.07
5. MI TRABAJO ES AGRADABLE.	0.71	0.15	-0.09	-0.15
12. TRABAJO A GUSTO CON MI JEFE...	0.06	0.72	-0.07	-0.02
13. MI JEFE ME AYUDA A REALIZAR MI TRABAJO.	0.06	0.51	0.00	-0.04
14. ME GUSTA LA FORMA EN QUE MI JEFE SUPERVISA...	-0.24	0.58	-0.07	-0.06
15. MI JEFE SE INTERESA POR MI BIENESTAR.	0.03	0.46	0.11	0.03
16. LAS RELACIONES CON MI JEFE HACEN MÁS GRATO...	0.09	0.67	0.12	0.05
22. LAS PRESTACIONES QUE RECIBO SON ADECUADAS.	0.04	0.01	0.76	-0.01
8. MIS COMPAÑEROS ME AYUDAN A REALIZAR MI TRABAJO.	-0.01	0.15	0.13	-0.42
10. MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON AMISTOSOS.	0.11	-0.15	0.04	-0.71
11. LAS RELACIONES CON MIS COMPAÑEROS ... SON AGRADABLES.	0.01	0.01	-0.06	-0.83
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADO	36.5	20.6	11.9	9.4
VALORES EIGEN	4.18	2.36	1.36	1.08

* El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

Por su parte, en el grupo formado por los hombres, se encontró que de los seis factores que se agruparon, los tres primeros son los que mayor porcentaje de varianza explica (véase tabla 3.12). El factor I, que se relaciona con la satisfacción con el jefe, fue el aspecto más relevante para -

el sexo masculino y corresponde al 50.2% de la varianza total. Asimismo, el factor II que involucra el agrado que siente el trabajador con las actividades propias de trabajo, también es una fuente de satisfacción y explica el 17.2% del grupo. Finalmente, las promociones son el tercer aspecto importante entre los hombres, explica el 10.7% de la varianza.

TABLA 3.12. Factores obtenidos entre los hombres en relación a la satisfacción laboral.

REACTIVOS *	FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III
12. TRABAJO A GUSTO CON MI JEFE...	0.71	-0.05	0.01
13. MI JEFE ME AYUDA A REALIZAR MI TRABAJO.	0.34	0.00	-0.08
14. ME GUSTA LA FORMA EN QUE MI JEFE SUPERVISA...	0.61	-0.00	-0.00
15. MI JEFE SE INTERESA POR MI BIENESTAR	0.56	0.01	-0.09
16. LAS RELACIONES CON MI JEFE HACEN MÁS GRATO...	0.40	-0.12	0.08
1. MI TRABAJO ES INTERESANTE.	0.11	-0.74	0.03
3. MI TRABAJO ES ABURRIDO	-0.15	-0.72	-0.17
5. MI TRABAJO ES AGRADABLE	0.20	-0.64	-0.02
7. EL TRABAJO QUE DESPRECIO ES EL QUE SIEMPRE QUIERO.	0.16	-0.30	-0.09
6. ME SIENTO FRUSTRADO POR EL TRABAJO QUE REALIZO.	0.04	-0.27	-0.60
17. EN MI TRABAJO EXISTEN FACILIDADES PARA ALCANZAR...	0.09	0.07	-0.51
18. LOS ASCENSOS EN MI TRABAJO SON FRECUENTES.	0.25	0.23	-0.49
19. EN MI TRABAJO LAS POLÍTICAS PARA ASCENDER SON INJUSTAS	0.05	-0.11	-0.44
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	50.2	17.2	10.7
VALORES TEGEN	5.21	1.78	1.10

* El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

Como puede observarse, el trabajo mismo y las relaciones que se establecen con el jefe, son importantes, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, el primer aspecto resulta de mayor interés para estas últimas. Así, también, mientras que las relaciones con los compañeros de trabajo son fuente de satisfacción laboral en las mujeres; en los hombres este aspecto no es de relevancia, pues se interesan más en las promociones que obtienen en su trabajo. En este punto, llama la atención el hecho de que asociado a las promociones, se encuentran sentimientos de frustración, pues este factor incluyó el reactivo 6, el cual originalmente formaba par-

te del trabajo en sí mismo.

2. Motivos para trabajar.

De la misma forma que para la variable anterior, en los resultados obtenidos de los motivos para trabajar, se encontraron distintas estructuras factoriales para hombres y mujeres.

En la matriz factorial de las mujeres (véase tabla 3.13), de los cuatro factores que se formaron, sólo dos fueron relevantes. El primero, que explica el 48.2% de la varianza, se refiere el hecho de que las mujeres se encuentran motivadas para trabajar porque buscan libertad y dignidad, así como su independencia; resulta que éste es el factor más importante para las mujeres. El factor II, que es el que sigue en interés para estas últimas, incluyeron los reactivos que se referían a trabajar por la superación personal, poner en práctica habilidades y conocimientos, sentirse realizadas y obtener más conocimientos, explica el 25.9% de la varianza.

TABLA 3.13. Factores obtenidos por las mujeres en relación a motivos para trabajar.

REACTIVOS*	FACTOR I	FACTOR II
28. ESTOY TRABAJANDO POR LA LIBERTAD Y DIGNIDAD.	0.32	-0.18
33. LOGRAR MI INDEPENDENCIA ES UNA RAZON PARA...	0.48	-0.07
27. TRABAJO POR MI SUPERACION PERSONAL.	0.09	-0.63
29. UNO DE... ES PONER EN PRACTICA MIS CONOCIMIENTOS...	-0.08	-0.58
30. UNA RAZON IMPORTANTE PARA TRABAJAR ES SENTIRME...	-0.00	-0.65
32. UNA DE LAS RAZONES... ES TENER MAS CONOCIMIENTOS.	0.09	-0.46
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	48.2	25.9
VALORES EIGEN	2.40	1.29

* El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

En el caso de los hombres, sólo se agruparon 2 factores, que explicaron el 100% de la varianza total. Así, el primer factor, incluyó los mismos reactivos que el factor II de las mujeres, sólo que para el sexo masculino, es lo más importante entre los motivos para trabajar. Este factor explica el 65.8% de la varianza. El segundo aspecto encontrado entre los

hombres, es el formado por el factor II, el cual se integró por los reactivos que fueron considerados como motivos básicos (véase apéndice A) que hacen referencia a trabajar por razones económicas, por considerarlo una obligación, por sentirse seguros y una persona valiosa, explicando el 34.2% de varianza.

Los datos aparecen en la tabla 3.14.

TABLA 3.14. Factores obtenidos por los hombres en relación a los motivos para trabajar.

REACTIVOS*	FACTOR I	FACTOR II
27. TRABAJO POR MI SUPERACION PERSONAL	0.62	-0.10
28. UNO DE... ES PONER EN PRACTICA MIS CONOCIMIENTOS	0.60	0.06
29. UNA RAZON IMPORTANTE PARA TRABAJAR ES SENTIRME...	0.63	0.01
30. UNA DE LAS RAZONES... ES TENER MAS CONOCIMIENTOS...	0.48	0.03
33. TRABAJO POR RAZONES ECONOMICAS.	-0.27	0.56
24. TRABAJO PORQUE ES MI OBLIGACION.	-0.17	0.51
25. EL SENTIRME SEGURO ES UNA RAZON PARA...	0.28	0.49
26. ESTOY TRABAJANDO POR SENTIRME... VALIOSA.	0.25	0.44
31. UNA RAZON PARA TRABAJAR ES... MI AUTOSUFICIENCIA.	0.19	0.45
33. LOGRAR MI INDEPENDENCIA ES UNA RAZON	0.09	0.54
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	65.8	34.2
VALOR EIGEN	2.55	1.33

*El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

En resumen, puede afirmarse que la estructura factorial entre hombres y mujeres es distinta, ya que las mujeres buscan en su trabajo, principalmente la libertad e independencia, mientras que los hombres la superación y la adquisición de conocimientos, así como probar sus habilidades.

3. Conflicto de roles.

Para esta variable se observó que, entre las mujeres, de los dos factores que se formaron, sólo uno resultó ser el de importancia explicando el 72.7% de la varianza. Este factor agrupó los reactivos referentes al tiempo dedicado al hogar y trabajo (reactivos 58 y 59), a la familia y al

trabajo (reactivos 61 y 62) y preocupación por atender el hogar y a la familia al mismo tiempo que el trabajo (reactivos 63 y 64). Esto indica que las fuentes de conflicto de roles en las mujeres que trabajan, pueden provenir de estos aspectos (véase tabla 3.15).

TABLA 3.15. Factores obtenidos por las mujeres en relación al conflicto de roles.

REACTIVOS*	FACTOR I
58. SI PUDIERA, ME DEDICARIA COMPLETAMENTE A MI HOGAR...	0.55
59. QUISIERA PASAR MAS TIEMPO EN MI HOGAR QUE EN...	0.66
61. ME GUSTARIA ESTAR MAS TIEMPO CON MI FAMILIA...	0.59
62. MI FAMILIA SE DISGUSTA CONMIGO POR EL POCO...	0.37
63. CUANDO ESTOY TRABAJANDO ME SIENTO PREOCUPADA...	0.59
64. CUANDO ESTOY TRABAJANDO ME SIENTO PREOCUPADA...	0.51
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	72.7
VALOR EIGEN	2.09

* El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

En cuanto a los hombres, de tres factores que arrojó el análisis, el primero fue el que mayor porcentaje de varianza explica (59.4%), como se muestra en la tabla 3.16. Se puede observar que a diferencia de las mujeres, son menos los aspectos relacionados con el conflicto de roles y se refieren a la preocupación entre las labores hogareñas, la atención a la familia y el hecho de estar casado en relación al trabajo.

TABLA 3.16. Factores obtenidos por los hombres en relación al conflicto de roles.

REACTIVOS*	FACTOR I
63. CUANDO ESTOY TRABAJANDO ME SIENTO PREOCUPADO...	0.51
64. CUANDO ESTOY TRABAJANDO ME SIENTO PREOCUPADO...	0.59
66. ES UN PROBLEMA ESTAR CASADO Y TENER QUE TRABAJAR.	0.47
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADO	59.4
VALOR EIGEN	1.92

* El número de los reactivos que corresponde al que aparece en el apéndice A.

4. Discriminación laboral.

Con respecto a esta variable, se puede decir que prácticamente no hubo diferencias entre los factoriales de ambas muestras, pues tanto en hombres como en mujeres se formó un sólo factor que explicó el 100% de la varianza. Asimismo, si observamos las tablas 3.17 y 3.18, tampoco entre las cargas factoriales que cada reactivo tiene, parece existir diferencias.

De lo anterior se desprende, que la percepción de las distintas formas de discriminación laboral que fueron medidas, se da la misma forma en ambas muestras; esto es, no existen diferencias en las estructuras factoriales.

TABLA 3.17. Factores obtenidos por las mujeres en relación a la discriminación laboral.

REACTIVOS*	FACTOR I
34. EN MI TRABAJO POR... ES DIFÍCIL QUE ME PERMITAN...	0.76
35. EN MI TRABAJO POR... TENGO SALARIO BAJO.	0.68
36. POR... NADIE RECONOCE MI TRABAJO.	0.59
37. POR... ME HACEN MENOS FAVORES EN MI TRABAJO.	0.49
38. EN... MIS SUGERENCIAS NADIE LAS CONSIDERA.	0.75
39. POR... MI TRABAJO ES MENOSPRECIADO	0.75
40. POR... ME HAN NEGADO BUENAS OPORTUNIDADES	0.62
41. EN... TENGO MENOS PREFERENCIAS QUE...	0.72
42. SIENTO QUE... ESTOY EN SEGUNDO TÉRMINO.	0.72
PORCENTAJE DE VARIANZA	100
VALOR EIGEN	4.25

* El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

5. Hostigamiento sexual.

Por su parte, las diferencias en las factoriales de hostigamiento sexual, tampoco parecen muy marcadas.

El análisis del grupo de mujeres arrojó dos factores que explicaron el 100% de la varianza, de los cuales el primero agrupa los reactivos relacionados con el hostigamiento que proviene del jefe, que explica el 86.5% de la varianza. El factor II, se formó con los reactivos que medía el hostigamiento que procede de los compañeros de trabajo (ver tabla 3.19), el

cual explica el 13.5% de varianza. Con base en esto, se puede decir que el hostigamiento que parte del jefe, es el que mayor impacto tiene en las mujeres.

TABLA 3.18. Factores obtenidos por los hombres en relación a la discriminación laboral.

REACTIVOS*	FACTOR I
34. EN MI TRABAJO POR... ES DIFÍCIL QUE ME PERMITAN...	0.78
35. EN MI TRABAJO POR... TENGO SALARIO BAJO.	0.70
36. POR... NADIE RECONOCE MI TRABAJO.	0.77
37. POR... ME HACEN MEJORES FAVORES EN MI TRABAJO.	0.57
38. EN... MIS SUGERENCIAS NADIE LAS CONSIDERA	0.73
39. POR... MI TRABAJO ES MENOSPRECIADO	0.80
40. POR... ME HAN NEGADO BUENAS OPORTUNIDADES...	0.63
41. EN... TENGO MEJORES PREFERENCIAS QUE...	0.61
42. SIENTO QUE... ESTOY EN SEGUNDO TÉRMINO.	0.58
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	100
VALOR EIGEN	4.36

* El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

TABLA 3.19. Factores obtenidos por las mujeres en relación al hostigamiento sexual.

REACTIVOS*	FACTOR I	FACTOR II
HOSTIGAMIENTO PROVENIENTE DEL JEFE:		
44. MI JEFE ME HACE CONSTANTES INVITACIONES A...	0.67	0.13
48. EN... RECIBO COQUETOS Y PIROPOS DE MI JEFE.	0.58	0.15
49. EN... RECIBO INSINUACIONES SEXUALES DE MI JEFE.	0.87	0.00
52. EN MI TRABAJO MI JEFE ME ACOSA CON UN MARCADO...	0.74	0.09
53. HE ACEPTADO LOS COQUETOS Y PIROPOS DE MI JEFE...	0.69	0.05
54. HE ACEPTADO LOS COQUETOS Y PIROPOS DE MIS COMPAÑEROS.	0.71	0.10
55. A VECES HE SALIDO CON MI JEFE PARA NO TENER...	0.47	-0.08
56. ALGUNAS... HE ACEPTADO LAS INSINUACIONES... DE MI JEFE.	0.93	-0.07
57. ALGUNAS... HE ACEPTADO LAS INSINUACIONES DE MIS COMPAÑEROS.	0.91	-0.00
HOSTIGAMIENTO PROVENIENTE DE LOS COMPAÑEROS:		
43. ... LOS COMPAÑEROS... ME HACEN INVITACIONES A SALIR.	0.07	0.72
45. ... LOS COMPAÑEROS... ME HACEN BROMAS DE CUESTIONES SEXUALES.	0.28	0.40
46. ... LOS COMPAÑEROS... ME HABLAN DE CUESTIONES SEXUALES.	0.03	0.59
47. EN... RECIBO COQUETOS DE MIS COMPAÑEROS...	-0.15	0.76
50. EN... RECIBO INSINUACIONES SEXUALES DE MIS COMPAÑEROS...	0.20	0.72
51. EN... MIS COMPAÑEROS... ME ACOSAN CON UN MARCADO...	0.13	0.76
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	85.5	13.5
VALORES EIGEN	7.65	1.19

* El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

En los hombres, se observa una estructura factorial similar a la de las mujeres (ver tabla 3.20). En este caso, de tres factores que se formaron, los dos primeros fueron los más importantes (explican el 93% de varianza), y el orden en que aparecen es el mismo que en las mujeres. El primer factor explica el 76.6% de varianza e incluye menos reactivos que para el sexo femenino. El segundo factor explica el 16.5% de varianza y no presenta diferencias con el encontrado entre las mujeres. Así, también para los hombres el hostigamiento sexual que proviene del jefe parece tener mayor importancia que el de los compañeros de trabajo.

TABLA 3.20. Factores obtenidos por los hombres en relación al hostigamiento sexual.

REACTIVOS*	FACTOR I	FACTOR II
48. EN... RECIBO COQUETEOS Y PIROPOS DE MI JEFE.	0.60	-0.00
49. EN... RECIBO INSINUACIONES SEXUALES DE MI JEFE.	0.66	-0.02
54. HE ACEPTADO LOS COQUETEOS Y PIROPOS DE MIS COMPAÑEROS.	0.55	0.12
55. A VECES HE SALIDO CON MI JEFE PARA NO TENER...	0.44	0.00
56. ALGUNAS... HE ACEPTADO LAS INSINUACIONES... DE MI JEFE.	0.88	-0.06
57. ALGUNAS... HE ACEPTADO LAS INSINUACIONES DE MIS COMPAÑEROS.	0.62	0.21
43. ... LOS COMPAÑEROS... ME HACEN INVITACIONES A SALIR.	0.14	0.50
45. ... LOS COMPAÑEROS... ME HACEN BROMAS DE CUESTIONES...	0.26	0.53
46. ... LOS COMPAÑEROS... ME HABLAN DE CUESTIONES SEXUALES.	0.00	0.63
47. EN... RECIBO COQUETEOS DE MIS COMPAÑEROS.	-0.00	0.75
50. EN... RECIBO INSINUACIONES SEXUALES DE MIS COMPAÑEROS...	-0.14	0.87
51. EN... MIS COMPAÑEROS... ME ACOSAN CON UN MARCADO...	-0.05	0.75
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	76.6	16.5
VALORES EIGEN	6.49	1.39

* El número de los reactivos corresponde al que aparece en el apéndice A.

HIPOTESIS PREDICTIVA.

Como se recordará, en el capítulo anterior se planteó una hipótesis - acerca de la forma en que los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento sexual predecían la satisfacción laboral, en cada uno de los grupos que conforman el diseño de esta investigación. Para esto se utilizó el análisis de regresión múltiple con inclusión jerár-

quica, ya que además de conocer la relación de cada variable con la satisfacción laboral, se pretendía analizar el grado u orden de importancia que tomaban éstas en la explicación.

Cabe señalar también que después de la validación del instrumento se decidió tomar como variable dependiente a la satisfacción con el trabajo mismo, ya que los distintos indicadores que medían la satisfacción laboral presentaron correlaciones bajas (entre 0.07 y 0.27) entre ellos y fueron tomados de manera independiente. En cuanto a los motivos para trabajar, se incluyeron como variables independientes en la regresión tanto las razones básicas como las secundarias separadamente, ya que también estos aspectos tenía una correlación muy baja entre sí (-0.15). Las escalas obtenidas en la validación del hostigamiento sexual, a saber el hostigamiento que proviene del jefe y el que proviene de los compañeros, para la prueba de la hipótesis en cuestión, fue tomada como una sola dimensión, puesto la correlación entre ambas escalas fue de 0.86. Finalmente, la discriminación y el conflicto de roles, como resultaron estar constituidos por un único indicador cada una, fueron incluidos en el análisis tal como aparecen en la sección donde se reportan los datos de la validación del instrumento.

Enseguida se describirán los resultados obtenidos en el análisis de regresión, para lo cual se emplearon las correlaciones simples que cada variable independiente tuvo con la satisfacción con el trabajo mismo.

Como puede observarse en las figuras 3.12 a la 3.19, la forma en que las variables predicen la satisfacción en cada grupo es diferente, tanto en orden como en el grupo de correlación.

Para las mujeres profesionales solteras (véase figura 3.12), se puede decir que las tres variables que más se relacionan con la satisfacción en el trabajo mismo son: la discriminación, la cual tiene una correlación negativa ($R=-0.39$) con ella, es decir, a mayor discriminación menor satisfacción; el hostigamiento sexual que presenta una correlación positiva ($R=0.24$) de manera contraria a lo esperado; y los motivos secundarios para trabajar ($R=0.20$) que también correlacionan positivamente con la satisfacción, pues, en la medida en que tales motivos son cubiertos en las actividades de trabajo, más satisfechos se sienten con ellas. Tanto el conflicto de roles como los motivos básicos, a pesar de haber entrado en la

ecuación de regresión, no presentan una correlación importante. No todas las correlaciones para este grupo fueron significativas al 1% las tres primeras y al 5% las dos últimas (véase tabla 1 del apéndice D).

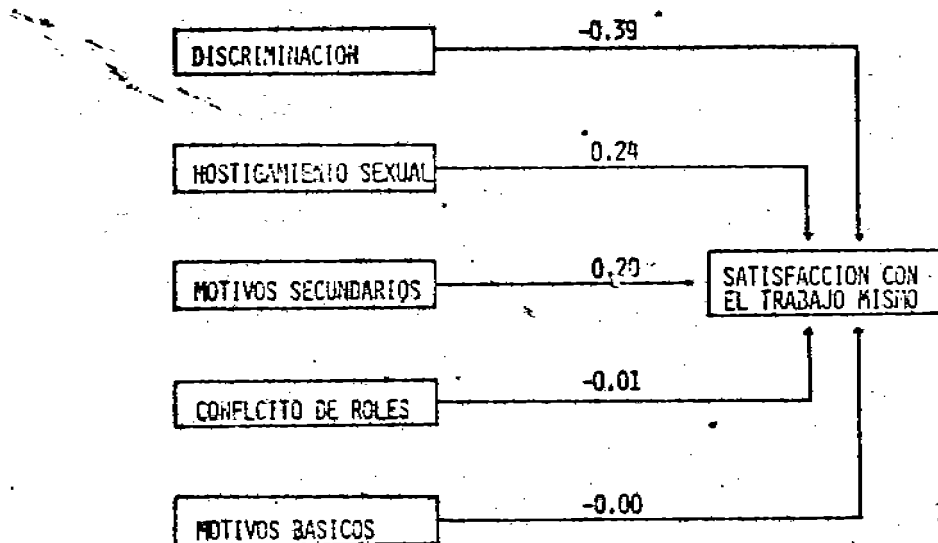


FIGURA 3.12. Organización de las variables medidas en las mujeres profesionales solteras, obtenida de la regresión múltiple.

Entre las mujeres profesionales casadas se encontró que el conflicto de roles ($R=-0.48$) y la discriminación laboral ($R=-0.39$) fueron las variables que presentaron una mayor correlación con satisfacción en las actividades propias del trabajo como se observa en la figura 3.13. Además estas correlaciones resultan ser negativas, lo que nos indica que entre más conflicto de roles enfrenten estas mujeres y más discriminadas se sientan en su lugar de trabajo, menos satisfechas estarán con las tareas laborales que realicen. Asimismo, el hostigamiento sexual, los motivos básicos y secundarios tuvieron menos relación con la variable independiente. Todas las correlaciones fueron significativas al 5% (véase tabla 2 apéndice D).

Por su parte, las mujeres no profesionales solteras a diferencia de los demás grupos, incluye en la ecuación de regresión sólo cuatro de las cinco variables independientes incluidas. De ellas los motivos secundarios para trabajar ($R=0.41$), la discriminación ($R=-0.31$) y el conflicto de roles ($R=0.30$), parecen ser las variables que más se asocian a la satisfacción con el trabajo mismo, lo cual puede ser apreciado en la figura 3.14.

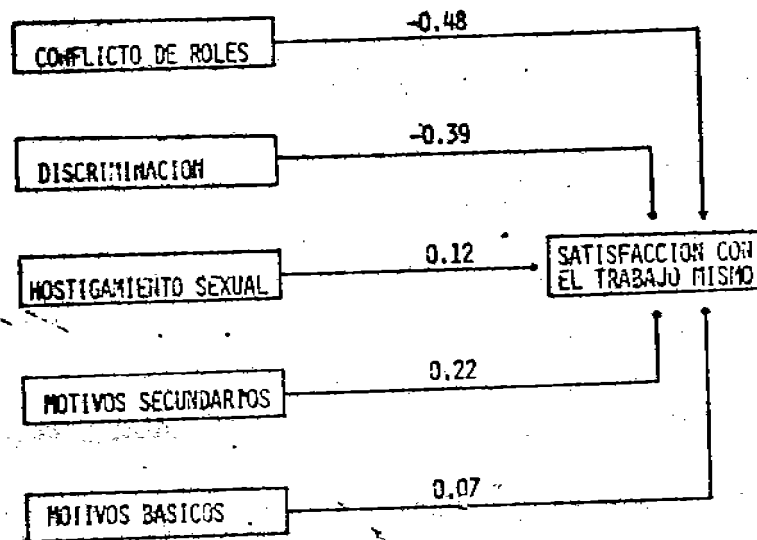


FIGURA 3.13. Organización de las variables medidas en las mujeres profesionales casadas, obtenida de la regresión múltiple.

Es decir, en la medida en que el trabajo cubra los motivos secundarios y -
 menos discriminación exista, habrá mayor satisfacción. Lo que llama la -
 atención es que el conflicto de roles, presenta una correlación positiva,
 pues parece sugerir que para este grupo de mujeres el tener más conflicto
 aumenta su satisfacción, lo cual puede presentarse por su condición de -
 solteras. En cuanto al hostigamiento sexual, la correlación que presenta es
 muy baja con respecto a la variable dependiente, de la misma forma que en -
 los dos grupos anteriores las correlaciones entre las variables fueron sig-
 nificativas al 5% (véase tabla 3 del apéndice D).

En el último grupo de mujeres, que involucraba a las no profesionales
 casadas, se observó que los motivos secundarios ($R=0.55$), el conflicto de
 roles ($R=-0.25$) y la discriminación ($R=-0.25$), son las variables que pre-
 sentan una mayor correlación con la satisfacción con el trabajo mismo -
 (véase figura 3.15). Este parece ser el mismo caso que en las mujeres no
 profesionales solteras, aunque el orden en que cada variable entra en la
 ecuación de regresión es diferente y la correlación que muestra el conflic-
 to de roles es negativa, dada la condición de casadas del grupo en cuestión.
 Todas las correlaciones obtenidas fueron significativas al 0.05 (ver tabla
 4 apéndice D).

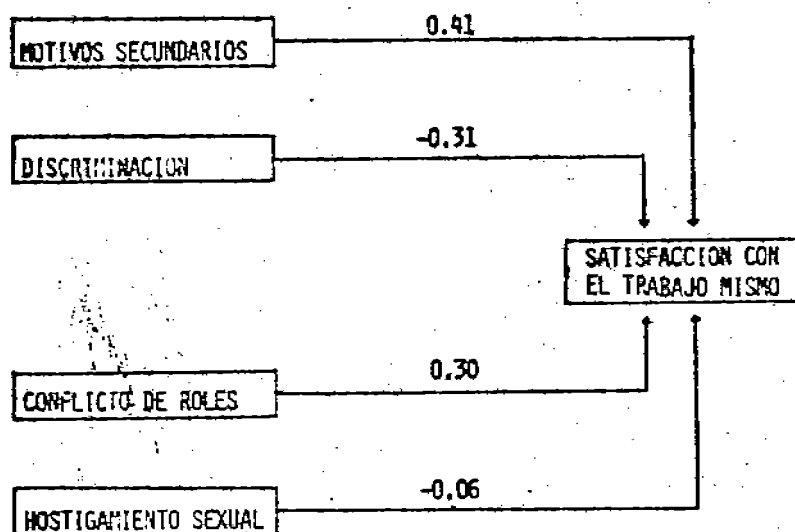


FIGURA 3.14. Organización de las variables medidas en las mujeres no profesionales solteras, obtenida de la regresión múltiple.

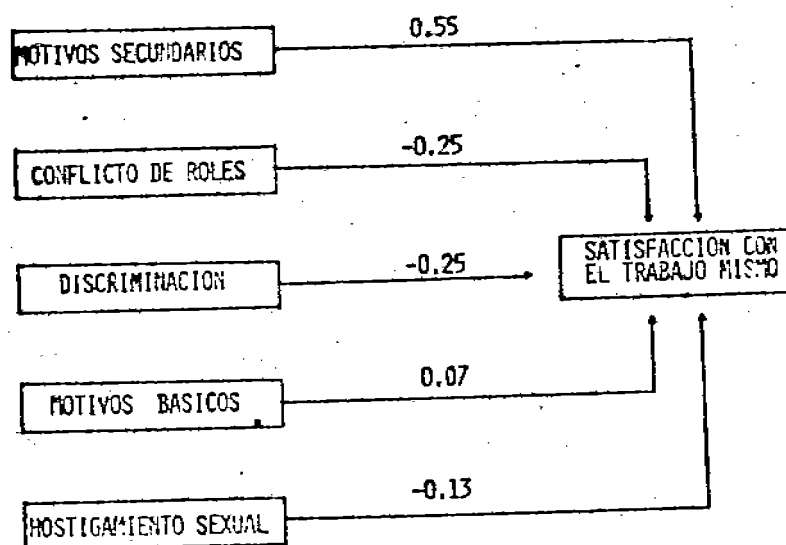


FIGURA 3.15. Organización de las variables medidas en las mujeres no profesionales casadas, obtenida de la regresión múltiple.

Pasemos a analizar ahora los resultados obtenidos en relación a los hombres, que al igual que las mujeres presentan diferencias en el orden y correlación en que las variables independientes predicen la satisfacción con el trabajo mismo.

Los hombres profesionales solteros cuyas correlaciones entre las variables no fueron significativas (ver tabla 5 del epéndice D), muestran que el conflicto de roles y la discriminación, son las variables que correlacionan más alto con la satisfacción con el trabajo mismo, aunque esto debe tomarse con cuidado, por la falta de significatividad de esta asociación. La forma en que se organizaron las variables para este grupo aparecen en la figura 3.16.

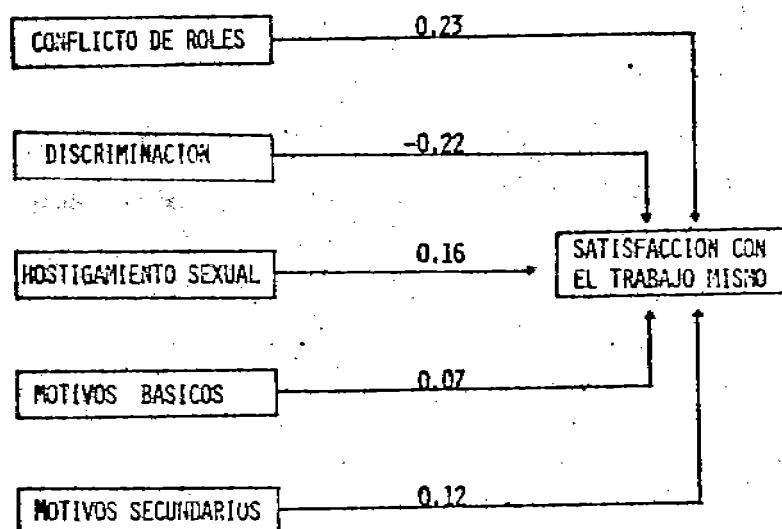


FIGURA 3.16. Organización de las variables medidas entre los hombres profesionales solteros, obtenida en la regresión múltiple.

Entre los hombres profesionales casados, las dos variables que más se asocian con la satisfacción son los motivos secundarios ($R=0.63$) y el conflicto de roles ($R=-0.53$), lo cual puede observarse en la figura 3.17. En este caso, como entre las mujeres, la correlación de los motivos secundarios es positiva. Mientras que el conflicto de roles se relaciona negati-

vamente, de la misma forma que entre las mujeres profesionales. Todas las correlaciones obtenidas en este grupo fueron significativas a 0.01 (véase tabla 6 del apéndice D).

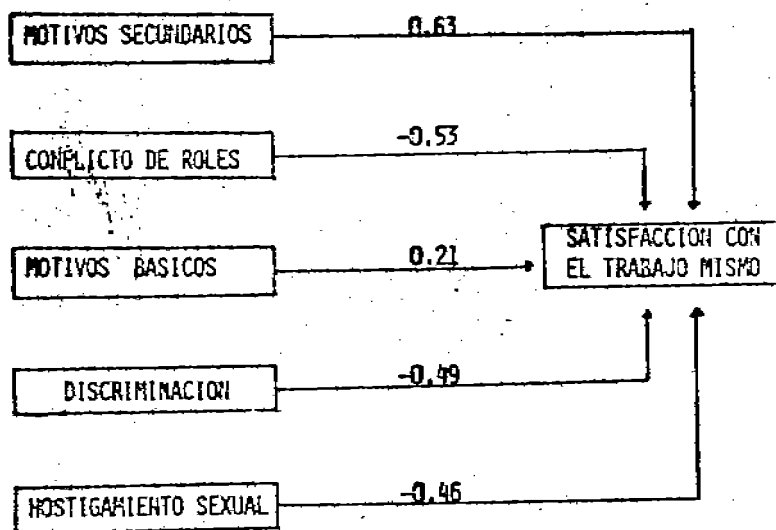


FIGURA 3.17. Organización de las variables medidas entre los hombres - profesionales casados, obtenida de la regresión múltiple.

En el análisis de regresión hecho a los hombres no profesionales solteros, se encontró que la variable importante en la predicción de la satisfacción con el trabajo mismo, fue la que involucra los motivos secundarios ($R=0.40$), cuya correlación fue positiva y su nivel de significancia fue de 0.05 (ver tabla 7 del apéndice D). La forma en que se estructuraron las variables para este grupo aparecen en la figura 3.18.

Finalmente, en el grupo de hombres no profesionales casados, se observó que los motivos secundarios y la discriminación fueron las variables que mejor predicen a la satisfacción con el trabajo mismo ($R=0.65$ y $R=-0.43$ respectivamente). Como se aprecia en la figura 3.19, el primer aspecto presenta una correlación positiva y el segundo una correlación negativa, lo que es similar con los otros grupos. Estas relaciones fueron significativas al 0.05 (ver tabla 8 apéndice D).

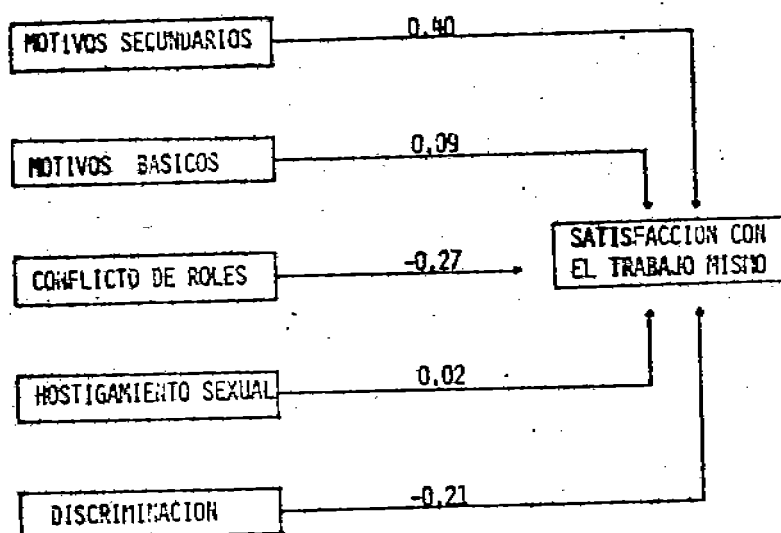


FIGURA 3.18. Organización de las variables medidas en los hombres no profesionales solteros, obtenida de la regresión múltiple.

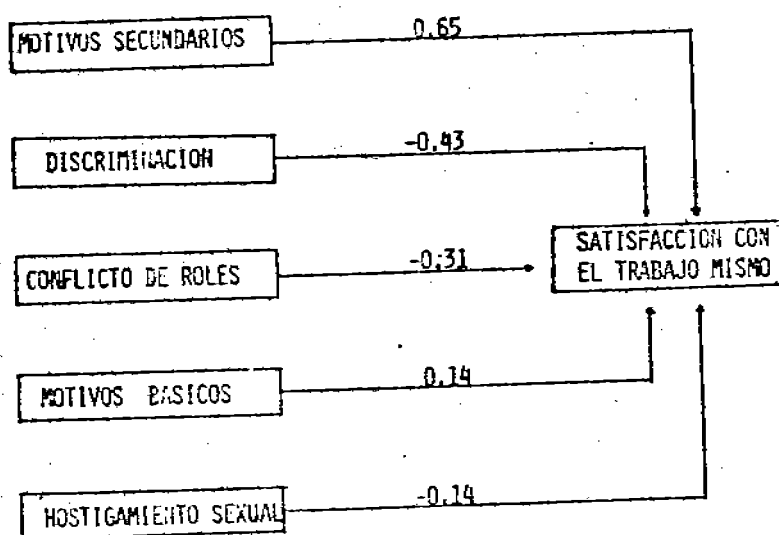


FIGURA 3.19. Organización de las variables medidas en los hombres no profesionales casados, obtenida de la regresión múltiple.

Antes de terminar esta sección, es importante indicar que en todos los grupos, los motivos secundarios es la variable que contribuye con mayor peso a la explicación de la variable independiente, como se observa en la columna de cambio de R cuadrada en las tablas del apéndice D. Esto debe ser considerado para la interpretación de los datos obtenidos.

CAPITULO IV

DISCUSION

Este último capítulo del trabajo, será organizado como sigue. En la primera parte, se discutirán las conclusiones derivadas de cada variable de manera independiente, esto es, de la satisfacción laboral, de los motivos para trabajar, del conflicto de roles y del hostigamiento sexual, considerando tanto los resultados obtenidos en las hipótesis de diferencias como en las de estructuras factoriales. La segunda parte, presentará la discusión de la hipótesis predictiva. Por último, se presentarán una conclusión final y consideraciones adicionales.

CONCLUSIONES DERIVADAS DE LAS HIPOTESIS DE DIFERENCIAS DE MEDIAS Y ESTRUCTURAS FACTORIALES.

1. Satisfacción laboral.

De los resultados obtenidos para esta variable se puede concluir, que no todas las hipótesis planteadas en relación a ella, fueron probadas.

En el caso de la satisfacción con el trabajo mismo, la variable que causó una diferencia fue la actividad laboral, pero no el sexo ni el estado civil, como se había supuesto también. Es decir, el agrado que una persona siente por las actividades propias de su trabajo, dependen de la labor profesional o no profesional que desempeñan. Así, se observó que los profesionales se sintieron más satisfechos, considerando a su trabajo interesante o atractivo. Las personas no profesionales se encuentran indecisas a este respecto. Consideramos que la diferencia encontrada pueda deberse a las características particulares de cada tipo de actividad laboral, y a que unas proporcionan más satisfacción que otras.

En relación a la satisfacción con el jefe, se observó una diferencia significativa dada por el grupo de profesionales casados, los que se encuentran inconformes al respecto, pues presentan más satisfacción los no profesionales casados y solteros y los profesionales solteros.

Por otra parte, aunque no se encontraron diferencias en la satisfacción con el salario y las prestaciones, se puede concluir que en todos

los grupos estudiados, existe desacuerdo en considerar que la remuneración y servicios que reciben por su trabajo son los adecuados. En la mayoría de los estudios que se realizan sobre este aspecto, es común encontrar estos resultados*. Asimismo, debe resaltarse que a diferencia de los estudios norteamericanos, mencionados en la introducción de este trabajo, donde reportan que las mujeres se sienten más satisfechas con su salario, los hallazgos de este estudio se contraponen a esa afirmación, en el caso de las mujeres mexicanas, lo que parecería indicar tanto una diferencia cultural, como la necesidad de realizar un mayor número de estudios.

Ahora bien, si se consideran los análisis factoriales obtenidos entre hombres y mujeres, sobre la satisfacción laboral, se concluirá que tanto el agrupamiento de los diferentes aspectos estudiados como su orden de importancia, se organizan de distinta manera en los grupos estudiados. Esto pone en evidencia la disimilitud de las mujeres en relación a los hombres en los aspectos que son percibidos como importantes dentro de la satisfacción laboral, lo que en cierta manera confirma la hipótesis planteada al respecto.

No obstante que las actividades propias del trabajo como la relación con los jefes, resultan ser aspectos importantes de satisfacción para ambos sexos, el orden en que estos aparecen es distinto. Es decir, mientras que para las mujeres la fuente principal de satisfacción se refiere al trabajo mismo, entre los hombres se encuentra en segundo lugar. Lo anterior, es digno de destacarse, puesto que contradice aquellos estudios que mencionan a las relaciones entre compañeros de trabajo y el salario, como importantes en la satisfacción laboral del sexo femenino (Brenner y Tomkiewicz, 1979; Sauser y York, 1978). Asimismo, se puede pensar que existe una orientación de las mujeres a la vida laboral, gustan de desarrollar un trabajo, de ahí la importancia de que se sientan satisfechas con él.

Otro aspecto que resulta interesante, es el énfasis que los hombres dieron a las relaciones con el jefe. De manera contraria a lo esperado, no fue el trabajo mismo la fuente principal de satisfacción, sino la actitud que ellos tienen a sus jefes, por lo que puede derivarse que en la medida que se sientan a gusto a este respecto, más satisfacción laboral expe-

* Arias Galicia, F. Comunicación personal, 1983.

rimentarán.

En cuanto a los otros factores encontrados, se observó que para los hombres, las promociones resultan ser el tercer aspecto que complementa la orientación afectiva hacia su trabajo, destacándose que asociado a los reactivos que se relacionaban con este aspecto, aparece el sentirse frustrado por el trabajo que realizan. Esto puede tomarse como indicador de que en relación a las promociones existen sentimientos de frustración, y no existe satisfacción al respecto, como de hecho se observa en la tabla 1 del apéndice B.

Por su parte a diferencia de los hombres, las mujeres consideran que las prestaciones y las relaciones con los compañeros de trabajo, son también aspectos significativos para sentirse satisfechas con sus empleos, aunque no son los aspectos más relevantes, como ya se mencionó.

Si comparamos los hallazgos obtenidos tanto en las diferencias entre grupos, como en el análisis factorial, se muestra la importancia que tiene el que los sujetos experimenten satisfacción laboral. Además, las diferencias entre los estudios norteamericanos y los encontrados aquí, señalan la necesidad de realizar investigaciones sobre este aspecto, en el contexto del país, resaltándose el hecho de que en las mujeres el trabajo es una esfera importante en sus vidas. El considerar este aspecto, quizás conllevaría a mejorar sus condiciones de trabajo y los programas de capacitación dirigidos a ellas.

Para finalizar esta sección, diremos que las hipótesis planteadas sobre las diferencias producidas por el sexo, el estado civil y la actividad laboral, son corroborados sólo parcialmente, puesto que se encontraron diferencias debido a la actividad laboral cuando consideramos a la satisfacción con el trabajo mismo, y a la interacción entre la actividad laboral y el estado civil (profesionales casados) en la satisfacción con el jefe. Todas las demás hipótesis planteadas sobre los indicadores de satisfacción laboral que fueron medidas no se corroboraron. Sin embargo, la hipótesis que versaba sobre las diferencias en las estructuras factoriales de hombres y mujeres fue confirmada.

2. Motivos para trabajar.

Como se recordará, esta variable estaba compuesta por los indicadores

referentes a motivos básicos y secundarios.

Las hipótesis que establecían que existirían diferencias debidas al sexo, el estado civil y la actividad laboral en los motivos básicos, no fueron corroboradas. No obstante, que la actividad laboral produjo un efecto significativo debida al grupo de personas profesionales, pues esta diferencia no es muy clara y más bien podría hablarse de una tendencia de estos sujetos a estar motivados hacia su trabajo por las razones básicas. Si esto es cierto, el trabajar por sentirlo una obligación, por sentir seguridad, por considerarse una persona valiosa y por lograr independencia y autosuficiencia, son las motivaciones básicas hacia el trabajo de los profesionales.

Al analizar los motivos secundarios, se puede decir que se comprueban las hipótesis que se refieren a las diferencias producidas por el sexo y por la actividad laboral.

De esta forma, se observa que las mujeres trabajan más por razones como la superación personal, poner en práctica habilidades y conocimientos, así como obtener estos últimos, y sentirse realizadas, lo que no sucede entre los hombres, que están menos orientados por estas razones. De nueva cuenta estos hallazgos refuerzan la idea de que la esfera laboral, resulta importante para las mujeres, pues buscan en ella formas de enriquecimiento y desarrollo, como lo muestran los motivos secundarios.

La diferencia causada por la actividad laboral, se dio en el sentido de que los profesionales buscan más las razones secundarias para trabajar que los no profesionales. Este hecho puede estar relacionado con el grado de satisfacción por el trabajo mismo que presentan los profesionales, puesto que en la medida en que se ponen en juego habilidades y conocimientos, así como la adquisición de más información, más satisfechos se sentirán con su trabajo.

Asimismo, se comprobó la hipótesis que afirmaba las diferencias factoriales en hombres y mujeres. La forma en que ambos sexos perciben las razones que tienen para trabajar, presentan estructuras distintas. Las mujeres ponen especial énfasis en trabajar para lograr su libertad e independencia, lo cual puede ser explicado, por la situación de sumisión y aislamiento social a la que por lo general se encuentran sometidas. Estos resultados son congruentes con los encontrados en la investigación de García(1981)

El segundo aspecto que resultó importante para las mujeres fue el que se refiere a la superación personal, poner en práctica habilidades y conocimientos, sentirse realizadas y aprender nuevas cosas, el cual corrobora las diferencias producidas en el análisis de varianza, ya que ésta es una motivación que tratan de cubrir con su trabajo.

Por su parte, entre los hombres, el primer aspecto relevante fue los motivos secundarios y el segundo, los motivos básicos, a los que ya se hizo referencia, y pone en evidencia las diferencias con las mujeres en la percepción de las razones para trabajar.

La conclusión a la que puede llegarse, es que una vez más se confirma la orientación que tienen las mujeres a su trabajo, y a que deben mejorarse las condiciones bajo las cuales ellas se incorporan y se mantienen en el sector laboral, ya que como se señala en la introducción de este trabajo, no son del todo adecuadas.

3. Conflicto de roles.

Las hipótesis que se confirmaron relacionadas a esta variable fue la que establecía una diferencia dada por la actividad laboral y la interacción sexo-estado civil. Como se indicó en el capítulo anterior, existe una tendencia de las personas no profesionales a experimentar más conflicto de roles, que los profesionales. Asimismo, se encontró que la interacción sexo-estado civil, estuvo dada por las mujeres casadas, en las que también se observa una tendencia ligeramente mayor que en los otros grupos.

Sin embargo, a pesar de estas diferencias, debe tomarse con cuidado los resultados obtenidos, pues aunque significativas, las medias obtenidas difieren sólo en décimas (los valores fluctúan entre 2.32 y 2.62, como se observa en la tabla 3.8). Además, las calificaciones observadas caen alrededor del punto de desacuerdo, por lo que en términos generales es difícil hablar de la existencia de un conflicto de roles; se aprecia una tendencia a éste, en los grupos que dan la diferencia, pero nada más.

Si se consideran tales resultados, se observará que de alguna forma, apoyan a las investigaciones que demuestran, que sobre todo en las mujeres casadas, se observa un conflicto entre sus actividades de trabajadora remunerada y las de ser madre, esposa o ama de casa (Gordon y Hall, 1974; Reyes 1981; Bhagat y Chassie, 1981; Lewin y Damrel, 1978), ya que se encontró

esa tendencia en la muestra de mujeres casadas estudiada, con las salvedades ya expuestas.

Muy probablemente, los datos que se obtuvieron pudieron ser un efecto de la forma en que están contruidos los reactivos, además de que se hizo el análisis de varianza considerando los reactivos que fueron importantes en la validez de construcción, la cual incluyó a hombres y mujeres juntos. Este último punto puede quedar más claro, si analizamos los resultados obtenidos en la comparación de estructuras factoriales entre ambos sexos.

En esta comparación se observó que los aspectos percibidos como importantes entre las mujeres fueron los relativos a la incompatibilidad entre el tiempo que dedican a su trabajo y el que invierten en su hogar, la distribución del tiempo entre su trabajo y la atención a la familia, y la preocupación que estos aspectos le causan. Mientras que en los hombres, además de la preocupación por las labores hogareñas y la atención a la familia, se encuentra asociado el aspecto de estar casado y tener que trabajar. Este último aspecto y el número de reactivos que incluyeron los factores formados, que en caso de las mujeres, fueron 6 y en los hombres 3, fueron los que hicieron diferentes a ambos grupos en las estructuras factoriales.

En conclusión, se puede decir que a pesar de que tanto hombres como mujeres perciben como fuentes de conflicto las situaciones presentadas en el instrumento de medición, al hacer las valoraciones de ellas, no muestran con claridad la existencia de conflicto de roles. Esto pudo deberse a que la forma en que se midió esta variable no fue la adecuada, o la muestra estudiada en particular, no presenta un grado importante de conflicto de roles o lo ha resuelto. Por otra parte, el hecho de que la mayoría de las mujeres casadas hayan contestado en el punto de indecisión de la escala, probablemente indique que la situación de conflicto para estas mujeres no es muy clara.

4. Discriminación Laboral.

Las hipótesis que se confirmaron para esta variable fueron las relativas a las diferencias producidas por el sexo, en las que se encontró una tendencia de las mujeres a sentirse discriminadas; la actividad laboral, -

en la que los no profesionales parecen percibir más discriminación; y la interacción entre los dos efectos anteriores, que se produjo porque los hombres profesionales son los que se sienten menos discriminados en relación a los demás grupos.

De la misma forma que con el conflicto de roles, a pesar de las diferencias encontradas en la discriminación, éstas vienen dadas por décimas, y los valores que toman se encuentran alrededor de uno, por lo que no puede afirmarse que los sujetos se sientan o perciban estar discriminados, pues la calificación de uno, correspondía a completamente en desacuerdo.

El hecho de que en ninguno de los grupos parezca existir discriminación laboral, puede tener tres explicaciones. La primera se relaciona con la situación que si un sujeto reconoce ser discriminado, puede asociarse con una subvaloración que no es agradable reconocer, o con una situación social que no es deseable; por lo tanto, los sujetos reportaron no estar discriminados. La segunda, se refiere a que realmente en la muestra estudiada, no había discriminación laboral. Y tercera, el instrumento de medición, o bien fue tendencioso, o no resultó lo suficientemente sensible a la variable estudiada. Es probable que la primera y tercera explicación sean las más plausibles.

Por otro lado el observar la tendencia que muestran las mujeres en las diferencias encontradas, pueda deberse a que entre las no profesionales hubo una mayor frecuencia de respuestas al punto de indecisión de la escala. Sin embargo, esta ligera tendencia, puede ser un indicio de discriminación en las mujeres, a pesar de que no lo reportan con claridad.

Finalmente, en relación a la comparación de estructuras factoriales, como pudo observarse en el capítulo anterior, no existen diferencias en la forma en que hombres y mujeres perciben las situaciones de discriminación que fueron presentadas.

5. Hostigamiento sexual.

Como se mostró en la descripción de los resultados, ninguno de los grupos analizados reportaron recibir hostigamiento sexual proveniente de los jefes, pues las calificaciones obtenidas por los sujetos produjeron medias que iban entre 1.23 y 1.58, sin encontrarse ninguna diferencia entre grupos. Por lo tanto, no se corroboraron las hipótesis planteadas a este respecto.

Aunque no se planteó formalmente como hipótesis, era esperado que las mujeres reportaran ser más hostigadas por sus jefes que los hombres, pues por lo general los jefes son del sexo masculino. Sin embargo, esto no fue observado.

Por otra parte, se confirman las hipótesis que se referían al sexo, al estado civil y a la interacción entre actividad laboral-estado civil, en relación al hostigamiento sexual proveniente de los compañeros de trabajo. -- Así se observó, que son los hombres quienes reportan ser más hostigados que las mujeres, pues la media obtenida es ligeramente mayor entre ellos. También se observó que independientemente del sexo, los solteros reciben, en grado ligeramente mayor, más hostigamiento que los casados. La tercera diferencia producida por la actividad laboral y el estado civil, se debió a que los no profesionales solteros, reportan ser más hostigados que los demás grupos.

De nueva cuenta, es necesario destacar que estas diferencias a pesar de ser significativas, deben tomarse con cuidado puesto que son muy pequeñas. como se mostró en el capítulo anterior. Además, siempre se encuentran los valores de las medias entre los puntos completamente en desacuerdo (que corresponden al uno) y en desacuerdo (que corresponde al dos), razón por la que es difícil señalar que existe hostigamiento sexual en los grupos estudiados.

Definitivamente, cuesta trabajo pensar que realmente no exista el hostigamiento sexual, sobre todo en las mujeres, si partimos de la idea de que este tipo de acosamiento es muy frecuente en la vida diaria.

Es probable que así como en el caso de la discriminación, aceptar que se es hostigada sexualmente, no es una actitud aceptada en nuestro medio social, en el caso de las mujeres, y de ahí los datos obtenidos, ya que esta situación puede resultar gratificante para los hombres y por eso reconocer que son hostigados.

Como se indicó en el capítulo I, se tiende a pensar que la mujer hostigada, de alguna forma provoca esta situación, idea que presentan tanto los que observan el hostigamiento, como quienes lo reciben. Quizá sea por esto que en ninguno de los grupos se manifestó esta variable del lado positivo de la escala. Por otro lado, se encuentra el que las mujeres aceptan

ser hostigadas para evitarse problemas laborales y no quieran reconocerlo, o por considerarlo un tabú, o como un recurso para obtener mejores condiciones laborales.

Cabe aclarar, que el referirse a que las mujeres acepten ser hostigadas como un recurso para mejorar su situación laboral, probablemente se deba al poco reconocimiento que se da a éstas en otras esferas.

Existe también la posibilidad de que como el hostigamiento sexual - suele ser una situación cotidiana y "normal", pocas mujeres tengan conciencia de que están siendo hostigadas y lo tomen como parte de sus vidas, lo cual es bastante grave.

Asimismo, es posible que el instrumento de medición tampoco en este caso haya sido el más adecuado para medir esta variable, ya que pudo permitir que los sujetos evadieran las preguntas.

Por último, no se encontraron diferencias en las estructuras factoriales de las distintas situaciones de hostigamiento sexual, tanto hombres como mujeres, agrupan de la misma forma y en el mismo orden el hostigamiento proveniente del jefe y el que procede de los compañeros.

CONCLUSIONES DERIVADAS DE LA HIPOTESIS PREDICTIVA.

Como conclusión de los datos obtenidos se puede decir que la hipótesis planteada se comprueba, en el sentido de las características particulares de cada grupo, como son el sexo, la actividad laboral y el estado civil, las cuales produjeron que las variables se organizaran de manera diferente. De esta forma, se observa que no todos los aspectos medidos se relacionaban estrechamente con la satisfacción en el trabajo mismo y la importancia dada a ellos cambia de situación a situación.

En términos generales, los motivos secundarios resultan ser una variable predictora de la satisfacción con el trabajo mismo, siendo la excepción los grupos de mujeres profesionales y hombres profesionales solteros. Esto indica que si las actividades realizadas en el trabajo contribuyen a cubrir las necesidades de superación personal, de poner en práctica habilidades y conocimientos, de sentirse realizados y adquirir más información, los sujetos con las características de los cinco grupos, para quienes esto fue importante, se sentirán satisfechos con lo que hacen. Por otra parte, los

motivos básicos no parecen ser buenos indicadores para asegurar la satisfacción, inclusive entre los hombres no profesionales solteros, a pesar de que esta variable aparece en segundo lugar, su correlación es muy baja.

Un segundo aspecto a analizar, tiene que ver con el conflicto de roles. Al respecto, pudiera haberse supuesto que ésta fuera una variable predictora de satisfacción con el trabajo mismo, sólo en las mujeres casadas. No obstante que esta suposición se sostiene con los resultados obtenidos, resulta interesante observar que entre los hombres profesionales solteros es la variable que se asocia más con la satisfacción y de manera directamente proporcional, lo mismo puede decirse entre las mujeres no profesionales solteras. Es probable que esta relación positiva se deba a la condición de solteros de ambos grupos, ya que no han enfrentado la situación de compaginar un hogar propio y las actividades del trabajo. La anterior afirmación puede tener más sustento, si consideramos que tanto en hombres como en mujeres casados, la correlación del conflicto de roles y la satisfacción con el trabajo mismo siempre es negativa, independientemente del orden en que aparecen en cada grupo, lo que indica la existencia de una incompatibilidad entre los roles jugados en el trabajo y el hogar, que afecta a la satisfacción laboral.

En cuanto a la discriminación, se observó que en todos los grupos la correlación es negativa con la satisfacción que proviene de las actividades propias del trabajo, lo que era de esperarse. Es decir, independientemente del orden que esta variable entró en las ecuaciones de regresión de cada grupo, puede suponerse que a mayor discriminación percibida por los sujetos, se sentirán menos satisfechos con su trabajo. Esto es especialmente claro en el caso de las mujeres profesionales solteras, entre las que la discriminación es la principal variable predictora.

Por último, en relación al hostigamiento sexual, se encontró que no en todos los grupos esta variable tuvo una correlación importante con la satisfacción en el trabajo mismo. Sin embargo, cabe resaltar que entre las mujeres profesionales independientemente del estado civil, la correlación que presentan ambas variables es positiva, siendo esto difícil de explicar en el contexto de esta investigación. En el resto de los grupos se observa la relación inversa.

De lo anterior, se puede concluir que es necesario destacar las

características particulares de las trabajadoras y trabajadores, para poder explicar la relación entre la satisfacción laboral y la relación entre la satisfacción laboral y los elementos que la determinan, ya que como se vio resultan ser diferentes. Además, si se pretende atacar la problemática - que enfrentan las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado, debieran de considerarse tales diferencias.

En otro sentido, dado que los problemas enfrentados por la mujer no - pueden ser vistos de manera independiente de su contraparte masculina, se sugiere que se desarrollen más estudios encaminados a comparar ambos sexos en las mismas dimensiones, lo que conducirá a una visión más comprensiva - de la realidad femenina.

Se propone además que adicionalmente a los aspectos estudiados aquí, se investiguen otras variables como la clase social, el tipo particular de trabajo, el salario, la edad, el número de hijos, entre otras muchas, que también son importantes y pueden ayudar a explicar con más detalle la satisfacción laboral de la mujer .

COMENTARIOS FINALES.

Los datos obtenidos en la presente investigación, deben ser tomados - como un análisis preliminar al problema de la satisfacción laboral de las mujeres y los diversos aspectos que las determinan, pues de ninguna manera son conclusivas y se tienen pocos elementos para poder explicarlos. Esto conduce al planteamiento de nuevas investigaciones, en las que los aspectos medidos deben ser ampliados y más finamente tratados.

Asimismo, se propone que la forma de recopilación de la información - sea más abierta y no permita la evasión de los sujetos a las preguntas.

Otro aspecto importante de resaltar, es la necesidad de realizar investigaciones donde se haga comparaciones entre hombres y mujeres. Se tiene la tendencia a estudiar a ambos sexos de manera independiente, señalando las características que cada uno tiene y pocas son las investigaciones en el terreno laboral, que hacen una comparación entre ellos. El hacer - investigación en este sentido, arrojaría más luz sobre la problemática de la mujer en el trabajo, y apoyaría el planteamiento de las diferencias - sexuales.

Las variables analizadas aquí, como pudo observarse, estuvieron matizadas por las condiciones particulares de cada grupo, por lo que se propone que adicionalmente a los aspectos estudiados, se investiguen otras variables como la clase social, el tipo de ocupación, el salario, la edad, el número de hijos, entre otras, que también son importantes y pueden ayudar a explicar con más detalle la satisfacción laboral de la mujer.

Por otra parte se considera, que el fenómeno abordado en esta investigación, es más complejo de lo que se presenta, y puede decirse que es el reflejo de las condiciones sociales, culturales, políticas y económicas que determinan el papel que cada sexo debe desempeñar, generándose una problemática particular para cada uno de ellos. Al considerar los aspectos antes mencionados, se tendrán más elementos explicativos de la situación de la mujer trabajadora, y quizá también más herramientas para incidir en esa situación.

BIBLIOGRAFIA

1. Andrisani, P.J. y Shapiro, M.B. (1978). Women's attitudes toward their -- jobs: some longitudinal data on a national sample. ----- Personnel Psychology, Vol. 31, 15-34.
2. Bellota, M. A. y Silva, A.M. (1981). La identidad de la mujer en el sector laboral. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología.
- ✓ 3. Bhagat, R.S. y Chassie, M.B. (1981). Determinants of organizational commitment in working women: some implications for organizational integration. Journal of Occupational Behavior, Vol. 2, 17-30.
4. Brenner, O.C. y Tomkiewicz, J. (1979). Job orientation of males and females: are sex differences declining? Personnel Psychology, Vol 32, 741-750.
5. Deux, K. y Taylor, J. (1976). Evaluación del desempeño de hombres y mujeres. En G. Marín: Lecturas de Psicología Social Contemporánea. México: Ed. Trillas. Pp. 123-132.
6. Elu de Leñero, M. del C. (1975). El trabajo de la mujer en México: alternativa para el cambio. México: Instituto Mexicano de Estudios Sociales, A. C.
7. García, M.L.M. (1981). La motivación de la mujer hacia el trabajo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, U.N.A.M.
8. Gordon, F.E. y Hall, D.T. (1974) Self-image and stereotypes of femininity: their relationship to women's role conflicts and coping. Journal of Applied Psychology. Vol. 59, 241-243.
9. Gruber, J.E. y Bjorn, L. (1982). Blue-collar blues: the sexual harassment of women autoworkers. Work and Occupations, Vol. 9, 271-298.
10. Hall, D.T. y Gordon, F.E. (1973). Career choices of married women: effects on conflict, role behavior and satisfaction. Journal of Applied Psychology, Vol. 58, 42-48.
- ✓ 11. Hollinger, R. y Clark, J. (1982). Employee deviance. A responder to the - perceived quality of the work experience. Work and Occupations, Vol. 9, 97-114.
- ✓ 12. Hulin, C.L. y Smith, C.P. (1964). Sex differences in job satisfaction. -- Journal of Applied Psychology, Vol. 48, 88-92.
13. Lacy, W.B., Bokemeier, J.L. y Shepard, J.M. (1983). Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. Personnel, Vol. 36, 315-329.
14. Levitin, T., Quinn, R. y Staines, G. (1971). Sex discrimination against the american working women. American Behavioral Scientist, Vol. 15, 238-259

15. Mackinnon, A. C. (1979). Sexual harassment of working women. A case of sex discrimination. Yale University Press.
16. Maslow, A.H. Motivation and personality. New York: Harper and Row Publ.
17. McIlwee, J.S. (1982). Work satisfaction among women in nontraditional --- occupations. Work and Occupations, Vol. 2, 299-335.
18. Nash, J. (1982). Algunos aspectos de la integración de la mujer al proceso de desarrollo: un punto de vista. En Estudios sobre la Mujer. El Empleo y la Mujer. Bases Teóricas, Metodológicas y Evidencia Empírica. México: SPP, 29-67.
19. Nathanson, C. A. y Becker, M.H. (1973). Job satisfaction and job performance: an empirical test of some theoretical propositions. Organizational Behavior and Human Performance, Vol 9, 267-279.
20. Neff, W.S. (1972). El trabajo, el hombre y la sociedad. Buenos Aires: Paidós.
21. Oranday, M.S. (1981). El trabajo doméstico en la determinación del valor de la fuerza de trabajo. El carácter mercantil de la producción doméstica. Primer Simposium de Estudios e Investigación sobre la Mujer en México. CONAPO.
22. Pedrero, M. y Rendón, T. El trabajo de la mujer en los setentas. En Estudios sobre la Mujer. El Empleo y la Mujer. Bases Teóricas, Metodológicas y Evidencia Empírica. México: SPP. 437-456. 1981.
23. Pérez, R.N. (1982). Marco teórico para el análisis de la fuerza de trabajo femenino. En Estudios sobre la Mujer. El Empleo y la Mujer. Bases Teóricas, Metodológicas y Evidencia Empírica. México, SPP. 403-431.
24. Reyes, M.E. (1981). Conflicto de roles en la mujer casada que trabaja. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, U.N.A.M.
25. Sauser, W.I. y York, C.M. (1978) Sex differences in job satisfaction: a re-examination. Personnel Psychology, Vol 31, 537-547.
26. Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley and Sons Inc.

APENDICE A

CUESTIONARIO INTEGRADO POR LOS REACTIVOS QUE SE APLICARON A
LA MUESTRA INVESTIGADA

SATISFACCION LABORAL

Trabajo mismo:

1. Mi trabajo es interesante.
2. El trabajo que desempeño es rutinario.
3. Mi trabajo es aburrido.
4. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo.
5. Mi trabajo es agradable.
6. Me siento frustrado por el trabajo que actualmente realizo.
7. El trabajo que desempeño es el que siempre quise tener.

Satisfacción con los compañeros:

8. Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo.
9. Mis compañeros de trabajo se interesan por mí.
10. Mis compañeros de trabajo son amistosos.
11. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son agradables.

Satisfacción con los jefes:

12. Trabajo a gusto con mi jefe porque es amistoso.
13. Mi jefe me ayuda a realizar mi trabajo.
14. Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de trabajo.
15. Mi jefe se interesa por mi bienestar.
16. Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo.

Satisfacción con las promociones:

17. En mi trabajo existen facilidades para alcanzar mejores puestos.
18. Los ascensos en mi trabajo son frecuentes.
19. En mi trabajo las políticas para ascender son injustas.

Satisfacción con el salario y prestaciones:

20. Los ingresos que recibo por mi trabajo son adecuados para mis gastos normales.
21. Estoy satisfecho con el dinero que gano en mi trabajo.
22. Las prestaciones que recibo en mi trabajo son las adecuadas.

MOTIVOS PARA TRABAJAR

Motivos básicos:

23. Trabajo únicamente por razones económicas.
24. Trabajo porque es mi obligación.
25. El sentirme seguro es una razón para trabajar.
26. Estoy trabajando para sentirme una persona valiosa.

Motivos secundarios:

27. Trabajo por mi superación personal.
28. Estoy trabajando por la libertad y dignidad que el trabajo me dá ante los demás.
29. Uno de los motivos por los que trabajo es poner en práctica mis habilidades y conocimientos.
30. Una razón importante para trabajar es sentirme realizado.
31. Una razón para trabajar es lograr mi autosuficiencia.
32. Una de las razones por las que trabajo es tener más conocimientos.
33. Lograr mi independencia es una razón para trabajar.

CONFLICTO DE ROLES

58. Si pudiera me dedicaría completamente a mi hogar y dejaría de trabajar.
59. Quisiera pasar más tiempo en mi hogar que en mi trabajo.
60. Si pudiera, me dedicaría completamente a mi trabajo para no ocuparme de labores hogareñas.
61. Me gustaría estar más tiempo con mi familia que en mi trabajo.
62. Mi familia se disgusta conmigo por el poco tiempo que paso con ella a causa de mi trabajo.
63. Cuando estoy trabajando, me siento preocupada por las labores hogareñas que tengo que realizar.
64. Cuando estoy trabajando, me siento preocupada porque también tengo que atender a mi familia.
65. Creo que puedo trabajar y realizar labores hogareñas sin problema.
66. Es un problema estar casada y tener que trabajar.

DISCRIMINACION LABORAL

34. En mi trabajo por ser mujer (hombre) es difícil que me permitan alcanzar mejores puestos.
35. En mi trabajo por mujer (hombre) tengo un salario bajo.
36. Por ser mujer (hombre) en mi trabajo nadie reconoce lo que hago.
37. Por ser mujer (hombre) me hacen menos favores en mi trabajo.
38. En mi trabajo, por ser mujer (hombre) mis sugerencias nadie las considera.
39. Por ser mujer (hombre) mi trabajo es menospreciado.
40. Por ser mujer (hombre) me han negado buenas oportunidades en mi trabajo.
41. En mi trabajo, por ser mujer (hombre) tengo menos preferencias que los hombres (las mujeres).
42. Siento que por ser mujer (hombre), en mi trabajo estoy en segundo término.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Proveniente del jefe:

44. Mi jefe me hace constantes invitaciones a salir.
48. En mi trabajo recibo coqueteos y piropos de mi jefe.
49. En mi trabajo recibo insinuaciones sexuales por parte de mi jefe.
52. En mi trabajo, mi jefe me acosa con un marcado interés sexual.
53. He aceptado los coqueteos y piropos de mi jefe para evitarme problemas en mi trabajo.
55. A veces he salido con mi jefe para no tener problemas en mi trabajo.
56. Algunas veces he tenido que aceptar las insinuaciones sexuales de mi jefe para evitarme problemas en mi trabajo.

Proveniente de los compañeros:

43. En mi trabajo, los compañeros del sexo opuesto me hacen constantes invitaciones a salir.
45. En mi trabajo, los compañeros del sexo opuesto, me hacen frecuentemente bromas que se refieren a cuestiones sexuales.
46. En mi trabajo, mis compañeros del sexo opuesto, frecuentemente me hablan sobre cuestiones sexuales.
47. En mi trabajo recibo coqueteos y piropos de mis compañeros del sexo opuesto.

50. En mi trabajo recibo insinuaciones sexuales por parte de mis compañeros de trabajo del sexo opuesto.
51. En mi trabajo, mis compañeros del sexo opuesto, me acosan con un marcado interés sexual.
54. He aceptado los coqueteos y piropos de los compañeros de trabajo del se xo opuesto, para evitarme problemas en mi trabajo.
57. Algunas veces he tenido que aceptar las insinuaciones sexuales de mis compañeros del sexo opuesto para evitarme problemas en mi trabajo.

APENDICE B

MEDIAS OBTENIDAS EN LOS INDICADORES DE CADA VARIABLE ESTUDIADA

TABLA No. 1. Medias obtenidas en las distintas escalas de satisfacción laboral.

ESCALAS DE SATISFACCION LABORAL	MUJERES				HOMBRES			
	PROFESIONALES		NO PROFESIONALES		PROFESIONALES		NO PROFESIONALES	
	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.
TRABAJO MISMO	4.07	4.08	3.57	3.87	4.10	4.12	3.47	3.68
JEFE	4.46	3.92	4.05	4.17	4.34	3.91	4.01	3.95
PROMOCIONES	2.80	2.52	2.65	2.83	3.35	3.23	2.98	2.82
SALARIO Y PRESTACIONES	3.02	2.69	2.95	2.80	2.75	2.81	2.60	2.58

TABLA NO. 2. Medias de las escalas de motivos para trabajar.

MOTIVOS PARA TRABAJAR	MUJERES				HOMBRES			
	PROFESIONALES		NO PROFESIONALES		PROFESIONALES		NO PROFESIONALES	
	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.
MOTIVOS BASICOS	3.30	3.43	3.13	2.94	3.36	3.52	3.22	3.26
MOTIVOS SECUNARIOS	4.47	4.50	3.82	4.05	4.20	4.31	3.65	3.56

TABLA No. 3. Medias obtenidas en relación al conflicto de roles, entre grupos.

MUJERES		HOMBRES	
PROFESIONALES	NO PROFESIONALES	PROFESIONALES	NO PROFESIONALES
2.16	2.62	2.47	2.56
2.48	2.75	2.27	2.37

SOLTEROS

CASADOS

TABLA No. 4. Medias obtenidas en relación a la discriminación laboral en los distintos grupos

MUJERES		HOMBRES	
PROFESIONALES	NO PROFESIONALES	PROFESIONALES	NO PROFESIONALES
1.81	2.01	1.55	1.86
1.95	1.90	1.61	1.88

SOLTEROS

CASADOS

TABLA No. 5. Medias obtenidas en relación a las escalas de hostigamiento sexual, entre los grupos.

ESCALAS DE HOSTIGAMIENTO	MUJERES				HOMBRES			
	PROFESIONALES		NO PROFESIONALES		PROFESIONALES		NO PROFESIONALES	
	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.	SOL.	CAS.
HOSTIGAMIENTO JEFE	1.23	1.38	1.58	1.24	1.40	1.35	1.54	1.59
HOSTIGAMIENTO COMPANEROS DE TRABAJO	1.71	1.82	2.14	1.71	2.05	1.96	2.35	1.75

APENDICE C

ANALISIS DE VARIANZA APLICADO A CADA VARIABLE

TABLA 1. Análisis de varianza aplicado a la satisfacción con el trabajo mismo.

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADAS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg	19.29	7	2.75	7.39	0.00
Sexo (S)	0.27	1	0.27	0.74	0.38
Actividad laboral (A)	15.43	1	15.43	41.43	0.00
Estado civil (C)	1.28	1	1.28	3.45	0.06
S x A	1.11	1	1.11	2.98	0.08
S x C	0.06	1	0.06	0.01	0.89
A x C	1.11	1	1.11	2.98	0.08
S x A x C	0.65	1	0.65	0.17	0.67
Ig	116.24	312	0.37		
TOTAL	135.54	319	0.42		

TABLA 2. Análisis de varianza aplicado a la satisfacción con el jefe.

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADAS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg	11.99	7	1.71	1.56	0.14
Sexo (S)	0.50	1	0.50	0.46	0.49
Actividad laboral (A)	0.93	1	0.93	0.84	0.35
Estado civil (C)	3.66	1	3.66	3.34	0.06
S x A	0.00	1	0.00	0.00	0.98
S x C	0.05	1	0.05	0.05	0.82
A x C	6.39	1	6.39	5.84	0.01
S x A x C	0.43	1	0.43	0.39	0.53
Ig	341.61	312	1.09		
TOTAL	353.60	319	1.10		

TABLA 3. Análisis de varianza aplicado a la satisfacción con el salario y prestaciones.

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADAS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg	8,76	7	1.25	1.46	0.17
Sexo (S)	2.93	1	2.93	3.44	0.06
Actividad laboral (A)	0.93	1	0.93	1.10	0.29
Estado Civil (C)	1.60	1	1.60	1.88	0.17
S x A	0.67	1	0.67	0.78	0.37
S x C	1.60	1	1.60	1.88	0.17
A x C	0.20	1	0.20	0.23	0.62
S x A x C	0.80	1	0.80	0.93	0.53
Ig	266.07	312	0.85		
TOTAL	274.83	319	0.86		

TABLA 4. Análisis de varianza aplicado a los motivos básicos.

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADAS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg	10.47	7	1.49	2.41	0.02
Sexo (S)	1.92	1	1.92	3.10	0.07
Actividad laboral (A)	5.46	1	5.46	8.81	0.00
Estado civil (C)	0.59	1	0.59	0.96	0.32
S x A	0.24	1	0.24	0.39	0.53
S x C	0.22	1	0.22	0.36	0.54
A x C	1.35	1	1.35	2.18	0.14
S x A x C	0.65	1	0.65	1.05	0.30
Ig	193.64	312	0.62		
TOTAL	204.12	319	0.64		

TABLA 5. Análisis de varianza aplicado a los motivos secundarios.

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADAS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg	37.29	7	5.32	12.26	0.00
Sexo (S)	5.98	1	5.98	13.76	0.00
Actividad laboral (A)	29.25	1	29.25	67.31	0.00
Estado civil (C)	0.46	1	0.46	1.07	0.30
S x A	0.43	1	0.43	0.99	0.32
S x C	0.23	1	0.23	0.55	0.45
A x C	0.04	1	0.04	0.10	0.75
S x A x C	0.87	1	0.87	2.01	0.15
Ig	135.58	312	0.43		
TOTAL	172.87	319			

TABLA 6. Análisis de varianza aplicado al conflicto de roles.

FUENTE	SUMA CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADOS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg	9.89	7	1.41	3.29	0.002
Sexo (S)	0.42	1	0.42	0.99	0.31
Actividad laboral (A)	4.44	1	4.44	10.35	0.001
Estado Civil (C)	0.01	1	0.01	0.02	0.86
S x A	0.74	1	0.74	1.73	0.18
S x C	4.11	1	4.11	9.58	0.002
A x C	0.05	1	0.05	0.11	0.73
S x A x C	0.10	1	0.10	0.23	0.62
Ig	133.96	312	0.42		
TOTAL	143.85	319	0.45		

TABLA 7. Análisis de varianza aplicado a la discriminación laboral.

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADAS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg	8.63	7	1.23	2.57	0.01
Sexo (S)	2.18	1	2.18	4.55	0.03
Actividad laboral (A)	3.15	1	3.15	6.57	0.01
Estado Civil (C)	0.37	1	0.37	0.77	0.38
S x A	1.80	1	1.80	3.75	0.05
S x C	0.13	1	0.13	0.28	0.59
A x C	0.45	1	0.45	0.93	0.33
S x A x C	0.53	1	0.53	1.12	0.29
Ig	149.68	312	0.48		
TOTAL	158.32	319	0.49		

TABLA 8. Análisis de varianza aplicado al hostigamiento sexual proveniente del jefe.

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADOS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg	4.90	7	0.70	1.81	0.08
Sexo (S)	0.66	1	0.66	1.72	0.19
Actividad laboral (A)	1.28	1	1.28	3.33	0.06
Estado Civil (C)	0.74	1	0.74	1.93	0.16
S x A	0.23	1	0.23	0.59	0.44
S x C	0.09	1	0.09	0.23	0.62
A x C	1.14	1	1.14	2.97	0.08
S x A x C	0.74	1	0.74	1.93	0.16
Ig	120.25	312	0.38		
TOTAL	125.14	319	0.39		

TABLA 9. Análisis de varianza aplicado al hostigamiento sexual proveniente de los compañeros de trabajo.

FUENTE	SUMA DE CUADRADOS	GL	MEDIAS CUADRADAS	F	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Eg.	14.85	7	2.12	3.26	0.002
Sexo (S)	3.20	1	3.20	4.91	0.02
Actividad laboral (A)	1.12	1	1.12	1.73	0.18
Estado Civil (C)	4.91	1	4.91	7.55	0.006
S x A	0.05	1	0.05	0.07	0.78
S x C	0.80	1	0.80	1.22	0.26
A x C	4.75	1	4.75	7.30	0.007
S x A x C	0.00	1	0.00	0.00	0.92
Ig	203.07	312			
TOTAL		319			

APENDICE D

TABLAS RESUMEN OBTENIDAS EN LA REGRESION MULTIPLE

TABLA 1. Análisis de regresión múltiple aplicado a las mujeres profesionales solteras.

VARIABLES	R MULTIPLE	R CUADRADA	CAMBIO EN R ²	R SIMPLE	F
Discriminación	0.39	0.15	0.15	-0.39	7.15**
Hostigamiento sexual	0.47	0.22	0.06	0.24	5.34**
Motivos secundarios	0.53	0.28	0.06	0.20	4.81**
Conflicto de roles	0.53	0.29	0.00	-0.01	3.57*
Motivos básicos	0.53	0.29	0.00	-0.00	2.79*

TABLA 2. Análisis de regresión múltiple aplicado a las mujeres profesionales casadas.

VARIABLES	R MULTIPLE	R CUADRADA	CAMBIO EN R ²	R SIMPLE	F
Conflicto de roles	0.48	0.23	0.23	-0.48	11.42**
Discriminación	0.53	0.28	0.05	-0.39	7.48**
Hostigamiento sexual	0.64	0.41	0.12	0.12	8.54**
Motivos secundarios	0.66	0.43	0.02	0.22	6.79**
Motivos básicos	0.66	0.44	0.00	0.07	5.46**

TABLA 3. Análisis de regresión múltiple aplicado a las mujeres no profesionales solteras.

VARIABLES	R MULTIPLE	R CUADRADA	CAMBIO EN R ²	R SIMPLE	F
Motivos secundarios	0.41	0.16	0.16	0.41	7.69**
Discriminación	0.51	0.26	0.09	-0.31	5.50**
Conflicto de roles	0.62	0.38	0.12	0.30	7.62**
Hostigamiento sexual	0.63	0.40	0.01	-0.06	5.83**

* F significativa al 0.05

** F significativa al 0.01

TABLA 4. Análisis de regresión múltiple aplicado a las mujeres no profesionales casadas.

VARIABLES	R MULTIPLE	R CUADRADA	CAMBIO EN R ²	R SIMPLE	F
Motivos secundarios	0.55	0.30	0.30	0.55	16.53**
Conflicto de roles	0.60	0.36	0.06	-0.25	10.71**
Discriminación	0.61	0.38	0.01	-0.25	7.47**
Motivos básicos	0.63	0.40	0.02	0.07	5.95**
Hostigamiento sexual	0.63	0.40	0.00	-0.13	4.66**

TABLA 5. Análisis de regresión múltiple aplicado a los hombres profesionales solteros.

VARIABLES	R MULTIPLE	R CUADRADA	CAMBIO EN R ²	R SIMPLE	F
Conflicto de roles	0.23	0.05	0.05	0.23	2.25
Discriminación	0.31	0.10	0.04	-0.23	2.08
Hostigamiento sexual	0.36	0.13	0.03	0.16	1.81
Motivos secundarios	0.40	0.16	0.02	0.07	1.71
Motivos básicos	0.40	0.16	0.00	0.12	1.36

TABLA 6. Análisis de regresión múltiple aplicado a los hombres profesionales casados.

VARIABLES	R MULTIPLE	R CUADRADA	CAMBIO EN R ²	R SIMPLE	F
Motivos secundarios	0.63	0.40	0.40	0.63	25.85**
Conflicto de roles	0.71	0.50	0.10	-0.53	19.17**
Motivos básicos	0.72	0.52	0.01	0.21	13.23**
Discriminación	0.73	0.53	0.01	-0.49	10.14**
Hostigamiento sexual	0.73	0.53	0.00	-0.46	7.89**

** Significativa al 0.01

TABLA 7. Análisis de regresión múltiple aplicado a los hombres no profesionales solteros.

VARIABLES	R MULTIPLE	R CUADRADA	CAMBIO EN R ²	R SIMPLE	F
Motivos secundarios	0.40	0.16	0.16	0.40	7.24**
Motivos básicos	0.43	0.19	0.03	0.09	4.39*
Conflicto de roles	0.45	0.21	0.01	-0.27	3.19*
Hostigamiento sexual	0.46	0.22	0.01	0.02	2.47*
Discriminación	0.48	0.23	0.01	-0.21	2.11

TABLA 8. Análisis de regresión múltiple aplicado a los hombres no profesionales casados.

VARIABLES	R MULTIPLE	R CUADRADA	CAMBIO EN R ²	R SIMPLE	F
Motivos secundarios	0.65	0.43	0.43	0.65	29.11**
Discriminación	0.72	0.52	0.08	-0.43	20.11**
Conflicto de roles	0.74	0.54	0.02	-0.31	14.66**
Motivos básicos	0.75	0.56	0.01	0.14	11.27**
Hostigamiento sexual	0.75	0.57	0.00	-0.14	9.08*

* Significativa al 0.05

** Significativa al 0.01