

" ESTUDIO INTERCULTURAL CUANTITATIVO
SOBRE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO
EN ESTADOS UNIDOS, ITALIA Y PUERTO
RICO ".

2037
Sr. Cortes

POR

MIRTA N. CORTES FELICIANO

TESIS

PRESENTADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO PARA OBTENER EL
GRADO DE : LICENCIADO EN PSICOLOGIA.

1970

COLEGIO DE PSICOLOGIA

1970



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.

TABLA DE CONTENIDOS

	Página
INTRODUCCION.....	
Hipótesis.....	
Historia del problema.....	
1.- Status ocupacional y satisfacción en el trabajo..	
2.- Percepción del grupo primario en actitudes y satisfacción.....	
3.- Compañía y satisfacción de trabajo.....	
4.- Diferencia de edades y satisfacción de trabajo...	
5.- Diferencias sexuales en la satisfacción de trabajo..	
6.- Diferencias en jornal y satisfacción en el trabajo..	
7.- Progreso ocupacional y satisfacción en el trabajo...	
8.- Educación y satisfacción en el trabajo.....	
9.- Diferencias urbanas-rurales en Puerto Rico.....	
10.- El destete psicológico en Puerto Rico.....	
METODO.....	
Empleados.....	
Compañías.....	
Questionarios sobre la satisfacción en el trabajo.....	
La naturaleza de los cuestionarios.....	
Corrección de los cuestionarios.....	
Fiabilidad de los cuestionarios.....	
Administración de los cuestionarios.....	
Método para analizar la información.....	

LISTA DE LAS TABLAS

TABLA

PAG.

- I. EMPLEADOS UTILIZADOS EN E.U., ITALIA Y PUERTO RICO..
- II EMPLEADOS ITALIANOS Y PUERTORRIQUEÑOS POR EDAD E
INGRESO ANUAL.....
- III EMPLEADOS ITALIANOS Y PUERTORRIQUEÑOS POR EDUCACION Y POR
SU STATUS OCUPACIONAL RELACIONADO CON EL DE SUS PADRES....
- IV EMPLEADOS NORTEAMERICANOS, ITALIANOS Y PUERTORRIQUEÑOS
POR STATUS OCUPACIONAL Y COMPAÑIA.....
- V PUNTUACIONES PROMEDIO EN SATISFACCION Y STATUS.....
- VI PUNTUACIONES PROMEDIO EN SATISFACCION Y STATUS.....
- VII SATISFACCION EN EL TRABAJO POR COMPAÑIA EN E.U., ITALIA
Y PUERTO RICO.....
- VIII LA DIFERENCIA ENTRE AQUELLOS EMPLEADOS SOBRE 40 AÑOS Y
AQUELLOS BAJO 30 AÑOS EN E.U., ITALIA Y PUERTO RICO...
- IX DIFERENCIA EN EL SEXO EN LA SATISFACCION DE EL TRABAJO
- X LA DIFERENCIA EN SATISFACCION DE EL TRABAJO.....
- XI LA DIFERENCIA EN SATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE EM--
PLEADOS QUE SOBREPASABAN EL STATUS DEL PADRE Y AQUELLOS
QUE NO LO SOBREPASABAN.....
- XII LA DIFERENCIA EN SATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE EM-
PLEADOS CON UNA EDUCACION MAYOR Y UNA MENOR.
- XIII PUNTUACIONES EN SATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE EMPLEA-
DOS RURALES Y URBANOS.....
- XIV SATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE PUERTORRIQUEÑOS QUE HAN
TENIDO UN DETESTE PSICOLOGICO TARDIO O A TEMPRANA EDAD
EMPLEADOS EN TRABAJOS DIFICILES.....
- XV RESUMEN DE EVIDENCIAS SOBRE LAS HIPOTESIS.

RESULTADOS.....Página

Hipótesis # 1 : Status.....

Hipótesis # 2 : Percepción.....

Hipótesis # 3 : Compañía.....

Hipótesis # 4 : Edad.....

Hipótesis # 5 : Sexo.....

Hipótesis # 6 : Sueldos.....

Hipótesis # 7 : Progreso ocupacional.....

Hipótesis # 8 : Educación.....

Hipótesis # 9 : Urbano-rural.....

Hipótesis #10 : Destete Psicológico.....

DISCUSION.....

La discrepancia entre trabajadores de oficina....

Explicación de la mas alta satisfacción de los --
puertorriqueños.....

La importancia del factor socio-perceptual.....

El factor compañía.....

El factor edad.....

El factor sexo.....

La importancia relativa de los jornales.....

Comentarios sobre la hipótesis no apoyada.....

Ventajas y limitaciones de el método de apareamiento..

El método intercultural.....

RESUMEN.....

BIBLIOGRAFIA.....

APENDICES.....

INTRODUCCION

Nuestro propósito primordial era el comparar los determinantes de la satisfacción en el trabajo hallados entre -- los trabajadores de E.U. por Trier (79) con los determinantes de la satisfacción en el trabajo entre los trabajadores puertorriqueños e italianos. Como Whiting (85) señaló, los estudios interculturales tienen dos valores generales: 1) -- ellos aseguran que los hallazgos hechos se relacionan al -- comportamiento humano en general en vez de las variables -- estudiadas. El método intercultural tuvo sus comienzos con E.B. Tylor (81) en el año 1889 quien lo usó en Inglaterra -- para investigar la evolución cultural. En los últimos quince años, el método intercultural no sólo se ha vuelto más -- popular sino que también ha cambiado en su orientación teórica hacia un tema de comportamiento general. Un ejemplo de esta corriente es el análisis de personalidad de R.B. Cattell administrado en Italia, Francia y los Estados Unidos (7). -- El presente estudio parece ser el primero de aplicación --- cuantitativa del método al estudio de la satisfacción en el trabajo.

H I P O T E S I S

En 1954 Trier (79) completó un estudio de satisfacción en el trabajo hecho entre los trabajadores del estado de Michigan.

1. Mientras más alto es el status ocupacional del trabajador, mayor será la satisfacción obtenida por el trabajo.
2. Mientras más favorablemente perciba el trabajador las actitudes de sus familiares y amistades en relación a su trabajo, - mayor será la satisfacción de este.
3. Los trabajadores en distintas compañías haciendo trabajos parecidos y de sueldos similares mostraban diferencias marcadas en cuanto a satisfacción.
4. Los trabajadores de mayor edad estaban más satisfechos que los trabajadores jóvenes.
5. El sexo femenino tenían más satisfacción en su trabajo que el sexo masculino.
6. Los trabajadores que recibían un pago más alto, estaban -- más satisfechos.
7. Los trabajadores que habían logrado un status ocupacional más alto que sus padres estaban más satisfechos que los trabajadores que no habían alcanzado un status mayor que el de sus padres.
8. Los trabajadores con más educación estaban más satisfechos que los que tenían menor educación en el mismo trabajo.

El estudio presente fue diseñado para cotejar estos resultados entre los trabajadores puertorriqueños. La hipótesis -- era que los resultados obtenidos serían iguales. Más adelante

volvió a ser hipotetizado que resultados similares serían hallados entre los trabajadores italianos basándose en el análisis recopilado por Smith en Italia en el 1955 - 56 . A través del presente informe las hipótesis están referidas para igualar los números dados anteriormente. Además, fue probada la hipótesis (9 y 10) haciendo referencia solamente a trabajadores puertorri--queños.

H I S T O R I A D E L P R O B L E M A

Estudios anteriores sobre la satisfacción en el trabajo - han sido organizados bajo la hipótesis a la cual estaban más directamente relacionados. Los resultados obtenidos por Trier no son incluidos ahora pues serán discutidos detalladamente más adelante.

1. STATU~~S~~ OCUPACIONAL Y SATISFACCION EN EL TRABAJO

Un hallazgo muy frecuente en los estudios sobre satisfac--ción en el trabajo ha sido que a mayor status, ocupacional, mayor nivel de satisfacción. Estos estudios incluyeron un amplio margen de ocupaciones desde trabajadores no diestros hasta profesionales y directores de empresas. Los primeros hallazgos datan de 1935 con Hoppock (27) y Super (76) en 1939. Aunque - Super no fue capaz de incluir trabajadores no diestros en su estudio, él estuvo de acuerdo con Hoppock que los profesionales y los directores estaban más satisfechos que los grupos ocupacio--nales más bajos. En el estudio de Hoppock los profesionales y -

directores de empresas eran los más satisfechos, los empleados de " cuello blanco " y los trabajadores diestros, seguidos por los semi - diestros y luego los no diestros. En el estudio de Super, el 80 % de los profesionales y directores estaban satisfechos con sus trabajos mientras que sólo el 52 % de trabajadores diestros y semi - diestros estaban satisfechos.

Estudios subsecuentes han apoyado la relación entre satisfacción en el trabajo y status social. El estudio de Center -- (2) reporta un 25 % de trabajadores no diestros pero ninguno de los hombres de negocio en su muestra nacional mostraron insatisfacción con su trabajo. En un estudio conducido por Elmo Roper para la revista " Fortune " (70), las respuestas y las preguntas relacionadas con el interés en su trabajo demostraron que los profesionales eran los que estaban más satisfechos, más interesados en su trabajo. Luego los trabajadores por salario y finalmente los trabajadores de fábrica eran los menos interesados. Katz (42) , en su estudio con los empleados de -- una compañía de seguros, encontró que cuando el sueldo, la edad y la duración del servicio se mantiene constantes, los trabajadores profesionales y semi - profesionales se hallaban más satisfechos que los trabajadores diestros. Mann (46) , en un estudio con ocho mil empleados no supervisados encontró que -- los trabajadores más diestros recibían una satisfacción total mayor. Ash (2) observó la baja enmoral en una planta de acero entre producción y trabajadores de mantenimiento, alta entre trabajadores de oficina y más alta aún en los supervisores y sumamente alta entre el personal de ventas.

Kelly (43) ha demostrado indirectamente el grado de satisfacción de los trabajadores no diestros. En este estudio solamente un 8 % de un grupo de mineros expresó que ellos podían retornar a las minas si tuviesen 16 años de edad. Sólo un 2 % de un grupo de trabajadores de industria textil opinaron que ellos no tenían preferencia por ningún otro empleo en el " estudio de Fortune " (19) . El 39 % de los trabajadores de una fábrica opinaron que ellos no escogerían la misma profesión si volvieran a trabajar. En otro estudio llevado a cabo por "Fortune " (19) , el 10 % de un grupo de oficinistas y trabajadores manuales dijeron que ellos no volverían a trabajar en su ocupación si tuvieran otra oportunidad con una de un status mayor.

Estudios más recientes (6,23) han dado apoyo en la hipótesis en favor de mayor satisfacción mientras más alto el status. En el estudio de Cantoni (6) los trabajadores habían mejorado tanto en ajuste personal como en satisfacción mientras iban ganando status en su trabajo. Gribest (23) hayó que las jefas de enfermeras como grupo estaban más satisfechas que las enfermeras de posiciones más bajas. La dicertación de Mann -- apoyaba la hipótesis.

1. Los grupos ocupacionales más satisfechos eran los médicos y los ministros.

Dos estudios hechos en 1958 muestran inconsistencia con estas conclusiones. En un estudio (40) , sólo aquellos grupos profesionales que recibieron estímulo intelectual en su trabajo se hallaban altamente satisfechos. En el otro estudio-

(65) sólo aquellos con un status alto entre otros profesionales estaban altamente satisfechos.

2. PERCEPCION DEL GRUPO PRIMARIO EN ACTITUDES Y SATISFACCION

La investigación en grande escala de Warner (84) sobre una pequeña ciudad de Nueva Inglaterra usó la asociación social como base para describir la estructura de clase de la ciudad, como la gente en la ciudad la percibían. Aquí, como en muchos otros estudios de comunidades (14,15) , se encontraba que, frecuentemente, la actitud que tenía la gente hacia su trabajo era parte de un sistema común de valores de la clase, antes de ser enteramente una cuestión individual.

Bullock (5) sugirió la manera en la cual el status social de un trabajo ejerce su influencia en las actitudes de los trabajadores. El midió las satisfacciones de tres grupos diferentes de empleados y a todos estos les proporcionó un cuestionario de 105 preguntas concerniente a factores sociales que se habían asumido eran relacionados con la satisfacción del trabajo. Cuanto Bullock dividió los tres grupos de empleados entre satisfechos y no satisfechos y estudió sus contestaciones a las 105 temas, encontró las siguientes como las más que se habían distinguido. ¿ Pensaban los vecinos donde vivía que su labor era buena? ¿ Pensaban los miembros de su familia que este trabajo era bueno ? ¿ Es la organización generalmente considerada como una buena organización para trabajar ?

Dyer (16) entrevistó las familias de 87 trabajadores y proporcionó un cuestionario de satisfacción de trabajo a los trabaja

dores. El informó que en promedio, el trabajador menos satisfecho percibía su familia como si estuviera descontenta con su -- trabajo más frecuentemente que la familia del trabajador satisfecho.

3. COMPañIA Y SATISFACCION DEL TRABAJO

Worthy (87) escribió acerca del efecto de algunos aspectos de las estructura organizacional y filosofía de compañía en las actitudes del empleado. Sus observaciones surgieron de su experiencia con Sears, Roebuck y Compañía. El indicó que la moral parecía disminuir con el aumento en tamaño de la planta física o la organización. Añadió que mientras menos pisos tenga -- el edificio mejor era. Esto no sólo permitía más libertad de interacción entre los empleado y directores, sino que también requería algunas decisiones independiente de todos los ejecutivos. Sears intentó proteger las ventajas de una organización pequeña a través de la descentralización administrativa, la cual parecía ayudar a desarrollar en los empleados un sentimiento de responsabilidad sobre las tareas asignadas. Se juzgaron los resultados como positivos. Del mismo modo, algunos de los resultados de las corporaciones de " GENERAL MOTORS " , indicaron la -- importancia de las " políticas " de la compañía con respecto a la satisfacción con una variedad de factores específicos en los ensayos que sometieron a los empleados en un concurso sobre --- " Mi trabajo " auspiciado por la corporación. (17)

4. DIFERENCIA DE EDADES Y SATISFACCION DE TRABAJO

La moral aumenta con aumento de edad según notó Hoppock -- (27 , 35) en uno de sus más tempranos estudios de satisfacción de trabajo entre maestros, así como en su estudio clásico de satisfacción de trabajo en el pueblo de New Hope, Pennsylvania. -

Super (77) examinó un grupo con un margen más amplio de ocupaciones.

El informó que la satisfacción de trabajo de 300 hombres - los cuales eran miembros de varios grupos sin vocación era substancial el grupo de 25 - 34 años estaban satisfechos con su trabajo, y los de 35 - 44 años la satisfacción estaba alta también. Bajó ligeramente entre las edades de 45 - 54 años.

Benge y Copell (3) en una encuesta de trabajadores en una planta de confección, encontró que aquellos que tenían menos de 20 años tenían una moral alta y que, el nivel más bajo de moral estaba entre aquellos que tenían de 20 a 29 años y después de 30 años, la moral subía con el aumento de edad.

En los estudios como el de Ash (2) , Mann (46) , Miller (51) , Stagner (73) E. Inlow (37) , los cuales incluían trabajadores de cuello azul tanto como estudiantes de colegio - fueron medidas las actitudes hacia el empleo de los trabajadores en los grupos de edad mediana. Los resultados demostraron un aumento regular en moral con aumento de edad. Estudios más recientes han coincidido con estos resultados. Robinson (68) , en el 1956 encontró que los especialistas en lectura de una edad promedio (47 años) estaban más satisfechos que los especialistas con una edad media de 37 años. En 1958, Meltzer (50) comparando la actitud de trabajadores de diferentes grupos de edades (bajo 30 años, 21 a 45, 46 a 60 y de 61 en adelante) - encontró que los dos grupos mayores estaban más satisfechos. El aumento de edad y los sentimientos de seguridad, la ampliación de intereses, y un aumento general en el ajuste y satisfacción en la vida, han sido sugeridos varias veces como posibles explicaciones para estos resultados.

A pesar de ser pocos, hay algunos estudios que no estaban de acuerdo con este patrón. Stott (77) , Korhauser y Sharp - (45) no encontraron apoyo para la hipótesis de aumento en moral con la edad, pero ellos trataron con un grupo de un margen bien restringido (18 - 21 años en un caso). Shriner (71) - en su estudio con pilotos de aviación encontró que la moral baja con aumento de edad. En 1956, Handyside (26) encontró - que la satisfacción estaba relacionada positivamente, aunque - no significativamente, con la edad. Dos estudios en los cuales no se encontró relación entre satisfacción de trabajo y la edad son los de Hobbe (24) y Quayle (64) . Hobbe comparó agentes de seguro sobre y bajo 40 años. Quayle comparó también a taquígrafos (19 - 31) .

5. DIFERENCIAS SEXUALES EN LA SATISFACCION DE TRABAJO

Los estudios comparativos entre hombres y mujeres en cuanto a satisfacción de trabajo no llegan a ningunas conclusiones en común. De todas maneras, prevalece que la mujer, teniendo -- mayor dificultad en alcanzar un status ocupacional, estaban más satisfechas que los hombres a ese mismo nivel cuando realmente logran ese status. En la mayoría de los casos los estudios hicieron una comparación a grandes rasgos entre trabajadores hombres y mujeres a los cuales se les proporcionó un cuestionario de actitud de trabajo. Hobbe (24) y Stockford y Kunze (72) - informaron que a las mujeres les gustaban más sus trabajos que a los hombres. Por otro lado, Cole (12) presentó datos que informaban que las mujeres estaban menos satisfechas que los hombres con su trabajo y con la administración de la compañía.

Peck (54) describió que las maestras de escuelas se ajustaban menos al trabajo que los hombres. Pero estudios más recientes con maestros (53) demostraron que las mujeres tenían una satisfacción mayor que los hombres maestros.

6. DIFERENCIA EN JORNAL Y SATISFACCION EN EL TRABAJO

El centro de investigación de la Universidad de Michigan -- (78) a concluido basándose en estudios con distintas clases de trabajadores, que la cantidad de dinero ganada era menos importante en determinar la moral del trabajador que el pensar que su jornal era justo o injusto. Había alguna evidencia de que el ingreso como tal afectaba las actitudes hacia el trabajo. Centers y Cantril (9) informaron que el grado de satisfacción que la gente experimentaban aumentaban según el ingreso aumentaba. ---- Troxell (80) , usando el método de la entrevista con 105 trabajadores varones en varios grupos ocupacionales, concluyó que aquellos con ingreso más altos estaban más satisfechos.

7. PROGRESO OCUPACIONAL Y SATISFACCION EN EL TRABAJO

Whyte (86) , en su estudio sobre la industria de los restaurantes y Garden (21) en su trabajo, " Relaciones Humanas en la Industria " comentaron que las personas que vienen de familia profesionales o de negocios, con frecuencia tienen severas dificultades al tratar de ajustarse a empleo como el de camarera o trabajadores de fábrica por el énfasis que su familia le han dado al progreso social. Warner (84) sugirió que si el status ocupacional del trabajador sobrepasaba el de su padre, el estaría más satisfecho. Dyer (16) en su comparación de trabajadores alta y bajamente satisfechos y sus familias, informó que los niños de trabajadores menos satisfechos no se sentían orgullosos del empleo de sus padres.

8. EDUCACION Y SATISFACCION EN EL TRABAJO

Aunque algunos estudios informan baja moral entre trabajadores educados, los resultados eran inconsistentes. Centers y Cantril (9) encontraron que en un aumento en la educación el trabajador sufre una baja en el gusto por su trabajo. (Refiriéndose a aquella parte de la muestra nacional que gana sobre \$60.00 dólares por semana). Ellos no encontraron esta tendencia entre trabajadores que ganan menos de \$60.00 dólares menos por semana. Mann (46) informó una tendencia similar entre trabajadores de " cuello azul " con una educación alta que tenían una baja en la satisfacción de su trabajo. Los resultados de Mossin demostraron que esto era cierto en un grupo de vendedoras femeninas (52) . De todas formas en el trato con maestras de economía doméstica, - un estudio auspiciado por la asociación vocacional americana se reportó un aumento en la moral con la educación. Kessler (44), en un estudio sobre un entrenamiento de veteranos incapacitados halló resultados similares.

Otros estudios han fracasado en demostrar ninguna diferencias en la satisfacción en el trabajo entre trabajadores que difieren en niveles de educación. Ash (2) señaló este resultado en un amplio muestreo entre trabajadores de una compañía de acero. Quayle (64) obtuvo resultados similares en un grupo de estenógrafos. Kornhauser y Sharp (45) no hallaron ninguna diferencia en satisfacción en el trabajo con una población de trabajadoras de fábrica. Tryer (20) al investigar un grupo de hombres con distintas ocupaciones que buscaban empleo en una agencia para desempleados, tampoco mostraron ninguna diferencia en satisfacción en el trabajo entre trabajadores que diferencian -

en educación.

Troxell (80) declaró, por las entrevistas con los trabajadores que aquellos con más preparación estaban más satisfechos.

No obstante no se reportó control en las variables; dinero status etc.

9. DIFERENCIAS URBANAS - RURALES

Hasta años recientes, había pocas industrias en Puerto Rico. Cuando comenzó la manufactura, esta se concentró alrededor de la ciudad capital (56) muchos trabajadores en comunidades rurales han ocupado una sola posición en la manufactura. Anteriormente, muchos de ellos fueron empleados en la agricultura. Los trabajadores del área metropolitana han tenido más oportunidad en cuanto a empleos industriales. Se formuló una hipótesis que el trabajador rural que tenía su primera experiencia industrial verá su trabajo como una forma mejor de ganarse la vida y muestra más entusiasmo que el trabajador urbano experimentado.

10. EL DESTETE PSICOLOGICO EN PUERTO RICO

Esta hipótesis esta basada en la presunción de que el fracaso de muchos empleados se debe a la relación con sus padres.

El destete psicológico tardío de los padres y la sobre-protección pueden ser considerados como la base del fracaso en --- ciertos empleos que demandan competencia y responsabilidad.

La hipótesis probada es que los individuos que se liberan temprana en la vida tienen más actitudes positivas hacia trabajos " difíciles ".

M E T O D O

Un cuestionario anónimo fue administrado a trescientos noventa y ocho empleados puertorriqueños pertenecientes a diez -- firmas industriales establecidas en diferentes partes de Puerto Rico. El cuestionario usado fue el de Trier traducido al castellano; anteriormente administrado a 240 empleados norteamericanos.

Smith también lo usó en Milán, Italia para medir la satisfacción de 196 italianos. (Apéndice A, B, C) .

E M P L E A D O S

La tabla 1 demuestra los empleados en la muestras de E.U., Italia y Puerto Rico en términos de status ocupacional, edad, -- ingreso *, educación media y número de varones y hembras. La -- información de los E. U. fue reproducida de Trier (79), p.7. La italiana recopilada por Smith, fue analizada aquí y a través de un estudio presentado por una servidora. El jornal de los -- italianos ha sido convertido de liras a su equivalente en dolares.

* La media fue empleada con la información italiana.

T A B L A

EMPLEADOS UTILIZADOS EN LOS ESTADOS UNIDOS, ITALIA Y PUERTO RICO

País	Status Ocupacional	Edad Promedio	Ingreso Promedio	Educa- ción Prome- dio	Empleados		Total
					M.	F.	
Estados Unidos (Trier, 1954)	Directores	38.3	\$7,545	11.7	32	1	33
	Oficinistas	32.5	4,333	11.6	14	19	33
	Diestros	39.5	4,250	10.0	47	1	48
	Semidiestros	38.2	4,095	10.1	71	21	92
	NO-diestros	37.1	4,085	9.9	32	2	34
Total		37.1	\$4,856	10.66	196	44	240
Italia (Smith, 1955-1956)	Directores	(ninguno en los datos recogidos)					
	Oficinistas	34.1	\$888	6.0	9	6	15
	Diestros	37.7	1,100	8.0	18	13	31
	Semidiestros	34.5	635	6.0	28	109	137
	NO-diestros	25.5	480	5.0	7	6	13
Total		32.9	\$775	6.2	62	134	196
Puerto Rico (1957)	Directores	33.0	\$3,542	13.5	20	4	24
	Oficinistas	30.4	2,370	12.5	22	19	41
	Diestros	29.5	2,006	10.0	106	34	140
	Semidiestros	28.0	1,786	10.0	73	28	101
	NO-diestros	30.6	1,323	18.3	76	16	92
Total		30.3	\$2,205	10.9	297	101	398

TABLA II

EMPLEADOS ITALIANOS Y PUERTORRIQUEÑOS POR EDAD E INGRESO ANUAL

Ingreso Anual		Edad		TOTAL
		O MENOS	O MAS	
ITALIA	\$480 o menos	10	27	47
	\$481-950	2	81	120
	\$951-1440	0	14	24
	\$1441-1920	0	0	5
Total		12	122	196
Puerto Rico	\$1000-2000	36	197	263
	\$2001-3000	5	91	105
	\$3001-4000	1	13	18
	\$4001 +	0	7	12
Total		42	308	398

T A B L A III

EMPLEADOS ITALIANOS Y PUERTORRIQUEÑOS POR EDUCACION Y POR SU STATUS OCUPACIONAL RELACIONADO CON EL DE SUS PADRES.

STATUS OCUPACIONAL DEL PADRE RELACIONADO CON LA DEL EMPLEADO

Pais	Educación Años	Mas Bajo	Igual	Más Alto	Total
Italia	0-5	21	103	24	148
	6-10	14	13	14	41
	over 10	1	0	6	7
	Total	36	116	44	196
Puerto Rico	0-8	62	86	31	179
	9-12	46	64	24	134
	over 12	19	33	33	85
	Total	127	183	88	398

Es evidente que los empleados puertorriqueños y los italia
nos tenían un ingreso considerablemente más bajo que los emplea
dos norteamericanos.

La tabla #3 demuestra los mismos empleados italianos y puer
torriqueños analizados a base de edad e ingreso anual.

Es aparente que los empleados puertorriqueños eran más jo
venes y tenían ingresos más altos que los sujetos italianos.

La tabla #3 compara la educación y el status ocupacional -
de los empleados puertorriqueños e italianos en relación al sta
tus de sus padres. Puede verse que los empleados puertorriqueños
tenían más educación que los italianos.

C O M P A Ñ I A S

La tabla #4 nuevamente muestra los empleados de los E.U.,-
Italia y Puerto Rico en su status ocupacional y en la compañía.
Las compañías se identifican por sus iniciales.

Las seis compañías americanas eran : unas de motor (U.A),-
máquinas (U B), leche (U C), madera (U D), muebles (U E),
y una compañías manufacturera de tornillos (U F). Todas eran -
plantas industriales pequeñas localizadas en el estado de Michi-
gan. Las tres compañías italianas eran: una planta textil (I A)
y dos compañías de helado y dulces, (I B) y (I C).

Tabla # 4

Las tres estaciones localizadas en Milán, el área más indus
trial de Italia.

T A B L A IV

EMPLEADOS NORTEAMERICANOS, ITALIANOS Y PUERTORRIQUEÑOS POR STATUS OCUPACIONAL Y COMPAÑIA

País	Compañía	Directores	Oficinistas	Diestros	Semi diestros	No diestros	Total
Estados Unidos	UA	4	8	8	18	3	41
	UB	16	8	16	26	6	72
Unidos	UC	4	6	3	23	10	47
	UD	5	3	15	23	5	51
	UE	3	8	2	0	0	13
	UF	1	0	0	2	10	16
Total		33	33	48	92	34	240
Italia	IA		4	10	37	8	59
	IB		4	13	47	2	66
	IC		7	8	53	3	73
Total			15	31	137	13	196
Puerto Rico	PA	4	8	17	9	4	42
	PB	3	4	11	12	3	33
	PC	2	1	29	10	3	45
	PD	3	5	11	4	9	32
	PE	2	8	10	14	3	37
	PF	3	0	2	7	21	33
	PG	1	3	20	2	5	31
	PH	1	3	27	6	3	40
	PI	1	2	5	5	36	49
	PJ	4	7	8	32	5	56
Total		24	41	140	101	92	398

Las diez compañías puertorriqueñas eran: una de zapatos- (P A), metal (P B), artefactos eléctricos (P C), de tex tiles (P D), plásticos (P E), frenos de circuitos (P S), -ruedas para afilar (P G), alfombras (P H), muebles (P I) embobinados de motores (P I). Dos de estas fábricas estaban localizadas en cada una de las cinco partes del país, norte, -sur, este y oeste y el centro. Las fábricas de la parte norte eran PA y PB. PA produce calzado para niños, niñas y mujeres. El sesenta por ciento del personal eran mujeres. El jornal va ria entre 55 y 63 centavos por hora. PB produce extrusiones - de aluminio para ser usados en ventanas. Los jornales se com- paran favorablemente con el promedio en Puerto Rico y están - sobre el mínimo. La compañía no pertenece a ninguna unión.

Las fábricas de la parte sur eran P C y PD. PC produce - capacitadores de tabular de varios tamaños usados mayormente c como aparatos electrónicos para radio, televisiones, refrige- radores y automóviles. Los jornales pagados son mínimos o sobre el mínimo. Los trabajadores no pertenecen a ninguna unión. PD produce tejidos de algodón y se procesan en la isla. Los jorna les pagados son aquellos requeridos por ley. Sin embargo, los sueldos impuestos por el gobierno están a un nivel más bajo que el nacional. Esto ocurre en todas las fábricas que emplean prin- cipalmente mujeres. La relación de dependencia de esta fábrica con la sucursal central en los E.U. debilita y retrasa la acci- óndirectora local en muchos problemas. Los trabajadores pertene- cen a una unión local independiente.

Las fábricas localizadas hacia el este son: PE y PF. PE pro- duce vajillas de plástico. Los empleados reciben entre \$1.00 y- \$1.10 por hora, sin excepciones debido al sexo. Los trabajado--

res no pertenecen a ninguna unión. PF, una rama subsidiaria de una planta en los E.U. produce frenos de circuito. Los jornales pagados están sobre el mínimo. que requiere la ley. El directo local opera casi independientemente de la oficina central con respecto a muchas decisiones. Los trabajadores no han formado ninguna unión.

Las fábricas del oeste eran PG y PH. PG produce abrasivos de carburo de sílica y óxido de aluminio usados en la construcción de ruedas de afilar para la industria automotriz. Los sueldos pagados oscilan entre \$1.00 dólar y \$2.00 dólares y están sobre el promedio en este tipo de comunidad. Los trabajadores emplean máscaras protectoras durante el trabajo y no pertenecen a ninguna unión. PH es una industria altamente mecanizada y produce tejidos de lana para la manufactura de alfombras. Los salarios que se pagan son mínimos. La compañía no pertenece a ninguna unión.

Las industrias en el centro de Puerto Rico eran PI y PJ. PJ produce embobinado de motores y armaduras usadas frecuentemente en herramientas. Los sueldos (más de \$1.00 dólar) son más altos que en cualquier otro empleo en esa área.

CUESTIONARIOS SOBRE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO

Los cuestionarios sobre la satisfacción en el trabajo usados en el estudio llevado a cabo en los E.U. y descritos por Trier (1954) aparece en el apéndice A. La forma abreviada y traducida usada en Italia aparece en el apéndice B. La forma completa y traducida usada en el estudio y llevada a cabo en Puerto Rico aparece en el apéndice C.

LA NATURALEZA DE LOS CUESTIONARIOS

Las formas americana, puertorriqueña e italiana de los cuestionarios incluían una escala tipo Likert cuyos incisos tenían como objetivo el servir como instrumento de medida de satisfacción en el trabajo. Esta escala fue construída en 1952 por Robert Bullock y es una adaptación de la escala de satisfacción de Hoppeck. Una forma más corta de esta escala consistiendo de cinco de los diez incisos de la escala original fue usada en Italia (apéndice B) mientras que la forma completa se usó en los E.U. y Puerto Rico (apéndice C).

Con la excepción de la forma italiana, los otros cuestionarios incluían una sección que consistía de cinco preguntas de respuestas múltiples relacionadas a la idea que tiene el trabajador de cómo su familia, amistades y vecinos perciben su status ocupacional.

Las preguntas usadas en los tres países contenían incisos de fondo informativo personal acerca del trabajador, tal como: su edad, sexo, ingreso, edad de casamiento, etc. El cuestionario puertorriqueño incluía más preguntas relacionadas con la naturaleza del trabajo del sujeto (si era fácil) y acerca de la actitud del trabajador hacia el nivel de dificultad en el trabajo.

CORRECCION DE LOS CUESTIONARIOS

En la corrección de los formularios norteamericanos y puertorriqueños, las puntuaciones totales de satisfacción fueron computadas en cada caso añadiendo puntuaciones para las preguntas del uno al diez. La puntuación mínima era de 10 y la máxima de 50.

La puntuación total de la concepción del empleado acerca de como su grupo primario percibía su trabajo fue computado añadiendo puntuaciones a las preguntas del 11 al 15. En la corrección del formulario italiano, las puntuaciones totales sobre satisfacción fueron computadas en cada caso añadiendo la puntuación de las cinco preguntas. (Un formulario abreviado de la escala original-presentado). Como la puntuación máxima fue de 25 y la mínima de 5, cada puntuación se multiplicó por dos, por propósito de comparación.

EQUIVALENCIA DEL FORMULARIO DE PREGUNTAS EN INGLES Y EN ESPAÑOL

Una comparación de puntuaciones del cuestionario en español con puntuaciones del cuestionario en inglés fue hecha al usar 16 estudiantes puertorriqueños bilingües, los cuales hacían trabajos post-graduados en la Universidad del Estado de Michigan durante el año de 1958. Tanto el formulario en inglés como en español fueron administrados a los estudiantes en un periodo de dos semanas. La correlación entre las puntuaciones de los dos formularios era de 0.98. Puede concluirse que de ambos formularios se obtuvieron puntuaciones idénticas.

FIABILIDAD DE LOS CUESTIONARIOS

El coeficiente de fiabilidad al repetirse la prueba en el formulario inglés en la Universidad del Estado de Chicago fue de 0.94. Sucesivamente se empleó el método de dos mitades y se obtuvo una fiabilidad de 0.93, 0.94, y 0.90. En la tesis expuesta por Cheek y Jones, la confiabilidad hallada fue de 0.79 y 0.81. La confiabilidad en el formulario castellano corregido por P----

Spearman-Brown Prophecy fue de 0.87 y para el formulario italiano de 0.67.

VALIDEZ DEL FORMULARIO INGLES

La validez del formulario inglés fue originalmente obtenido a través de una comparación de su contenido con la opinión de un jurado compuesto por expertos panelistas de la Universidad del Estado de Ohio y se informó como alta (79). En 1954, Cheek (11) y Jones (41) se interesaron en evaluar la validez de la escala en comparación con otras medidas de satisfacción (ej. el inventario S.R.A.). Cheek halló que la validez de la escala de 0.31 y Jones de 0.43.

ADMINISTRACION DEL CUESTIONARIO

MATERIAL RELACIONADO

La versión castellana del formulario iba acompañada de una carta. Esta explicaba el estudio, enfatizando la omisión del nombre del sujeto y recordando la importancia y valor de la cooperación del sujeto y el apoyo prestado por la Universidad de Puerto Rico al estudio (ver apéndice D).

En dos pequeños fábricas todos los empleados fueron llamados y se les dio el cuestionario. En las demás compañías una o dos secciones completaron el cuestionario. En todos los casos, los empleados completaron el cuestionario en reuniones de grupo durante los últimos diez o quince minutos del trabajo. En todas estas reuniones se les informó a los sujetos sobre el estudio. En una fábrica (P L) los sujetos completaron los cuestionarios

pletaron en la casa y los devolvían al próximo día.

METODO PARA ANALIZAR LA INFORMACION

Un procedimiento general se siguió al probar cada una de las hipótesis con las muestras italianas y puertorriqueñas, para tratar de igualar los grupos comparados en todas las variables excepto la que se estaba probando. Por ejemplo, al tratar sobre las diferencias en satisfacción entre hombres y mujeres, se hizo un intento de mantener a los representados iguales --- cuanto a clases de status social, como también entre edad, ingreso y distribución educativa. El procedimiento a veces reducía drásticamente el número de los pares que armonizaban.

La prueba " T " se empleó para determinar el significado de las diferencias de siete de las diez hipótesis. Para las otras tres hipótesis, las que trataban con efecto de status social, la relación entre status y percepción del trabajo, y el efecto de las políticas de las compañías, se empleó un análisis de varianza. La prueba "Tukey D" fue aplicada para localizar diferencias significativas, por ejemplo, en el caso de la diferencia entre grupos de status, un análisis de varianza resultó: F es igual a 3.42, lo cual prueba ser significativo a un nivel de 5%. La prueba "Tukey D" demostró que D es igual a 0.95, lo cual surgió que las diferencias entre grupos de --- status que sobrepasaron 0.95 fue significativo. Tales diferencias se encontraron entre directores y oficinistas, entre directores y trabajadores diestros, entre directores y trabajadores no diestros, entre oficinistas y trabajadores semi-diestros, y entre trabajadores semidiestros y no diestros.

RESULTADOS

El método empleado para probar la hipótesis en Italia y Puerto Rico fue el mismo usado para probar esta hipótesis con la muestra de los Estados Unidos en 1954. Los resultados del estudio de Trier en Estados Unidos han sido incluidos con propósitos de comparación.

Hipótesis 1: Mientras más alto es el status ocupacional del empleado, mayor será su satisfacción en el trabajo.

Al probar la hipótesis en Italia y Puerto Rico, la satisfacción promedio en cada uno de los status sociales representados en cada uno de los dos países se obtuvo. Las puntuaciones no igualadas y el análisis estadístico de la información está incluido en el apéndice E y F. Aunque existen pequeñas diferencias, el análisis de la varianza sugiere que existe la tendencia a mayor satisfacción hacia grupos en Italia y Puerto Rico. Los resultados muestran consistencia con aquellos obtenidos por Trier al analizar las puntuaciones obtenidas sobre la satisfacción norteamericana en el trabajo (1953). En dicha investigación, sexo y edad se mantuvieron constante al probar la hipótesis del status considerando el hecho de que edad y sexo ejercen fuerte influencia en la satisfacción en el trabajo de los empleados norteamericanos. Como estaba interesada en los resultados de los empleados puertorriqueños e italianos para compararlos con los obtenidos por Trier, el mismo promedio se siguió. (Tabla # 5).

Las muestras puertorriqueñas e italianas fueron separadas en los siguientes grupos: indiferentes o insatisfechos, los --

satisfechos mediantemente y los altamente satisfechos. Una división siguió el método de Trier: de treinta y cuatro punto -- nueve hacia abajo " di satisfechos "; de 35 - 42.9 " mediantemente satisfechos " ; y sobre 43 " altamente satisfechos ".

DATOS DE LOS ESTADOS UNIDOS

El análisis de los datos de status en los Estados Unidos marcó una diferencia entre la clase profesional y la semi-diestra y entre la profesional y la no - diestra de ser significativa al nivel del 1%.

DATOS DE ITALIA

En Italia, la clase oficinista fue igualada con los trabajadores diestros y la semi-diestra, con la no-diestra. En cada comparación, la diferencia excedió el nivel requerido para ser significativa ($D=3.54$). Cuando todas las posibles comparaciones fueron hechas entre los trabajadores diestros, los semi-diestros y no diestros sin incluir la clase oficinista, no se halló ninguna diferencia significativa.

A pesar de la falta de diferencias entre estas tres clases los resultados sugeridos en general, señalan que mientras más - alto el status, más alta es la satisfacción en el trabajo.

PUNTUACIONES PROMEDIOS EN SATISFACCION Y STATUS

(TODOS LOS HOMBRES CON STATUS VARIADOS HAN SIDO IGALADOS EN LA EDAD)

País	Status Ocupacional	Núm	No satisfechos	Moderadamente satisfechos	Altamente satisfechos	Total promedio
Estados Unidos	1	27	11.1	40.7	48.2	41.5
	2	13	7.7	61.5	30.8	41.1
	3	38	15.8	65.8	18.4	39.0
	4	63	28.4	47.8	23.9	38.1
	5	25	26.9	57.7	15.4	36.8
Italia	1	-	-	-	-	-
	2	9	33.3	66.7	0	36.4
	3	18	27.8	61.0	11.1	35.5
	4	25	40.0	52.0	8.0	35.8
	5	5	60.0	40.0	0	24.8
Puerto Rico	1	20	0	35.0	65.0	43.4
	2	20	35.0	25.0	45.0	39.6
	3	82	7.4	59.7	32.9	41.9
	4	51	9.8	23.5	66.7	42.8
	5	43	32.5	37.2	30.3	39.3

DATOS SOBRE PUERTO RICO

En Puerto Rico, la diferencia está entre grupos de status igualados, no seguirán el mismo orden como en los E.U. o e Italia. El análisis de la varianza fue significativo. La prueba - D (1. 37) demostró que los directores, trabajadores diestros- y los semi-diestros estaban significativamente más satisfechos que la clase no-diestra.

La clase profesional diferió de forma significativa de -- las clases de los oficinistas diestros y no-diestros. Estaban significativamente más satisfechos que la clase oficinista, las semi-diestras y las diestras.

HIPOTESIS 2 : Mientras mayor sea la actitud de la familia y ámistades del trabajador, mayor será su satisfacción.

Esta hipótesis fue comprobada al computar los coeficientes de correlación entre las puntuaciones obtenidas por satisfacción y las puntuaciones por el status percibida. La correlación fue- de 0.89 para los E.U. y de 0.54 para Puerto Rico.

La información relacionada a las puntuaciones del status - percibido no fue disponible para los datos italianos.

Como el status ocupacional actual mostró ser una variable- importante en cuanto a satisfacciones en el trabajo, era impor- tante notar si los efectos del status percibido estaban o no -- confundidos por los efectos del status ocupacional. Además, la- puntuación promedio del status percibido fue computada y el sig- nificado de las diferencias fue probado.

La tabla # 6 presenta la puntuación promedio del status percibido para cada status social en los E.U. y Puerto Rico. En los E.U. la prueba Tukey D. mostró que la diferencia entre los grupos de status ocupacional correspondían con las diferencias halladas en satisfacción entre los grupos de status.

La diferencia entre el grupo profesional y los grupos - diestros y semi - diestros fue significativa al nivel del -- 1 % . Entre el grupo profesional y el grupo de trabajadores - diestros, la diferencia fue fronteriza (al nivel del 10 %). En Puerto Rico, la prueba D demostró ($D = 54$) que la clase profesional y la oficinista y la clase diestra, diferían sig nificativamente en sus puntuaciones obtenidas. De todas ma - neras, el grupo profesional no se diferenció de forma signi - ficativa en las puntuaciones del status percibido de los traba ja dadores semi - diestros y de los no - diestros como en el ca so del análisis del status social (tabla # 5). El grupo de oficinistas, calificó bajo el promedio de puntuación del -- status percibido; y el grupo semi - diestro sobrepasó al de oficinista. En Puerto Rico como en E.U., las puntuaciones del status percibido y ocupacional correlacionaron altamente. Es to puede sugerir un efecto combinado del status ocupacional - y de la opinión percibida por el grupo primario del trabajo - del individuo sobre la satisfacción en el trabajo.

T A B L A V I

PUNTUACIONES DE STATUS PERCIBIDO PARA LA CLASE OCUPACIONAL
EN ESTADOS UNIDOS Y PUERTO RICO

País	Status Ocupacional	N	De otras opiniones
Estados Unidos	1	33	21.5
	2	33	21.3
	3	48	20.6
	4	92	19.1
	5	34	19.9
Puerto Rico	1	24	21.8
	2	41	19.9
	3	140	21.2
	4	101	21.7
	5	92	21.3

HIPOTESIS # 3 : Trabajadores en diferentes compañías haciendo trabajos parecidos y recibiendo sueldos similares difieren en satisfacción.

El probar diferencias entre compañías requiere compañías con nuestras grandes para que sobren sujetos luego de emparejar las compañías con datos relevantes. Cuando la hipótesis fue probada en los E.U. (79), sólo se usaron tres compañías de seis. En Italia fue posible usar tres compañías. En Puerto Rico se usaron sólo cinco de un total de diez compañías.

La tabla número 7 muestra un análisis de las compañías usadas de cada país con su promedio de puntuaciones sobre satisfacción. Trier halló que en los E.U. las compañías UA y UB eran significativamente diferentes de la compañía UC. En Italia las compañías usadas no eran significativamente de la una a la otra.

En Puerto Rico, el análisis de varianza fue significativa y se empleó la prueba de Tukey D. Una " D " igual a 1.96 sugirió que cuatro de cinco compañías estaban significativamente más satisfechas PD aunque no eran significativamente diferentes la una de la otra. La compañía P tenía la puntuación promedio más alta de todas las compañías comparadas.

Las diferencias entre satisfacción en el trabajo en las compañías en Italia y en Puerto Rico no eran consistentes ni en ingreso ni en edad (tabla # 7). A consecuencia, la hipótesis surge que diferencias entre las compañías mismas estaban relacionadas con satisfacción en el trabajo. Información disponible sugirió que habían diferencias en la política de +

la compañía y en los procedimientos de dirigirla, esto, en las compañías comparadas en E.U. y Puerto Rico. La importancia en satisfacción de los aspectos relacionados a las variables parecidas de una compañía será discutido más adelante.

SATISFACCION EN EL TRABAJO POR COMPAÑIA EN ESTADOS UNIDOS Y
FUERTO RICO.

	Compañía	N	Edad Promedio	Ingreso Promedio en Dolares	Satisfacción Promedio
Estados	UD	45	40.7	3, 482	41.7
Unidos	UC	45	36.9	5, 600	40.2
	UB	45	39.7	4, 922	37.3
Italia	IA	53	32.0	742	34.2
	IB	53	41.1	729	32.9
	IC	53	36.1	702	33.7
Puerto	PC	24	27.5	2,467	41.6
Rico	PF	24	28.8	2,757	43.5
	PD	24	32.5	2,012	38.9
	PH	23	29.2	1,690	42.6
	PG	23	31.5	2,483	41.9

HIPOTESIS # 4 : Mientras mayor en edad son los trabajadores,- mayor es la satisfacción en el trabajo.

La hipótesis fue probada entre puertorriqueños e italianos al dividir la población en un grupo de personas sobre los 40 años y otro de 30 años o menos. Este fue el método empleado por Trier cuando él probó la hipótesis entre norteamericanos. (79). Todos los factores fueron controlados al emparejar los dos grupos en cada país. Después de unirlos, en los E.U. el ingreso -- promedio informado por aquellos que pasaban los 40 años era de \$4,697.00 dól. y para aquellos cuya edad era de 30 o menos, era de \$3,946.00 dól. La educación promedio informada para el grupo de los 40 años o más era de 10.6 años y para los de 30 años o menos era de 11.4 años. En Italia, el ingreso promedio de aquellos que sobrepasaban los 40 años era de \$708.00 dól. y para aquellos menores de 30 años era exactamente igual. En ambos grupos, los individuos tenían elemental y de los 45 pares que armonizaban en Puerto Rico, 41 eran hombres y 4 mujeres. Cada grupo comparado tenía el mismo status de distribución como el otro. El ingreso promedio de aquellos sobre 40 años era de \$2,368.00 dól. y de aquellos bajo 30 años era de \$2,068.00 dól. El promedio de educación del grupo sobre 40 años era de 91 años y bajo 30 años era de 8.9 años.

La tabla # 8 indica el medio de las puntuaciones de satisfacción y la naturaleza del significado de las diferencias.

En los E.U. se encontró que los trabajadores de mayor edad estaban significativamente más satisfechos que los trabajadores jóvenes. Las diferencias significativas en satisfacción obteni-

das entre grupos de edad en los E. U. estaba confundida debido a la diferencia de ingreso entre ellos.

Esta declaración será explicada más tarde. Mientras, las diferencias entre los trabajadores jóvenes y mayores en Italia y Puerto Rico estaban en la misma dirección y las diferencias no eran significativas.

T A B L A VIII

LA DIFERENCIA ENTRE AQUELLOS EMPLEADOS SOBRE 40 AÑOS Y AQUELLOS BAJO 30 AÑOS EN ESTADOS UNIDOS, ITALIA Y PUERTO RICO.

	N	Sobre 40	Bajo 30	diferencia	"t"	Nivel Significativo
E.U.	60	41.9	38.3	+3.6	3.56	Nivel de Confianza al 1 %
Italia	39	35.8	34.4	+1.39	.99	No significa- tivo
Puerto	45	42.2	41.6	+ .55	.54	No significa- tivo

HIPOTESIS # 5 : Mientras más se acerque el status de la mujer al del hombre, mayor será su satisfacción comparada a la del hombre.

Esta hipótesis fue probada en los tres países, primero tratando de emparejar los sujetos masculinos con los femeninos en todas las variables. En el estudio de los E.U., la edad promedio reportada de las mujeres fue de 33.4 años, mientras la de los -- hombres era de 34.3 años. El ingreso promedio de las mujeres era de \$2,981.00 dólar., mientras que el de los hombres era de \$4,255.00 dólar. En Italia, los 40 pares que tenían igual status de distribución, tenían una edad promedio de 38.2 años para las mujeres y -- un promedio de 39.0 dólar. y el de los hombres de \$754.00 dólar. En Puerto Rico, los 87 pares iguales con un mismo status de educación y distribución tenían una edad promedio para las mujeres de 33.1 y para los hombres de 33.6. El ingreso promedio para las mujeres era de \$1,790.00 dólar. y para los hombres de \$2,095.00 dólar. La tabla # 9 indica la puntuación promedio de calificación en cada grupo de cada país y la naturaleza del significado de la diferencia. Las figuras de los E.U. indicaron que el grupo femenino-estaba significativamente más satisfecho que el grupo masculino. En las muestras estudiadas de Italia y Puerto Rico, los resultados no mostraron diferencias significativas entre grupos de sexo. En el caso de Puerto Rico, la tendencia apoya la hipótesis. Este no fue el caso en las muestras de Italia. La retención de los hallazgos de norteamérica y Puerto Rico sobre la hipótesis no están claros, ya que existe la posibilidad de factores selectivos-en el apareamiento lo cual será discutido más adelante.

T A B L A IX

DIFERENCIAS EN SEXO EN SATISFACCION DE EL TRABAJO

	N	Femeninos	Masculinos	Dife- rencia	Prue- ba "t"	Nivel de confianza
Estados Unidos	43	41.8	38.8	+3.0	2.69	Nivel de con- fianza al 2%
Italia	40	33.9	34.6	-0.6	.40	No significa- tivo.
Puerto	87	42.8	41.3	+1.5	1.82	No significa- tivo.

HIPOTESIS # 6 : Mientras mayor sea el sueldo del empleado, mayor será la satisfacción en el trabajo.

Esta hipótesis fue probada dividiendo el N de cada país en dos grupos: aquellos que recibían salarios altos y los que recibían salarios bajos. Los empleados fueron nuevamente apareados - lo más posible en todas las variables. En los E.U., aquellos que ganaban sobre \$2,000.00 dól. fueron apareados con aquellos bajo ese sueldo. En Italia, aquellos que ganaban sobre \$960.00 dól. - fueron apareados con aquellos que ganaban menos de \$960.00 dól.

En los E.U., los ingresos promedios de aquellos que ganaban sobre \$4,000.00 dól. era de \$5,662.00 dól. mientras aquellos de- menos era de \$3,000.00 dól. La edad de aquellos que estaban so- bre esa cantidad era de 37.5 años y de aquellos bajo esa canti-

dad era de 33.5 años. En Italia, 22 pares que tenían un status más o menos igual; sexo, edad y educación tenían un ingreso -- promedio de \$480.00 dól. para aquellos que pertenecían al grupo de los salarios bajos. El promedio de edad para los que pertenecían al grupo de los salarios alto, era de 40.0 años y para los que pertenecían al grupo de salario bajo era de 38.7 años. En Puerto Rico, 88 pares, 30 mujeres y 58 hombres, en cada grupo presentaban el mismo status, edad y distribución en cuanto a educación. El ingreso promedio de aquellos con un salario alto era de \$2,900.00 dól. y aquellos con un bajo era de \$1,720.00 dól. La edad de los que recibían un ingreso era de 31 años y aquellos con ingreso bajo, de 28 años. En la décima tabla indica las puntuaciones promedio de satisfacción para -- ambos grupos y el significado de las diferencias.

Las diferencias entre grupos con sueldos altos y bajos -- fue significativa en los tres países. En el estudio intercultural aparece que la relación entre dinero y satisfacción en el trabajo es la más firmemente establecida de todas las relaciones estudiadas.

T A B L A X

LA DIFERENCIA EN SATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE AQUELLOS EMPLEADOS CON ALTOS SUELDOS Y BAJOS SUELDOS.

Puntuación en Satisfacción						
	N	Salario alto	Salario bajo	dife- rencia	"t"	Nivel signifi- cativo.
E.U.	53	40.2	37.9	+2.3	2.53	Nivel de con- fianza al 2 %
Italia	22	36.4	29.5	+6.9	3.72	Nivel de con- fianza al 5 %
Puerto	88	42.4	40.5	+1.9	2.29	Nivel de con- fianza al 1 %

HIPOTESIS # 7 : Los trabajadores que sobrepasan el status ocupacional de sus padres estan más satisfechos.

La hipótesis fue probada apareando los trabajadores, aquellos que estaban sobre status ocupacional del padre con aquellos que se encontraban en un status igual o más bajo. Los grupos puertorriqueños e italianos fueron apareados lo más cercanamente posible en todas las variables. Esto también se hizo con la información obtenida en los E.U. En los E.U., el promedio de edad informada para aquellos en que se encontraban sobre el nivel de su padre era de 35.8 años y aquellos que se encontraban bajo ese nivel eran de 34.2 años. El ingreso promedio de aquellos estaban sobre el status ocupacio-

nal de su padre, era de \$4,524 dólares por año y de aquellos que estaban bajo el status del padre eran de \$4,513.00 dól. al año. En Italia, la edad promedio para los que se encontraban sobre el nivel alcanzado por su padre era de 36.4 años, mientras aquellos que estaban bajo el nivel era de 34.0 años. El ingreso promedio de aquellos cuyo status ocupacional de su padre era de \$754.00 - dól. y los que estaban debajo era de \$818.00 dól. por año. En -- Puerto Rico, la edad promedio para los que estaban sobre el ni-- vel de sus padres era de 27.7 y los que estaban bajo, era de --- 26.4. El ingreso promedio de aquellos que estaban sobre el status ocupacional de su padre era de \$2100.00 dól. de los que estaban- bajo este nivel era de \$1940.00 dól.

La tabla # 11 indica la puntuación promedio de satisfacción para ambos grupos en los E.U., Italia y Puerto Rico. No había -- ninguna diferencia significativa entre ninguno de los grupos pro- bados y la dirección de las diferencias era inconsistente. Por - lo tanto la hipótesis no está ocupada.

T A B L A X I

LA DIFERENCIA EN SATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE EMPLEADOS QUE SOBREPASABAN EL STATUS DEL PADRE Y AQUELLOS QUE NO LO SOBREPASABAN.

Pares igualados	sobre el status del Padre	igual o bajo status del padre	diferencia	"t"	Nivel Significativo	
Estados Unidos	37	40.5	38.5	+2.00	1.75	No significativo.
Italia	30	33.7	34.7	-1.00	.63	No significativo.
Puerto Rico	36	41.4	41.5	- .11	.09	No significativo.

HIPOTESIS # 8: Mientras más alta es la educación del trabajador, mayor será la satisfacción.

Esta hipótesis fue probada en los E.U. al dividir la población en un grupo que tenía educación de escuela superior o más y otros con educación de octavo grado o menos. Igual división se hizo en Italia y Puerto Rico. En Italia los grupos se componían de aquellos sujetos con educación elemental. Los grupos comparados en los tres países pertenecían al mismo nivel ocupacional, sueldo, sexo, compañía y status ocupacional del padre. En los E.U. la edad promedio recortada de aquellos con nivel educacional alto era de 38.9 años, y aquellos con nivel educacional bajo era de 41.0 años. El ingreso de aquellos con educación alta era de \$4395.00 dól. y aquellos con -

educación más baja era de \$,383.00 dól. En Italia, la edad promedio de aquellos con educación alta era de 25.3 años y aquellos con educación baja era de 26.4 años. El ingreso de aquellos con una alta era de \$58.00 dól y aquellos con una educación baja era de \$710.00 dól. En Puerto Rico la edad promedio con educación alta era de 26.8. y aquellos con una educación alta era de \$2,106.00 dól y de aquellos con menos educación era de \$1,651.50. Los resultados del análisis son dados en la tabla # 12. La diferencia entre los dos grupos en los tres países no fue significativa y la dirección fue inconsistente. La hipótesis no ha sido apoyada. Apparently la educación no tiene relación con la satisfacción en el trabajo en la siguiente muestra.

T A B L A XII

LA DIFERENCIA EN SATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE EMPLEADOS CON UNA EDUCACION MAYOR Y UNA MENOR.

	(pares iguales)	Menor Educa ción	Mayor Educa ción	Diferen cia	"t"	Nivel Signi fica tivo.
E.U.	61	39.4	39.9	-.50		No signifi cativo
Italia	40	34.8	34.3	+.52	.88	No signifi cativo
Puerto	130	42.6	42.2	+.52	.36	No signifi cativo

HIPOTESIS # 9 : Los trabajadores rurales estan más satisfechos que los trabajadores urbanos. La hipótesis fue probada al comparar en las fábricas localizadas en la región central agrícola de la isla. (PI y PJ), con aquellos del área metropolitana. (P.E. y P.F.) Los resultados obtenidos se presentan en la tabla # 18. El sexo y el ingreso (2.000.00 dól o menos) se mantuvieron constantes.

La prueba con T para hacer comparaciones en pares demostró que la diferencia no era en términos estadísticos significativas. La hipótesis no fue apoyada. (Tabla # 13)

Tabla XIII

PUNTUACION EN SATISFACCION EN EL TRABAJO

Empleados	N	Promedio de la satisfacción en el trabajo	Diferencia	Prueba "t"	Diferencia Significativa.
Rurales	57	41.52	1.62	.72	No significativo
Urbanos	57	43.14			

después de los veinticinco años se consideraron como que se habían emancipado tarde. El cuestionario usado para el estudio en Puerto Rico contiene una pregunta sobre la naturaleza (dificultad oficialidad) del trabajo del sujeto (Pregunta # 16). Los dos grupos mencionados anteriormente se compararon con la puntuación promedio de satisfacción (Ver tabla # 14).

Los resultados no apoyan la hipótesis. La diferencia es insignificante pero se mueve como se predijo.

T A B L A XIV

SATISFACCION EN EL TRABAJO ENTRE PUERTORRIQUEÑOS QUE HAN TENIDO UN DETESTE PSICOLOGICO TARDIO O A TEMPRANA EDAD EMPLEADOS EN -- TRABAJOS DIFICILES.

N	Satisfacción de el trabajo en - destete a temprana edad	Satisfacción de el trabajo en - destete tardío	Diferencia.	Prueba "t"	Diferencia significativa.
34	41.61	41.91	-.30	.12	No significativo.

D I S C U S I O N

La tabla # 15: resume los resultados de las hipótesis examinadas en los E.U., Italia y Puerto Rico y de otros estudios concernientes a las hipótesis. Sólo diferencia en status y sueldos - estaban relacionados significativamente a la satisfacción de trabajo en todas estas comunidades. El resultado fue apoyado por resultado de otros once estudios en el caso de status y otros cuatro en el caso del jornal. La hipótesis perceptual también fue apoyada significativamente en las dos comunidades, donde esta fue estudiada y estuvo de acuerdo con los resultados de otros cuatro estudios.

La hipótesis de la compañía fue apoyada insignificativamente en los E.U. y Puerto Rico y el rumbo de los resultados en Italia fue igual. La hipótesis de edad fue apoyada significativamente en los E.U., el rumbo de los resultados fue igual en Italia y Puerto Rico y doce de otros veinte estudios apoyados por la hipótesis. - Las hipótesis de sexo, movilidad y educacional sólo recibieron un apoyo inconsciente.

LA DESCREPANCIA ENTRE TRABAJADORES DE OFICINA

Los resultados de status en Italia y Puerto Rico estaban generalmente consistentes con aquellos obtenidos por Trier (79) y - con otros estudios. Las diferencias entre los grupos de status, no obstante, no siguió el mismo orden en todas las ciudades. En los E.U. los trabajadores de oficina han demostrado estar significativamente más satisfechos que los trabajadores diestros o semi diestros.

T A B L A X V

RESUMEN DE EVIDENCIAS SOBRE LAS HIPOTESIS

Hipótesis

1. Status (tabla V)	4.7*	4.5*	2.8*	11	(27,69,70,76,8, 42,46,2,6,23,47)	--
2. Percepción (Tabla VI)	2.4*	--	1.9.*	4	(84,14,15,5)	--
3. Compañía (Tabla VII)	4.4*	1.3	4.6*	2	(87,17)	--
4. Edad (Tabla VIII)	3.6*	+1.4	+ .6	12	(27,73,77,52,36, 3,37,46,2,4,68,50)	7(20,45,64,74, 24,71,26)
5. Sexo (Tabla IX)	2.7	- .7	+1.6	4	(4,24,72,5)	2 (54,12)
6. Sueldos(Tabla X)	2.3*	+6.9*	+1.9*	4	(24,72,10,53)	--
7. Progreso Ocupacional	+2.0	-1.0	- .1	4	(86,21,84,16)	--
8. Educación (Tabla XII)	- .5	+ .5	+ .5	2	(52,46)	7 (9,45,64,1, 2,44,80)

*Diferencia significativa y en la dirección predicha.

+Diferencia no significativa, pero en la dirección pre-dicha

-Diferencia no significativa y NO en la dirección pre-dicha.

tros. En Italia y Puerto Rico no fue así. En Italia los trabajadores de oficina no estaban más satisfechos que los diestros o semi diestros. En Puerto Rico, cuando los grupos de status se igualaban por edad y sexo, los trabajadores de oficina demostraron estar significativamente menos satisfechos que los trabajadores diestros (o de trabajadores manuales). Estos descubrimientos concuerdan con los resultados de Super (76). El encontró que la categoría comercial tenían menos porcentaje de gente satisfecha que los trabajadores diestros o semi diestros.

Los relativamente bajos resultados obtenidos para los trabajadores de oficina de Italia y Puerto Rico parece estar relacionado con las circunstancias económicas de ambas comunidades. Los trabajadores de oficina en Puerto Rico estaban aprensivos para la época en que fue hecho el estudio porque la validez de la ley que regulaba el salario mínimo estaba bajo discusión y la ley favorecía a los trabajadores diestros o semi diestros que estaban ganando menos de \$100 la hora. En Italia, donde el dinero era uno de los primeros factores que creaban recibiendo salarios más bajos que los trabajadores diestros ó técnicos. Una explicación incluyendo igualmente ambas comunidades contenía la relación entre preparación académica y la recompensa socioeconómica esperada, trabajadores de oficina podían sentir que ellos debían recibir más que los niveles bajos.

EXPLICACION DE LA MAS ALTA SATISFACCION DE LOS PUERTORRIQUEÑOS

El más alto porcentaje de los puertorriqueños en las categorías de alta y moderadamente satisfechos está relacionado con cuatro aspectos del desarrollo de esta comunidad, el cual parece engradecer trabajos industriales sin importar el status, Un repa

so de referencias del desarrollo económico de Puerto Rico (55,56,-57,58,59,60,61,62,63,) sugiere que:

(a) La situación relativa de bajos salarios y falta de empleos en la isla le da un status relativamente alto cualquiera que está empleado.

(b) Trabajos de fábricas proveen una atmósfera de trabajos nueva, próspera y desafiante la cual es atractiva para los trabajadores.

(c) Salarios concernientes al trabajo de manufactura son mucho más alto que aquellos pagados por otra clase de trabajo.

(d) Empleos industriales proveen más seguridad de trabajo que aquellos que proveen las oportunidades de las temporadas de azúcar y café. Estos factores aplican con menos fuerza en Italia y con considerablemente menos fuerza en los E.U.

LA IMPORTANCIA DEL FACTOR SOCIO-PERCEPTUAL

Las opiniones de la familia, amigos y vecinos influyen la satisfacción del trabajador no sólo en E.U., sino también en Puerto Rico. El acuerdo de estos resultados entre Warner (84), Bullock, (5), Davis y Gardner (14) y Trier (79) dieron confirmación a las ideas de Warner. El ha declarado que las actitudes que tenían la gente hacia sus trabajos no era un asunto enteramente individual. Se debe dar estímulo a la investigación que estudia la satisfacción de trabajo en relación con factores sociales.

EL FACTOR COMPAÑIA

Los resultados del estudio presente dan un fuerte apoyo a la idea de que los procedimientos de la compañía y la administración son una variable importante en satisfacción de trabajo. En Puerto Rico sólo una de las cinco compañías comparadas, PD (con la satisfacción más baja), tenían cambios irregulares, les faltaban alguna clase de bono o incentivo y no demostraban evidencia de participación del trabajador en los asuntos de la compañías americanas (UB) no ofrecieron a los trabajadores ni una unión, ni una representación en comités de política. Entre las compañías Italianas no apareció ninguna diferencia grande, la cual pudiera sugerir que hay más similitudes con respecto a la política de administración que entre las compañías americanas y puertorriqueñas, en todo caso, los resultados indican que las compañías que hicieron un esfuerzo inteligente para remover las fuentes de no satisfacción han recibido las recompensas de esos esfuerzos. Desde un punto de vista de investigación, sería extremadamente deseable estudiar las diferencias y las determinantes de las diferencias más intensamente y en una muestra de compañías mucho más grande.

EL FACTOR EDAD

La cuarta hipótesis tenía que ver con edad y satisfacción. En el estudio de los E.U. donde se apoya la hipótesis no fue posible igualarlo adecuadamente por los ingresos. En Italia y --- Puerto Rico, donde la hipótesis no fue apoyada, fue posible i-- gualarlos adecuadamente por los ingresos. En Italia y Puerto --

Rico, donde la hipótesis no fue apoyada, fue posible igualarlos adecuadamente por los ingresos. Sería deseable controlar estos factores para evaluar su posible influencia. Hay otra posibilidad de que la interacción edad-ingreso produzca efectos en satisfacción excediendo su influencia por separado. La evidencia precedente a este estudio no es conclusiva en cuanto a que la moral aumente con la edad. Esto fue sugerido por algunos estudios (27,73,77,51,36,3,37,46) pero no por otros (20,45,64,74,-24,71,26). Una futura investigación debería comparar grupos de edad en circunstancias económicas similares para ver si el ingreso o la seguridad hace diferencia.

EL FACTOR SEXO

En referencia a la quinta hipótesis, los norteamericanos indicaron que había promedios más altos de satisfacción de trabajo para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, la interpretación de estas diferencias no es errónea. Hay posibles efectos del proceso de igualación en ingresos. Para igualar los dos sexos en cuanto a ingresos, un factor selectivo probablemente operado para admitir hombres de bajo ingreso los cuales se esperaba que tuvieran una satisfacción de trabajo más baja basada en otras evidencias.

En Puerto Rico, las mujeres también excedían a los hombres en satisfacción de trabajo, pero las diferencias no eran significativas. Aquí, otra vez, el ingreso pudo haber operado produciendo diferencias, pero quizá en una dirección diferente de la de los E.U., ya que, el ingreso promedio de las mujeres se acerca más al promedio de ingreso por persona.

En Italia, donde había una igualdad más completa para edad e ingreso, las diferencias en los promedios de satisfacción de -- trabajo para los dos sexos es pequeña, no significativa y en la -- dirección opuesta de las diferencias previamente discutidas para los E.U. y Puerto Rico. Esto parece reforzar la importancia de -- los jornales como una variable en satisfacción de trabajo.

Una frecuente explicación de las diferencias de sexo en los E.U., es que la mujer ha superado al hombre en la satisfacción de trabajo, porque han estado en trabajos de menos necesidad y pueden abandonarlo más fácilmente que los hombres (79). Otra explicación similar de las diferencias de sexo es que las mujeres están menos motivadas a perseguir mejores posiciones porque se dan cuenta de que tienen pocas oportunidades de llegar a esa meta. -- Sin embargo, para aplicar adecuadamente estas interpretaciones a los descubrimientos de este estudio, es necesario encontrar mejor igualdad en cada comunidad usando grupos que sean de ingresos -- relativamente iguales, evadiendo igualaciones que fueron dándole más mérito a las mujeres que a los hombres, o viceversa.

LA IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS JORNALES

La sexta hipótesis (6), la cual declara que aquellos recibiendo jornales más altos estarían más satisfechos que aquellos con jornales más bajos ha sido apoyada en el estudio intercultural. Los americanos, italianos y puertorriqueños que reciben salarios más altos están más satisfechos que aquellos que reciben salarios bajos. Sin embargo, la categoría de ingreso -- como una variable importante en satisfacción disminuyó proporcionalmente desde el país más problemático económicamente, hasta el menos problemático. En Italia, los jornales crearon las diferencias en satisfacción más altas significativamente (Tabla # 15). En Puerto Rico, el ingreso ocupa el tercer lugar entre los factores que crean diferencias en satisfacción (Tabla # 15). En los E.U., sin embargo, los salarios ocupan la quinta categoría entre las variables que crean diferencias en satisfacción de trabajo. En Italia, el dinero era una variable mucho más importante creando diferencias en satisfacción que cualquier otra -- variable (incluyendo status) que en cualquiera de las otras. La petición del principio de la jerarquía de necesidades podría explicar lo que se ha encontrado en términos de la necesidad del dinero en Italia comparado con la existente en Puerto Rico y -- E.U. (48,49). Por consiguiente, la generalización común de que el dinero es el factor más importante en la determinación de sa tis fac ción de muestras de muchos otros países con niveles económicos variados pueden poner base para conclusiones más sólidas.

COMENTARIOS SOBRE LA HIPOTESIS NO APOYADA

La séptima hipótesis (#7) la cual dice que los trabajadores que sobrepasaron el nivel ocupacional de su padres, estarían más satisfechos que aquellos que no lo sobrepasaran, no se probó por cierta para los norteamericanos, italianos ni puertorriqueños. Estos resultados no concuerdan con los de Warner (84), Whyte --- (86) ni Gardner (21). La tendencia de crecimiento o el énfasis - en los logros individuales que opera tanto en la familia como en otras instituciones pueden haber influenciado en estos resulta-- dos.

La última hipótesis (#8) la cual relaciona educación y sa tisfacción, no ha sido apoyada en este estudio. La eívidencia in-- vestigada no ha sido conclusiva en cuanto a si los trabajadores-- con menos educación estan satisfecjos mauormente que aquellos -- con educación más alta (9,45,64,1,2,44,80,52,46). Este estudio - está más de acuerdo con aquellos estudios que no han encontrado-- diferencias en satisfacción de trabajo entre grupos educaciona-- les (2,64,45). Las explicaciones dadas por Trier a sus resulta-- dos de los E.U. fue que un factor de selección como el ingreso y la edad pueden ser causantes de establecer estas diferencias. En el estudio de los puertorriqueños e italianos, los resultados -- pudieron haber sido opacados por otras variables que podrían ha-- ber suplantado en importancia la educación como una determinante de la satisfacción de trabajo en estos países.

En las dos hipótesis (#9 y # 10) examinadas localmente en Puerto Rico, diferencias concernientes a la satisfacción entre empleados tardía y tempranamente emancipados no fueron probadas. Sin embargo, otra vez, otras variables confusas pudieron haber ayudado para estos resultados. Debido a la novedad relativa de las dos hipótesis en este campo, se debe estimular la investigación para que sean probadas con otras muestras.

VENTAJAS Y LIMITACIONES DE EL METODO DE APAREAMIENTO

Investigaciones llevadas a cabo en este campo usan con frecuencia el método de apareamiento como método de trabajo con muestras que no han sido seleccionadas al azar. En este estudio de satisfacción de trabajo, el método de aparear no ha permitido separar diferencias en una variable particular mientras mantenemos constante los efectos de otras variables estudiadas. Trabajando con las variables examinadas en cada una de las hipótesis sobre satisfacción de trabajo, las variables que estaban controladas eran aquellas que en otros estudios se habían demostrado que estaban relacionadas con satisfacción de trabajo. Por ejemplo, algunos estudios (Tabla # 15) han indicado que la edad estaba relacionada con la satisfacción de trabajo. Por lo tanto, la edad era una de las variables usadas en el apareamiento cuando se examinaban las diferencias en satisfacción de trabajo entre los grupos con cada una de las otras variables (por ejemplo: sexo, status, compañía, ingreso, movilidad social, educación). Por otro lado se usó el sexo como una de las variables controladas cuan-

do se estudiaba las diferencias en satisfacción de trabajo entre grupos de edad. Otra vez, relaciones similares se usaron para examinar cada una de las hipótesis. La ventaja del apareamiento de los grupos de edad y la otras variables consideradas positivamente relacionadas a satisfacción de trabajo (Por ejemplo: sexo, status, ingreso, educación, etc) fue reducir los posibles efectos que pudieran confundir los cuales pudieron ser producidos por estas variables en las cuales la edad estaba igualada. Es decir que, si se encontraban diferencias en satisfacción entre los grupos de edad, el apareamiento hacía que las diferencias pudieran ser atribuidas al factor edad, antes que a los efectos de cualquier factor como sexo, status, ingreso, o educación. Por otro lado, si no hubiese habido apareamiento, las diferencias debidas aparentemente a la edad pueden reflejar una diferencia de ingreso debido a que los trabajadores mayores tienden a ganar más.

La ventaja del método de apareamiento no debe; sin embargo opacar las limitaciones del procedimiento. Hay también varias objeciones al uso de este método. Primero, cualquier interacción de efectos combinados de la variable en cuestión y en las variables pareadas está oscura o perdida. Por ejemplo, edad como un factor en satisfacción de trabajo puede interactuar con ingreso para producir los mismos efectos de satisfacción unidos, los cuales exceden su influencia individual. Debido a que por apareamiento sólo se considera un factor a la vez cualquiera de esos efectos unidos no puede ser detectado. Segundo, se corre el riesgo de introducir alguna tendencia en algunos desconocidos, tanto como en algunas variables controla

das que puede ser relacionadas a la variable en cuestión. Esto es, factores no estudiados en esta investigación relacionada con satisfacción de trabajo y con cualquiera de las variables que han sido examinadas podrían introducir alguna tendencia -- diferente. De dos hombres igualados con el mismo ingreso, uno mayor y otro, el menos ha sido más triunfante (como ha sido -- probado que fuera su nivel de ingreso anterior). No podemos -- estar seguros de que la diferencia observada no es atributo -- del triunfo ocupacional, antes que el de la edad. En tercer -- lugar, el acto aparear, generalmente reduce el tamaño de la --- muestra resultando así una pérdida de integridad como también una posible inclinación en la muestra y esto puede llevar a -- que tengamos una muestra artificial la cual no representaría -- adecuadamente la situación real bajo estudio. Otra objeción a este método es que las variables para las cuales los grupos -- han sido igualadas podrían no tener el mismo significado para cada grupo. Por ejemplo, en aparear grupos de un mismo sexo -- por edad e ingreso y examinar diferencias en satisfacción de -- trabajo, una edad definida o un ingreso definido no pueden percibirse tan precisamente como un grupo de hombres o de mujeres. Esto es, al mismo nivel de salario, las mujeres están más satisfechas con su ingreso que los hombres.

A pesar de que había riesgo de incurrir en cualquiera o -- todas de las desventajas mencionadas arriba, el apareamiento -- se consideró como uno de los procesos de examinación más precisos para las hipótesis de lo que podía ser cualquier otro método que usara grupos no igualados en los cuales las variables -- se confundirían y se correría el riesgo de tener hasta algún -- grado una conclusión no representativa.

EL METODO INTERCULTURAL

Este estudio ilustra ampliamente las dos ventajas mayores del método intercultural mencionado por Whiting (85). Por ejemplo los datos de Puerto Rico e Italia extendían grandemente el límite de satisfacción de trabajo disponibles para estudio, los resultados de los puertorriqueños extendían el límite hacia arriba, mientras que los italianos hacia abajo. Además, los resultados demostraban que algunos hallazgos en los E.U. - Tenían una validez intercultural (por ejem.: status, jornal y compañía) y algunos no (sexo y edad). Así, hasta la aplicación superficial y cruda del método intercultural empleada en este estudio ha proveído resultados los cuales no habían podido ser obtenidos limitando el estudio de E.U. Extensión y refinamiento del método en un futuro, podría dar información de -- más validez.

Más específicamente, algunos hipótesis parecen estar hechas para ser estudiadas por el método intercultural.

(a) Mientras más baja la satisfacción de necesidades biológicas, estando las otras cosas iguales, más cerca la relación entre jornales y satisfacción.

(b) Mientras más adecuada es la satisfacción de necesidades biológicas, más influencia tendrá el factor ocupacional.

(c) Mientras más bajo el status general de mujeres y más voluntaria sea su entrada en la fuerza laboril, mayor su satisfacción comparada con la de los hombres similares.

(d) La satisfacción de trabajo aumenta con la edad debido a que disminuye el deseo de superación.

R E S U M E N

En 1954, Trier (79) examinó ocho hipótesis en cuanto a la satisfacción de trabajo de los trabajadores industriales de Michigan. Este estudio comparó los resultados de Trier con aquellos obtenidos para los trabajadores italianos con el análisis de datos recogidos por Smith en Italia en 1955 - 1956 y con aquellos obtenidos para los trabajadores puertorriqueños con -- los datos recogidos por una servidora. La traducción al espa-- ñol e italiano del cuestionario en inglés que usó Trier se administraron a 196 italianos y a 398 puertorriqueños.

Sólo diferencias en status y jornales estaban relaciona-- dos con satisfacción de trabajo en los tres países. La hipóte-- sis perceptual que formulaba que aquellos trabajadores que veían en sus familiares y amigos percibían su ocupación como -- relativamente alto estaban más satisfechos que aquellos que no lo creían así en los dos países donde fue estudiado (E.U. y -- Puerto Rico).

La hipótesis de la compañía que formulaba que había dife-- rencias en satisfacción entre compañías que hacían trabajos si milares y recibían un salario similar fue apoyada significati-- vamente en los E.U. y Puerto Rico y la dirección de los resul-- tados dan apoyo a la idea de que los procedimientos de la com-- pañía y la administración son una variable importante en la sa tisfacción.

La hipótesis de edad que formulaba que los trabajadores -- mayores estaban más satisfechos que los trabajadores jóvenes --

fue significativamente apoyada en los E.U. y la dirección de los resultados fue consistente en Italia y en Puerto Rico. La hipótesis que decía que tenían más satisfacción las mujeres - que los hombres; y los trabajadores que sobrepasaban el status ocupacional de sus padres que aquellos que no lo sobrepasaban y aquellos que tenían menos educación, solo recibieron un apoyo inconsistentes a las diferencias en satisfacción entre empleados rurales y urbanos, y entre empleados temprana y tartíamente emancipados. Ninguna fue probada.

El estudio ilustra las dos ventajas del método intercultural mencionado por W. M. Whiting (85). Los datos de Puerto Rico e Italia extendieron el límite de satisfacción de trabajo disponible para el estudio; los resultados de los puertorriqueños extendieron los resultados en una dirección ascendente, mientras que los italianos, en una dirección descendente. Además, los resultados demostraron que algunos hallazgos en los E.U tenían validez en el estudio intercultural (por ejemplo : status, jornales y compañía) y otros no tenían validez (sexo y edad).

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

- 1.- American Vocational Association Committee on Research Publications. "factors affecting the satisfaction of home economics teachers". Washington, D. C. 1948.
- 2.- Ash, Phillip. "Personnel Psychology". 1954,7,337 - 364.
- 3.- Benge, E. J., & Copell, D.F. "Modern Management". 1954, 395 - 399.
- 4.- Baumgarten, Franziszka. "Psicología de las Relaciones Humanas en la Empresa". (Traducción de Federico López Valencia). Barcelona, Editorial Labor. 1968.
- 5.- Bullock, R.A. "Social Factors Related to Job Satisfaction". Edit. The Ohio State University. 1952.
- 6.- Cantoni, L.J. "Schooling and Sociology". 1955, 81, 40 -41.
- 7.- Cattell, R. B. "La Medida de Ansiedad y Neurosis". Conferencia dada en la Universidad del Estado de Michigan en el mes de noviembre de 1949.
- 8.- Centers, R. "Journal Social Psychology". 1948, 28, 187-217.
- 9.- Centers, R., y Cantril, H. "Journal Abnormal & Social Psychology". 1946, 41, 64 - 69.
- 10.- Chase, F.S. "Factores para la Satisfacción en la Enseñanza". 1951, 33, 127 - 132.
- 11.- Cheek, Gloria. "Estudio Psicométrico sobre dos indices de Satisfacción en el Trabajo". Tesis de maestría no publicada de la Universidad del Estado de Michigan.
- 12.- Cole, R.J. "Public Opinion Quart". 1940, 4, 497 - 506.
- 13.- Crammer, B.B. "Occupations" 1939, 18, 182, 186.
- 14.- Davis, A., & Gardner, B.B., "Deep South". Editorial de la Universidad de Chicago, 1941.
- 15.- Dollard, J. "Caste and Class in southern towns" Editorial de la Universidad de Yale. 1937.
- 16.- Dyer, W. G. "Marriage Family Living". 1956. 18, 58 - 60.

- 17.- Evans, C. E., & Laseau, L. N. "Personnel Psychology Monography. 1950, # 1.
- 18.- Form, W. H., "Journal Social Psychology". 24, 85-99, 1946.
- 19.- "Fortune Survey. " 1938, pags. 86-88.
- 20.- Fryer, Douglas. "Industrial Dissatisfaction, Ind. Psychology". 1926, 1, 25-29.
- 21.- Gardner, B.B. "Human Relations in Industry". Chicago: Irvin, 1950.
- 22.- Gilmer, Beverly Von Daller. "Psicología Industrial". (Traducción por José Toro) Barcelona, Ediciones Grijalbo. 1963.
- 23.- Grivest, M. T., & Lynch, J.C. "Journal Experimental Education". 1957, 26, 179- 184.
- 24.- Habbe, S. "The job satisfaction of life underwriters: a progress report". Hartford, Connecticut. 1945.
- 25.- Hand, T., & Hoppock, R. "Occupations". 1948,26,425-431.
- 26.- Handyside, J.D. "An experiment with supervisory training". Londres. Instituto Natural de Psicología Industrial. Reporte # 12, 1956.
- 27.- Hoppock, R. & Spiegler, S. "Occupations". 1938, 16,636-643.
- 28.- Hoppock, R. & Odom, C.L. "Occupations" 1940,19,24,-28.
- 29.- Hoppock, R. & Shaffer, R.H., "Occupations". 1943,21, 457 - 463.
- 30.- Hoppock, R.& Robinson, H., "Occupations". 1948, 27, 167-175.
- 31.- Hoppock, R. & Hand, T. J. "Occupations". 1945, 23, 412-415.
- 32.- Hoppock, R. & Robinson, H. "Occupations". 1949, 28,153-161.
- 33.- Hoppock, R. & Robinson, H. "Occupations". 1950, 29, 13-18
- 34.- Hoppock, R. & Robinson, H. "Occupations". 1951, 29, 572-578
- 35.- Hoppock, R. "Psychology Bulletin". 1935, 32, 681.

- 36.- Hull, R. L. & Kolstad, A. "Civilian Morale". Boston. 1942
- 37.- Inlow, Gail M. " Journal App. Psychology ". 1951, 35, 175-181.
- 38.- International Labor Office. " International Labor Review ". Vol. LXXIX, Núm. 3, pág. 38.
- 39.- Instituto Centrale Di Statisticas. "Compendio Statistico Italiano". Volumenes: 1947, 1951, 52, 53, 54, 55, 56,
- 40.- Job satisfaction in mental health. " Schooling and Sociology". 1958, 11, 71 - 78.
- 41.- Jones, E.L. " The validation, cross validation and double cross validation of two indices of job satisfaction". tesis de maestría no publicada. Universidad del estado de Michigan, 1955.
- 42.- Katz, D. "Current trends in industrial psychology". Editorial de la Universidad de Pittsburgh, Pennsylvania. 1949, 145 - 171.
- 43.- Kelly, J.F. "Satisfacción en el trabajo entre mineros de carbón". Tesis de maestría no publicada. Universidad de Illinois. 1948.
- 44.- Kessler, Milton S. " Personnel and Guidance Journal." 1954, 33, 78 - 81.
- 45.- Kornhauser, A. W. & Sharp, A.A. "Personnel Journal". 1932, 10, 393-404.
- 46.- Mann, F.C. "Dissertations Abstract". 1953, 13, 902.
- 47.- Maier, Norman Raymon Frederick. "psicología Industrial" Traducción de Fernando Ontiveros. Madrid. Editorial Rialp. 1964.
- 48.- Maslow, A.H. "Psychology Review". Vol. 50, 370-386.
- 49.- Maslow, A.H. "Journal of Personnel" 16, 402 - 418.
- 50.- Meltzer, H. "Psychology Abstract". 33, 1955.
- 51.- Miller, D.C. "American Social Review". 1940, 5, 880-889.
- 52.- Mossin, Albert C. "Selling Performance and Contentment in Relation to School Background". Negociado de Publicaciones, Colegio de Pedagogía, Universidad de Colombia, 1949.

- 53.- National Education Association. "Research Bulletin" 1957. 35.
- 54.- Feck, L. "Journal of Educational Psychology". 1936, 27, 401 - 416.
- 55.- Publicación del Departamento de Trabajo de Puerto Rico, Negociado de Estadísticas de Trabajo. "Reporte especial sobre cuerpo de Trabajo número 22". 18 de Abril de 1959.
- 56.- Publicación del departamento de Trabajo de Puerto Rico, Negociado de Estadística de Trabajo. "El reporte trimestral núm. 26 ". 18 de marzo de 1959.
- 57.- Publicación del departamento de Trabajo de Puerto Rico, Negociado de Estadísticas de Trabajo. "Censo de las industrias manufactureras en Puerto Rico". Tabla # 7, pág. # 21, octubre de 1958.
- 58.- Publicación del departamento de Trabajo, Negociado de Estadísticas de Trabajo. Pág. 3, 8 de abril 1959.
- 59.- Puerto Rico Economic Development Office . "Net Income - and its origin in Puerto Rico ". 1956.
- 60.- Puerto Rico development Office. " Puerto Rico Research Bulletin" Vol. V, # 18.
- 61.- Puerto Rico Economic Development Office. "Net Income - and its origin in Puerto Rico ", 1958.
- 62.- Puerto Rico Planning Board. "Proyección del desarrollo económico en Puerto Rico". Publicación del Negocio de Estadísticas de Economía, Tabla # 27, pág. # 56, 27 de diciembre de 1957.
- 63.- Puerto Rico Planning Boards Publications. "Reporte Económico para el Gobernador". 1957, Tabla VII y VIII, pág. 23.
- 64.- Quayle, M.S. "Teachers College Control Education". Núm. 659, 1935.
- 65.- Rettig, S. ; Jacobson, F.N. & Passamanick, B. "American Sociology Review". 1958, 86, 251 - 252.
- 66.- Robinson, H. & Hoppock, R. "Occupations" 1952, 30, 594 - 598.
- 67.- Robinson, H. "Personnel Guidance Journal" 1953, 32, 22-26.

- 68.- Robinson, H.A. "An Occupational Survey of Secondary School Reading Specialists in Junior and High School" Disertación doctoral no publicada. Universidad de Nueva York, 1957.
- 69.- Roper, E. "Fortune" 1938, 17, 183-84; 86; 88; 91-92.
- 70.- Roper, E. "Fortune". 1947, 35, 5-6; 10; 12; 16.
- 71.- Shriver, B.M. "Age and Behavior" Pittsburg, Pennsylvania 1952.
- 72.- Stockford, L.O. & Kunze, K.R. "Personnel". 1950, 27, 129-143.
- 73.- Stagner, R. "Personnel Journal". 1941, 35, 175-181.
- 74.- Stagner, R. "Personnel Psychology". 1958, 11, 509-513.
- 75.- Super, Donald Edwin. "Psicología de los Intereses y las vocaciones". (Traducción de Iris Ucha de Davie). Buenos Aires Kapelusz. 1967.
- 76.- Super, D. E. "Journal App. Psychology". 1939, 23, 547-564.
- 77.- Super, D. E. "Character and Personality". 1941, 10, 51-61.
- 78.- Survey Research Center. "Fortune". 1950, 42(8), 46-50.
- 79.- Trier, H. E. "Satisfacción en el trabajo y status ocupacional". Tesis de Maestría no publicada. Universidad del Estado de Michigan. 1954.
- 80.- Tylor, E.B. "Journal of Anthropology". 1889, 18, 245-269.
- 81.- Troxell, J. R. "Personnel". 1954, 31, 199-205.
- 82.- Turner, Arthur Nicholson y Paul R. Lawrance. "Industrial jobs and the Workers". Boston, Harvard University, División of research, Graduate School of Business Administration. 1965.
- 83.- U.S. Survey of Current Business, U.S. Department of Commerce, Table 6, Pág 8-9. July, 1958.
- 84.- Warner, W.L. "Yankee City Series". Vol. I Editorial de la Universidad de Yale. 1949.

- 85.- Whiting, J.W.M. "Handbook of Social Psychology" 1953,
523 - 531.
- 86.- Whyte, W.F. "Human Relations in the Restaurant Industry".
New York, McGraw-Hill, 1948.
- 87.- Zytowski, Donald G. "Vocational Behavior". New York, Holt,
Rinchart & Winston. (1968).

A P E N D I C E A

The following statements will help you to describe how you feel about your job. Think about your experience while working on this job and check those statements which most accurately and honestly tell how you feel about it.

1.- Place a check mark in front of the statement which best tells how good a job you have.

- A. The job is an excellent one, very much above the average.
- B. The job is a fairly good one.
- C. The job is only average.
- D. The job is not as good as average in this kind of work.
- E. The job is a very poor one, very much below the average.

2.- Place a check mark in front of the statement which best describes your feelings about your job.

- A. I am very satisfied and happy on this job.
- B. I am fairly well satisfied on this job.
- C. I am neither satisfied nor dissatisfied--it is just average.
- D. I am a little dissatisfied on this job.
- E. I am very dissatisfied and unhappy on this job.

3.- Check one of the following statements to show how much of the time you are satisfied with your job.

- A. Most of the time.
- B. A good deal of the time.
- C. About half of the time.
- D. Occasionally.
- E. Seldom.

4.- Place a check mark in front of the statement which best tells what kind of an organization it is to work for.

- A. It is an excellent organization to work for--one of the best organizations I know of.
- B. It is a good organization to work for but not one of the best.
- C. It is only an average organization to work for. Many others are just as good.
- D. It is below average as an organization to work for. Many others are better.
- E. It is probably one of the poorest organizations to work for that I know.

5.- Place a check mark in front of the statement which best tells how your feelings compare with those of other people you know.

- A. I dislike my job much more than most people dislike theirs.
- B. I dislike my job more than most people dislike theirs.
- C. I like my job about as well as most people like theirs.

- D.- I like my better than most people like theirs.
- E.- I like my job much better than most people like theirs.

6. Place a check mark in front the statement which best tells how you feel about the work you do on your job.

- A.- The work I do is very unpleasant. I dislike it.
- B. The work I do is not pleasant.
- C. The work is just about average. I don't have any feeling about whether it is pleasant or not.
- D. The Work is pleasant and enjoyable.
- E. The Work very enjoyable. I very much like todo the work called for on this job.

7. Check one of the following which best describes any general conditions which affect your work or comfort on this job.

- A. General Working conditions are very bad.
- B. General Working conditions are poor--not so good as the average for this kind of job.
- C. General Working conditions are about average, neither good nor bad.
- D. In general, working conditions are good, better than average.
- E. General working conditions are very good, much better than average for this kind of job.

8. Check one of the following statements which best tells how you feel about changing your job.

- A. I would quit this job at once if I had anything else to do.
- B. I. Would take almost any other job in which I could earn as much as I am earning here.
- C. This job is as good as the average and I would just as soon have it as any other job but would change jobs if I could make more money.
- D. I am not eager to change jobs but would do so if I could make more money.
- E. I do not want to change jobs even for more money because this is a good one.

9. Suppose you had a very good friend who is looking for a job in your line of work and know of a vacancy in this organization which your friend is well qualified to fill. Would you:

- A. Recommend this job as a good one to apply for?
- B. Recommend this job but caution your friend about its shortcomings?
- C. Tell your friend about the vacancy but not anything else, then let him decide whether to apply or not?
- D. Tell your friend about the vacancy but suggest that he or she look for other vacancies elsewhere before applying?
- E. Try to discourage your friend from applying by telling the bad things about the job?

10. On the line below, place a check mark to show how well satisfied you are with this job. You may place your mark anywhere on the line either above one of the statements or between them.

Completely More dissat- About More satisfied Completely
dissatisfied isfied than half than dissatis-satisfied
satisfied and half fied

11. Most of my friends think I have an excellent job.
--A. Strongly agree.
--B. Agree.
--C. Neither agree nor disagree--not sure.
--D. Disagree.
--E. Strongly disagree.
12. This organization is generally considered a good one to work for.
--A. Strongly agree.
--B. Agree.
--C. Neither agree nor disagree--not sure.
--D. Disagree.
--E. Strongly disagree.
13. My family thinks I have a very good job.
--A. Strongly agree.
--B. Agree.
--C. Neither agree nor disagree--not sure.
--D. Disagree.
--E. Strongly disagree.
14. Most of my neighbors think my job is a very good one.
--A. Strongly agree.
--B. Agree.
--C. Neither agree nor disagree--not sure.
--D. Disagree.
--E. Strongly disagree.
15. The presence of this organization in our community is a very a good thing.
--A. Strongly thing.
--B. Agree.
--C. Neither agree nor disagree--not sure.
--D. Disagree.
--E. Strongly disagree.

Personal Background Information

The following information is necessary for purposes of cross tabulation and analysis of data obtained on these forms. Please chekx the items as accurately as you possibly can.

1. Check the highest level of education which you have completed.

- A. Fourth grade or under.
- B. Eighth grade.
- C. Business school or technical school.
- D. Junior college.
- E. College with A.B. or comparable.
- F. Masters degree.
- G. Ph.D. degree.
- H. High school.

2. Check one of the following to indicate the age group in which you belong.

- A. 20 years of age or younger.
- B. 20 to 30.
- C. 30 to 40.
- D. 40 to 50.
- E. 50 to 60.
- F. Over 60.

3. Sex

- A. Male.
- B. Female.

4. Please estimate your average income.

- A. Less than \$2,000.
- B. \$2,000 to \$4,000.
- C. \$4,000 to \$6,000.
- D. \$6,000 to \$8,000.
- E. \$8,000 to \$12,000.
- F. Over \$12,000.

5. What is your official occupational title? _____

6. Name the department in which you work (such as: accounting, central inspection, assembly, etc.). _____

7. Name the company for which you work. _____

8. Please tell what kind of work you do in your department. _____

9. What was your father's occupation? _____

A P E N D I C E B

Ottobre, 1955

Si prega di non scrivere il proprio nome su questo foglio. Le seguenti spiegazioni l'aiuteranno a descrivere come lei si sente riguardo al suo lavoro.

Controlli queste dichiarazioni che descrivono le sue sensazioni.

1. Metta un segno (X) davanti alla dichiarazione che meglio indica come lei si sente riguardo al lavoro preferito.
 - A. Il lavoro é eccellente molto al di sopra della media.
 - B. Il lavoro é piuttosto buono.
 - C. Il lavoro é di bontá media.
 - D. Il lavoro non é cosi buono come la media di simili lavori.
 - E. Il lavoro é pessimo, molto al di sotto della media.
2. Metta un segno (X) davanti alla dichiarazione che meglio descrive le sue opinioni riguardo al lavoro.
 - A. Io sono molto soddisfatto e felice di questo lavoro.
 - B. Io sono abbastanza soddisfatto di questo lavoro.
 - C. Io non sono né soddisfatto né scontento di questo lavoro é un lavoro di valore medio.
 - D. Io sono poco soddisfatto del lavoro.
 - E. Io sono molto insoddisfatto e scontento di questo lavoro.
3. Controlli le seguenti dichiarazioni per mostrare per quanto tempo é soddisfatto del suo lavoro.
 - A. La maggior parte del tempo.
 - B. Una buona quantitá del tempo.
 - C. Circa metá tempo.
 - D. Talvolta.
 - E. Raramente.
4. Metta un segno (X) davanti alla dichiarazione che meglio specifica quali sono le sue opini in confronto a quelle degli altri.
 - A. Mi dispiace il mio lavoro molto piú che non dispiaccia agli altri.
 - B. Mi dispiace piú il mio lavora che non dispiaccia agli altri.
 - C. Mi piace il mio lavoro come agli altri.
 - D. Mi piace il mio lavoro meglio che agli altri.
 - E. Mi piace il mio lavoro molto piú che agli altri.

5. Faccia un segno davanti ad una delle seguenti dichiarazioni riguardo la sua opinione sul cambio del lavoro.
- A. Lascerai immediatamente questo lavoro se avessi qualcosaltro da fare.
 - B. Prenderei qualsiasi altro lavoro nel quale potessi guadagnare quanto guadagno qui.
 - C. Questo lavoro é buono in generale e lo farci come qualunque altro ma cambierei se potessi guadagnare di piú.
 - D. Non desidero cambiare lavoro ma lo farei per un maggiore compenso.
 - E. Non voglio cambiare lavoro nemmeno per un maggior compenso, perché questo é un buon lavoro.

Si prega di controllare le verie parti il piú accuratamente posible.

- | | |
|--|--|
| 1. Sesso | 3. Quanti anni ha? |
| --A. Maschile | --A. 20 o meno? |
| --B. Femmile. | --B. Da 20 a 40 |
| 2. Quanti anni di scuola? | 4. Quale é la vostra paga per un anno? |
| --A. Da 0 a 5 | --A. Da 0 a mezzo milione di lire |
| --B. Da 5 a 10 | --B. Da mezzo a due milioni |
| --C. Da 10 in poi | --C. Oltre i due milioni? |
| 5. Quale é la sua occupazione? _____ | |
| 6. Quale é l'occupazione di suo padre? _____ | |

A P E N D I C E C

Universidad de Puerto Rico
COLEGIO DE AGRICULTURA Y ARTES MECANICAS
Mayaguez, Puerto Rico

C U E S T I O N A R I O

Este cuestionario pretende averiguar algunos datos sobre la satisfacción que siente el obrero puertorriqueño en el trabajo. En el llenarlo usted estará cooperando con una bonita investigación.

PARTE I.

1. Marque con una (X) la línea de abajo que mejor identifique "cuan bueno es su trabajo."
 - A. El trabajo es excelente, mucho mejor que el "promedio de ellos." (trabajos).
 - B. El trabajo es bastante bueno.
 - C. El trabajo es del promedio. (regular)
 - D. El trabajo no es tan bueno como el "promedio" en esta clase de trabajo.
 - E. El trabajo es uno muy pobre, "muy por debajo del promedio".

2. Marque con una (X) la línea que mejor describe el grado de satisfacción que usted deriva de su trabajo.
 - A. Estoy muy satisfecho y contento en este trabajo.
 - B. Estoy bastante satisfecho con este trabajo.
 - C. No estoy ni satisfecho ni insatisfecho. Asi...así.
 - D. Estoy un poco insatisfecho con este trabajo.
 - E. Estoy muy insatisfecho y disgustado con este trabajo.

3. Marque con una (X) la línea que señala la parte del tiempo en su trabajo que usted está satisfecho con éste.
 - A. Casi todo el tiempo.
 - B. Una gran parte del tiempo.
 - C. Aproximadamente la mitad del tiempo.
 - D. Ocasionalmente. De cuando en cuando.
 - E. Raras veces.

4. Señale con una (X) la línea que mejor describe la clase de organización en y para la que usted trabaja.
 - A. Es una excelente organización para trabajar en ella. Es una de las mejores que conozco.
 - B. Es una buena organización en donde trabajar, pero no es una de las mejores.
 - C. Es una organización "promedio". Muchas otras son tan buenas como ella.

- D. Es una organización a considerarse inferior al promedio para trabajar en ella. Muchas otras son mejores que ella.
- E. Es probablemente una de las más (malas) organizaciones -- donde trabajar de las que conozco.
5. Marque con una (X) la línea que mejor exprese como su opi ni ón y sentir comparan con otras personas.
- A. Me disgusta mi trabajo, mucho más que a lo que a otras -- personas le disgusta el suyo.
- B. Me disgusta mi trabajo más que a lo que a otras personas le disgusta el suyo.
- C. Me gusta mi trabajo tanto como a muchas personas gusta el suyo.
- D. Gusto de mi trabajo más que lo que otros gustan del suyo.
- E. Me gusta mi trabajo mucho más que lo que a la mayoría de la gente gusta el suyo.
6. Marque con una (X) la línea que mejor exprese su sentir - ante el tipo de trabajo que usted hace en su actual empleo.
- A. El trabajo que hago es muy desagradable. No me gusta.
- B. El trabajo que hago no es agradable.
- C. El trabajo que hago es del "promedio". No tengo una posi- ción.
- D. El trabajo es agradable y placentero.
- E. El trabajo es muy agradable que existen en su actual tra- bajo.
7. Marque con una (X) la línea que mejor describe su opinión ante las condiciones que existen en su actual trabajo.
- A. Las condiciones generales de trabajo son muy malas.
- B. Las condiciones de trabajo son pobres. No son tan buenas como las que existen en el promedio de estos trabajos.
- C. Las condiciones generales de trabajo pueden considerarse como "del promedio". Puede decirse no son ni buenas ni - malas.
- D. En general, las condiciones de trabajo son buenas. Mejor que el promedio.
- E. Las condiciones generales de trabajo son muy buenas; mucho mejor que las del "promedio".
8. Marque con una (X) la alternativa que mejor describa como usted se sentiría ante el cambiar de trabajo.
- A. Yo dejaría este trabajo inmediatamente si tuviese la opor tun id ad d e tr ab aj a r en alg una o tra co sa.
- B. Yo cogería "casi" cualesquier otro trabajo si yo pudiese ganar en él tanto dinero como el que gano en mi actual trabajo.

- C. Este trabajo es tan bueno "como el promedio" y le prefiero a otro; no obstante le cambiaría si pudiese encontrar donde ganar más dinero.
- D. No estoy "ansioso" ni deseoso por cambiar de trabajo, pero... lo haría si pudiese ganar más dinero.
- E. Yo no cambiaría de trabajo aun existiendo otros con mejor "paga" porque mi actual trabajo es bueno.

9. Si un amigo estuviese buscando empleo y hubiese oportunidad donde yo trabajo.

- A. Yo le recomendaría a mi amigo como buena esa oportunidad.
- B. Yo le hablaría a mi amigo sobre esta oportunidad pero informándole sobre las ventajas e inconvenientes del trabajo.
- C. Yo le informaría a mi amigo sobre la oportunidad y nada más.
- D. Yo le informaría a mi amigo sobre la oportunidad, pero le diría que buscarse en otros sitios primero.
- E. Yo trataría de desalentar a mi amigo para que no solicitase.

10. En la línea que se presenta marque con una (X) donde usted cree que va.

Completamente más insatis- ni satis- más satis- completamente
insatisfecho fecho que fecho ni fecho que satisfecho
satisfecho insatisfecho insatisfecho

11. Muchos de mis amigos (la mayoría) opinan que tengo un trabajo excelente.

- A. Estoy muy de acuerdo con que así opinan.
- B. Estoy de acuerdo.
- C. No estoy muy seguro.
- D. No estoy de acuerdo.
- E. Estoy muy en desacuerdo, pues no creo no opinan así.

12. Esta organización es generalmente considerada como muy buena para trabajar.

- A. Estoy muy de acuerdo con que así es considerada.
- B. Estoy de acuerdo.
- C. No estoy muy seguro de ello.
- D. No estoy de acuerdo. No se considera así.
- E. Estoy en desacuerdo. No se considera así.

13. Mi familia cree tengo un buen trabajo.

- A. Estoy muy de acuerdo con que así lo cree mi familia.
- B. Estoy de acuerdo.
- C. No estoy muy seguro.
- D. No estoy de acuerdo.
- E. Estoy muy en desacuerdo.

14. La mayoría de mis vecinos creen mi trabajo es muy bueno.

- A. Estoy muy de acuerdo con que opinan así.
- B. Estoy de acuerdo.
- C. No estoy seguro de ello.
- D. No estoy de acuerdo. Ellos no creen así.
- E. Estoy muy en desacuerdo. Ellos no creen así.

15. El que esté esta fábrica u organización en esta comunidad es algo bueno.

- A. Estoy muy de acuerdo con que así es.
- B. Estoy de acuerdo.
- C. No estoy seguro.
- D. No estoy de acuerdo.
- E. Estoy muy en desacuerdo.

16. Mi trabajo es:

- A. Fuerte
- B. Exige responsabilidad
- C. Ni exige mucha responsabilidad, ni es muy fuerte
- D. Es un trabajo cómodo
- E. Es un trabajo suave y no exige gran responsabilidad

17.

- A. A mí me interesa trabajar en cosas que requieran mucha responsabilidad y esfuerzo.
- B. A mí me gusta trabajar en cosas que requieren bastante responsabilidad y esfuerzo.
- C. A mí me interesa trabajar en cosas que requieran alguna responsabilidad y esfuerzo.
- D. A mí me interesa trabajar en cosas que requieran poca responsabilidad y esfuerzo.
- E. A mí me interesa trabajar en cosas que no requieran responsabilidad.

PARTE II.

INFORMACION PERSONAL QUE NECESITAMOS PARA EL ESTUDIO

1. Marque el grado o nivel de educación a que usted haya llegado. Sino fuese exacto marque el más a que usted se acercó.

- A. segundo grado
- B. cuarto grado
- C. octavo grado
- D. cuarto año
- E. Escuela de comercio
- F. Colegio (incompleto)
- G. Colegio (completo)
- H. Master
- I. Ph. D.

2. Marque la edad que corresponde a usted

- A. 20 años o menos
- B. 20 a 30 años
- C. 30 a 40 años
- D. 40 a 50 años
- E. 50 a 60 años
- F. sobre 60 años

3. Sexo

- A. Varón
- B. Mujer

4. Cuando usted se independizó de sus padres?...salió de su hogar?

- A. 10 a 15 años de edad
- B. 15 a 20 años
- C. de 20 a 25 años
- D. mayor de 25 años
- E. aun no me he independizado.

5. Usted se casó

- A. antes de los 20 años
- B. de 20 a 25 años
- C. 25 a 30 años
- D. después de los 30
- E. no me he casado

6. ¿ Estuvo usted mucho tiempo viviendo con su padres?
¿ Si o No? ¿ Cuántos años más o menos?

7. ¿Cuál fue la ocupación de su papá? _____
8. ¿Cómo se le llama al trabajo que usted hace? _____
9. ¿Cómo se le llama al departamento donde usted trabaja?

10. ¿Usted cobra semanal, quincenal ó mensual? _____
¿Que cantidad? _____

A P E N D I C E D

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Rio Piedras, Puerto Rico
3 de Septiembre de 1969.

Estimado compañero:

Estamos interesados en conocer más sobre todo aquello que se relacione con el sentirse satisfecho en el trabajo. Otros países se han preocupado por esto. Nosotros los puertorriqueños también lo hacemos.

En el poder hacer uso de la opinión suya agradecemos llene el cuestionario pegado a esta carta. Usted no tiene que escribir su nombre cuando termine. Su cuestionario será unido al de otros puertorriqueños que cooperan en este estudio.

Para poder hacer comentarios justos, confiamos poder recibir cuestionarios que hayan sido llenados con seriedad y sinceridad.

Esperando recibir de usted su bondadosa cooperación, le expresamos el agradecimiento de la Universidad.

Cordialmente,

Mirta N. Cortés
Investigadora.



A P E N D I C E E

PORCENTAJE DE EMPLEADOS SATISFECHOS Y NO SATISFECHOS EN CADA STATUS OCUPACIONAL CON LA SATISFACCION PROMEDIO EN CADA STATUS EN ESTADOS UNIDOS, ITALIA Y PUERTO RICO.

Pais	Status Ocupacional	N	No Satisfecho	Moderadamente Satisfecho	Altamente Satisfecho	Satisfacción Total Promedio.
Estados Unidos	Directores	33	9.1	39.4	51.5	42.7
	Oficinas	33	6.0	48.5	45.5	42.9
	Diestros	48	12.5	52.1	35.4	40.6
	Semi Diestro	92	23.9	51.1	25.0	38.8
	No Diestros	34	29.4	44.1	20.5	38.0
Italia	Directores	-	-	-	-	-
	Oficinas	15	46.7	53.3	0	36.0
	Diestros	31	29.2	61.2	9.6	36.1
	Semi Diestros	137	47.4	44.6	8.0	35.6
	No diestros	13	38.5	46.2	15.3	31.5
Puerto Rico	Directores	24	0	39.2	70.8	43.7
	Oficinas	41	24.4	31.7	43.9	41.0
	Diestros	140	8.5	53.6	57.9	41.7
	Semi Diestros	101	5.9	35.7	58.4	42.5
	No diestros	92	23.9	43.5	32.6	40.9

A P E N D I C E F

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS PUNTUACIONES DE SATISFACCION DE LOS GRUPOS DE STATUS OCUPACIONAL EN ITALIA Y PUERTO RICO COMO FUERON DEMOSTRADOS POR LA "PRUEBA D DE TUKE"

Prueba de Tukey D	Status Ocupacional	Puntuación de Satisfacción promedio	<u>Diferencias</u>		
Puerto Rico			\bar{x} -39.35	\bar{x} -39.65	\bar{x} -41.91
1.37	Directores	43.45	4.10	3.80	1.54
	Semi diestros	42.86	3.51	3.21	
	Diestros	41.91	2.56	2.26	
	oficinistas	39.65			
	No diestros	39.35			
Italia			\bar{x} -31.54	\bar{x} -35.65	\bar{x} -36.00
1.69	Diestros	36.06	4.52		
	Oficinistas	36.00	4.46		
	Semi diestros	35.65	4.11		
	No diestros	31.54			