

90/184

Revista de Psicología Social y Personalidad
1987, Vol. 3, Núm. 2, Págs. 50-61

12.50
G216
1320

~~CARACTERISTICAS DE LA SATISFACCION LABORAL
EN MUJERES MEXICANAS~~

CHARACTERISTICS OF WORK SATISFACTION
AMONG MEXICAN WOMEN

Blanca Elba García y García
Patricia Bedolla

Facultad de Psicología
Universidad Nacional Autónoma de México

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, estudiar algunas características de la satisfacción laboral en la mujer que trabaja remuneradamente en México. Para ello se aplicó un cuestionario a 160 mujeres y 160 hombres, entre los cuales se encontraban solteros y casados con actividad laboral diferente. Los resultados señalan que existen diferencias según el sexo, en cuanto a los factores que son considerados importantes en la satisfacción con el trabajo y tanto la actividad laboral como el estado civil, producen efectos en el grado de satisfacción.

ABSTRACT

The objective of the present research, was to study some characteristics of job satisfaction in Mexican working women. A questionnaire was applied to 160 women and 160 men, single and married, with different occupations. The results show sex differences with respect to the main factors of job satisfaction, and its rank in accordance with the occupation and status.

INTRODUCCION

Blanca Elba García y García
Patricia Pedolla

La satisfacción laboral es considerada como un fenómeno que posee distintas dimensiones, las cuales actúan como un todo en la predicción del comportamiento laboral (Vroom, 1964; McIlwee, 1982; Hollinger y Clark, 1982; Bhagat y Chassie, 1981).

- En la mayoría de los estudios norteamericanos realizados sobre este tópico, las dimensiones de la satisfacción laboral analizadas, han sido las siguientes:
- a) Satisfacción con el trabajo mismo. Incluye el contenido y rutinas del trabajo, para estimar en qué grado las personas sienten que su actividad laboral es agradable, desafiante, creativa y pone en juego sus habilidades.
 - b) Satisfacción con los supervisores y jefes. Se relaciona con las consideraciones que las autoridades de la organización tienen para sus trabajadores y en qué medida proporcionan recompensas y castigos a éstos, así como su preocupación por el bienestar del personal y la manera en que supervisa las actividades de trabajo.
 - c) Satisfacción con los salarios y prestaciones. Se refiere al grado en que los empleados consideran que tanto sueldo como las prestaciones que reciben, se ajustan a sus necesidades y aspiraciones.
 - d) Satisfacción con compañeros de trabajo. Medida en que los trabajadores sienten que sus relaciones con sus compañeros de trabajo son agradables.
 - e) Satisfacción con oportunidades de promoción. Oportunidades que perciben los trabajadores de avanzar y obtener mejores puestos en su trabajo, así como sentimientos de que las políticas de ascenso son justas.
 - f) Satisfacción con las horas de trabajo. Tiempo que una persona pasa en su trabajo y cómo usa las horas asignadas a él.
 - g) Satisfacción con la carga de trabajo. Relación entre la cantidad de trabajo que tiene que realizar un sujeto y el tiempo para efectuarlo, además de las facilidades que tenga en su trabajo para llevarlo a cabo.

El estudio de la satisfacción laboral, es importante, puesto que se relaciona con la fuerza con la que una persona permanece en su trabajo. Vroom (1964), efectuó una revisión de las investigaciones que han analizado los efectos de la satisfacción sobre el comportamiento laboral. Este autor encontró que entre más satisfecha se siente una persona con su trabajo, es menos probable que lo cambie de manera voluntaria. Asimismo, observó que el ausentismo y los accidentes de trabajo, se asocian con una actitud negativa hacia éste. Finalmente, parece ser que una alta satisfacción laboral, redundará en una mejor ejecución de las tareas de trabajo.

En Estados Unidos, hasta antes de la década de los setenta, casi todos los estudios sobre este tópico, fueron realizados con hombres como sujetos, poniéndose poca atención en los aspectos que generaban satisfacción en las mujeres.

Estudios recientes se encaminan al análisis de las fuentes de satisfacción que son importantes para las mujeres a diferencia de los hombres, encontrándose muchas inconsistencias.

Sauser y York (1978), comentan que de 14 estudios revisados, "seis concluyeron que las mujeres estaban más satisfechas, tres reportaron que los hombres estaban más satisfechos y cinco no encontraron diferencias significativas". No obstante, se ha observado que los valores socioemocionales del trabajo, tales como las relaciones con los compañeros y las condiciones de trabajo confortables y agradables, además del salario (a pesar de que éste es inferior al de los hom-

Características de la Satisfacción Laboral en Mujeres Mexicanas

bres), parecen ser las fuentes de satisfacción más importantes para las mujeres (Brenner y Tomkiewicz, 1979; Sauser y York, 1978; McIlwee, 1982); mientras que para los hombres son la responsabilidad; las promociones, las oportunidades para demostrar sus destrezas; el contenido del trabajo; toma de decisiones; oportunidades para tener un ingreso más alto y uso de la creatividad.

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

Sauser y York (1978) observan que la satisfacción total en el trabajo, es significativamente diferente entre hombres y mujeres, siendo que las mujeres están más satisfechas con su salario que los hombres, y menos satisfechas con el trabajo mismo, las promociones, la supervisión y sus compañeros de trabajo. En relación a las diferencias en el salario, los autores señalan que la mujer no pone atención en él, debido a que su interés se centra más en las actividades propias de su sexo como la familia y el hogar, sin comprometerse demasiado con su trabajo remunerado.

Por su parte, Brenner y Tomkiewicz (1979), realizaron una investigación cuyo propósito fue averiguar si las diferencias entre los atributos del trabajo que producen tal situación en hombres y mujeres, habían desaparecido a lo largo de una década, basándose en que los estereotipos sexuales han cambiado. Los resultados mostraron que las diferencias aún existían, puesto que de once características que inicialmente marcaban distinciones en hombres y mujeres, diez años después se habían mantenido ocho. Esto es, para los hombres, los trabajos que requerían mayor creatividad; mejores ingresos, responsabilidad y toma de riesgo, trabajar en problemas centrales de la organización, tener oportunidad de avanzar y progresar, y trabajos que se asociaban con la supervisión de otros, eran las fuentes de satisfacción más importantes. Para las mujeres, un trabajo satisfactorio, era aquel que les proporcionaba posibilidades de involucrarse con otras personas, mucho tiempo libre, variedad de actividades y deberes, condiciones de trabajo confortables y la oportunidad de trabajar para personas superiores a las cuales admiraban. Además, encontraron que las mujeres valoraban más que los hombres, el desarrollo continuo de conocimientos y destrezas, así como la estimulación intelectual.

Existen otros estudios que además del sexo, incorporan otras variables como el estado civil, la rama de actividad laboral, el nivel educativo y la edad. Al respecto, McIlwee (1982), señala que a niveles profesionales y empresariales, aspectos como el compromiso, el prestigio, el grado en que las aspiraciones y expectativas son cubiertas por el trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y buen salario, son de relevancia para los trabajadores. Sin embargo, al moverse la escala ocupacional hacia abajo, tales aspectos dejan de ser importantes. Asimismo, esta autora encuentra que las mujeres cuando desempeñan una

Blanca Elba García y García
Patricia Bedolla

actividad no tradicional, se sienten más satisfechas aunque con mayor estrés. Se observó también, que la fuente principal de satisfacción entre este tipo de mujeres, tiene que ver con las buenas relaciones entre compañeros y jefes.

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

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

Como se ha podido observar, las investigaciones sobre la satisfacción laboral se han desarrollado en un contexto distinto al del país, de ahí el interés por detectar si tales hallazgos son encontrados en nuestro medio y cuáles son sus características particulares. Es por ésto, que se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

- a) La estructura de los distintos aspectos que componen la satisfacción laboral, así como la importancia que cada uno de ellos tiene, es diferente entre hombres y mujeres.
- b) Dependiendo del sexo, del estado civil y de la actividad laboral, el grado de satisfacción con el trabajo será diferente.

METODO

Sujetos.

Se seleccionaron a 160 hombres y 160 mujeres, que en el momento de la aplicación de la escala, declaraban realizar un trabajo remunerado. La muestra incluye personas profesionales y no profesionales, casados y solteros, con una edad entre 20 y 30 años, y todos viviendo en la ciudad de México.

Definición de Variables.

Las variables independientes fueron:

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

Características de la Satisfacción Laboral en Mujeres Mexicanas

2. Actividad laboral. La cual tomó dos valores:
- a) Profesionales. Personas que habían concluido estudios superiores y que ejercían actualmente su profesión.
 - b) No profesionales. Personas con educación media y media superior, que ejercían un oficio o trabajo técnico actualmente.
3. Estado Civil. Esta variable incluyó dos categorías:
- a) Solteros. Personas que en el momento de la investigación no vivían con alguien haciendo vida marital.
 - b) Casados. Personas que vivían con alguien haciendo vida marital.

La variable dependiente fue la satisfacción laboral, definida como la orientación afectiva de los trabajadores hacia diferentes aspectos relacionados con el trabajo; se operacionalizó con los siguientes indicadores:

- a) Satisfacción con el trabajo mismo. Lo interesante o atractivo que resultan las actividades propias del trabajo que debe realizar el sujeto.
- b) Satisfacción con los compañeros de trabajo. Grado de satisfacción agradable con las relaciones que establecía con sus compañeros de trabajo.
- c) Satisfacción con los jefes. Medir lo agradable que resultaban las relaciones del sujeto con sus superiores.
- d) Satisfacción con el salario y las prestaciones. Grado de satisfacción que tiene el sujeto en relación al salario y prestaciones que recibe en la empresa o institución en que labora.
- e) Satisfacción con las oportunidades de promoción. Satisfacción que sienten los sujetos con las oportunidades para ascender en su trabajo.

Instrumento.

La satisfacción laboral fue medida por medio de una escala de 22 reactivos que consideraba las dimensiones ya mencionadas en el punto anterior. El instrumento estuvo basado en los realizados por Hollinger y Clark (1982) y Hulin y Smith (1964).

Diseño.

Se emplearon dos tipos de diseño con la misma muestra para confirmar las hipótesis planteadas.

En relación a la primera de ellas, en la que se establecía una diferencia entre hombres y mujeres, el tipo de diseño fue de dos muestras independientes. Para la segunda hipótesis se empleó un diseño factorial de $2 \times 2 \times 2$, donde la muestra se distribuyó como sigue:

	MUJERES		HOMBRES	
	Profesionales	No Profesionales	Profesionales	No Profesionales
Solteros	40	40	40	40
Casados	40	40	40	40

Procedimiento.

Se aplicó el cuestionario a la muestra seleccionada. Las encuestadoras explicaban el objetivo de la investigación y aclaraban dudas a los sujetos.

Una vez obtenidos los datos, se aplicó un análisis factorial con rotación directa óblimin, con la finalidad tanto de obtener la validez del instrumento, como probar la primera hipótesis. Asimismo se obtuvieron los coeficientes de confiabilidad de las distintas escalas de medición.

Finalmente, para la comprobación de la hipótesis b), se empleó el análisis de varianza.

Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

RESULTADOS

En relación a la hipótesis que versaba sobre las diferencias en la estructura factorial de la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, puede decirse que se corroboró. El análisis factorial aplicado al grupo de mujeres, arrojó ocho factores; de ellos, los primeros cuatro fueron los más importantes para este grupo (valores eigen entre 4.18 y 1.08), tales factores explican el 78.3% de la varianza de la muestra (Véase Tabla 1). De esta forma, se observó que las actividades propias del trabajo, son la principal fuente de satisfacción laboral para el sexo femenino, puesto que el primer factor explica el 36.5% de la varianza e incluye los reactivos que se relacionaban a las características del trabajo mismo. El factor II, corresponde a la satisfacción con el jefe, explicando también un porcentaje considerable de la varianza.

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

Por su parte, en el grupo formado por los hombres, se encontró que de los seis factores que se formaron, los tres primeros son los que mayor porcentaje de varianza explican (Ver Tabla 2). El factor I, que se relaciona con la satisfacción con el jefe, fue el aspecto más relevante para el sexo masculino y corresponde al 50.2% de la varianza total. Asimismo, el factor II que involucra el agrado que siente el trabajador con las actividades propias del trabajo, también es una fuente de satisfacción explica el 17.2% del grupo. Finalmente, las promociones son el tercer aspecto importante entre los hombres, explica el 10.7% de la varianza.

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

TABLA 1

EN ESTA TABLA SE MUESTRAN LOS FACTORES IMPORTANTES PARA EL GRUPO DE MUJERES CON LAS CARGAS FACTORIALES DE LOS REACTIVOS, EL PORCENTAJE DE VARIANZA QUE EXPLICA CADA FACTOR Y LOS VALORES EIGEN

Reactivos	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV
1. Mi trabajo es interesante	0.64			
3. Mi trabajo es aburrido	0.72			
4. Me siento satisfecho con el trabajo...	0.32			
5. Mi trabajo es agradable	0.71			
12. Trabajo a gusto con mi jefe...		0.72		
13. Mi jefe me ayuda a realizar mi trabajo		0.51		
14. Me gusta la forma en que mi jefe supervisa...		0.58		
15. Mi jefe se interesa por mi bienestar		0.46		
16. Las relaciones con mi jefe hacen más grato...		0.67		
22. Las prestaciones que recibo son adecuadas			0.76	
8. Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo				-0.42
10. Mis compañeros de trabajo son amistosos				-0.71
11. Las relaciones con mis compañeros... son agradables				-0.83
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADO	36.5	20.6	11.9	9.4
VALORES EIGEN	4.18	2.36	1.36	1.08

Características de la Satisfacción Laboral en Mujeres Mexicanas

TABLA 2

EN ESTA TABLA SE MUESTRAN LOS FACTORES IMPORTANTES PARA EL GRUPO DE HOMBRES CON LAS CARGAS FACTORIALES DE LOS REACTIVOS, EL PORCENTAJE DE VARIANZA QUE EXPLICA CADA FACTOR Y LOS VALORES EIGEN

Reactivos	Factor I	Factor II	Factor III
12. Trabajo a gusto con mi jefe...	0.71		
13. Mi jefe me ayuda a realizar mi trabajo	0.34		
14. Me gusta la forma en que mi jefe supervisa...	0.61		
15. Mi jefe se interesa por mi bienestar	0.56		
16. Las relaciones con mi jefe hacen más grato...	0.40		
1. Mi trabajo es interesante		-0.74	
3. Mi trabajo es aburrido		-0.72	
4. Me siento satisfecho con el trabajo...		-0.25	
5. Mi trabajo es agradable		-0.64	
7. El trabajo que desempeño es el que siempre quise		-0.30	
6. Me siento frustrado por el trabajo que realizo			-0.60
17. En mi trabajo existen facilidades para alcanzar...			-0.51
18. Los ascensos en mi trabajo son frecuentes			-0.49
19. En mi trabajo las políticas para ascender son injustas			-0.44
PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA	50.2	17.2	10.7
VALORES EIGEN	5.21	1.78	1.10

Características de la Satisfacción Laboral en Mujeres Mexicanas

Para probar la segunda hipótesis que se refería a las diferencias en el grado de satisfacción laboral producidas por el sexo, el estado civil y la actividad laboral, se empleó el diseño $2 \times 2 \times 2$ mencionado en la sección de Método y se le aplicó un análisis de varianza. Para ello, se tomaron sólo dos aspectos de satisfacción la referente al trabajo mismo y al jefe, ya que es en estos puntos donde hombres y mujeres pueden ser comparables. Esto es, si se toma como parte de la validez de construcción, el análisis factorial antes expuesto, se observa que las únicas escalas en las que ambas muestras presentan características semejantes, son la satisfacción con el trabajo mismo y con el jefe, cuyo coeficiente alfa de Cronbach es de 0.75, por lo que puede afirmarse que son confiables.

Se tiene entonces, que en relación al trabajo mismo el análisis de varianza mostró un efecto significativo debido a la actividad laboral ($F = 41.09$, $gl = 1,312$, $p = 0.00$). Esto es, si se comparan las medias de los profesionales y los no profesionales, se observa que los primeros se sienten satisfechos con las actividades que realizan en su trabajo, mientras que los no profesionales se encuentran indecisos (Véase Tabla 3).

TABLA 3

COMPARACION DE MEDIAS EN RELACION A LA SATISFACCION CON EL TRABAJO MISMO

	MUJERES		HOMBRES	
	Solteras	Casadas	Solteros	Casados
Profesionales	4.20	4.14	4.24	4.23
No Profesionales	3.62	3.91	3.62	3.84

Asimismo la interacción actividad laboral-estado civil, presentó un efecto significativo ($F = 4.12$, $gl = 1/312$, $p = 0.04$). Como se puede observar en la Tabla 4, la diferencia la produce el grupo de no profesionales solteros, quienes tienen una media menor que los otros grupos. Es decir, entre los profesionales casados y solteros, se observa satisfacción en el trabajo mismo ($\bar{X} = 4.22$ y 4.18); también entre los no profesionales casados, aunque por debajo del valor 4, existe una tendencia a la satisfacción ($\bar{X} = 3.87$); mientras que los no profesionales solteros están indecisos.

TABLA 4

COMPARACION DE MEDIAS EN RELACION A LA SATISFACCION CON EL TRABAJO MISMO

	Profesionales	No Profesionales
Solteros	4.22	3.62
Casados	4.18	3.87

Por otra parte, no obstante que la satisfacción hacia el jefe en los distintos grupos arrojó una diferencia significativa producida por la interacción actividad

Blanca Elba García y García
Patricia Bedolla

laboral-estado civil ($F = 5.84$, $gl = 1,312$, $p = 0.01$), estas diferencias no son apreciadas con claridad. Si se observa la Tabla 5, todos los grupos se mantienen cercanos al punto de indecisión, por lo que esta diferencia debe tomarse con cautela.

TABLA 5

MEDIAS QUE MUESTRAN LA INTERACCION ACTIVIDAD LABORAL-ESTADO CIVIL,
RELACIONADAS CON LA SATISFACCION CON EL JEFE

	Profesionales	No Profesionales
Solteros	3.51	3.22
Casados	3.13	3.05

Probablemente, la diferencia observada esté dada por el grupo de profesionales solteros, quienes tienen una media ligeramente mayor al resto de los grupos.

DISCUSION

Con base en los resultados, se puede afirmar que tanto el agrupamiento de los diferentes aspectos estudiados como su orden de importancia, se organizan de distinta manera en los grupos estudiados. Esto pone en evidencia la disimilitud de las mujeres con relación a los hombres, en lo que respecta a la satisfacción laboral y a los aspectos que son percibidos como importantes dentro del trabajo. Se puede concluir, que tanto para las mujeres como para los hombres, las actividades propias del trabajo como la relación con los jefes es importante, aunque en diferente orden.

Lo anterior es digno de destacarse, puesto que contradice aquellos estudios que mencionan que las relaciones entre compañeros de trabajo y el salario, son fuentes de satisfacción importantes para las mujeres (Brenner y Tomkiewicz, 1979; Sauser y York, 1978). En la presente investigación se observa que para las mujeres la satisfacción con las actividades propias del trabajo resultan ser lo que más valoran. Esto también, conduce a pensar que existe una orientación de ellas hacia la vida laboral, gustan de desarrollar un trabajo, de ahí la importancia de que se sientan satisfechas con él.

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

Asimismo, se puede decir que para ambos sexos, aunque con diferente orden, el trabajo en sí mismo y las relaciones con el jefe son relevantes para explicar la satisfacción laboral. No obstante, mientras que para los hombres, las promociones resultan ser el tercer aspecto que complementa la orientación afectiva hacia su trabajo, las mujeres consideran que las prestaciones y las relaciones con los compañeros de trabajo, son también aspectos significativos para sentirse satisfechas

Características de la Satisfacción Laboral en Mujeres Mexicanas

con sus empleos.

Las diferencias entre los estudios norteamericanos y los encontrados aquí, señalan la necesidad de realizar investigaciones sobre este aspecto, en el contexto del país; destacándose el hecho de que las mujeres valoran su trabajo de igual forma que los hombres, siendo una esfera importante de su vida. El considerar este aspecto, quizás conllevaría a mejorar sus condiciones de trabajo y los programas de capacitación dirigidos a ellas. De igual forma, estos resultados desmitifican la idea de que la mujer sólo busca el trabajo como algo pasajero, ocasionando algunas veces que su trabajo sea poco valorado.

Por otra parte, cuando se analizaron las diferencias en el grado de satisfacción con el trabajo mismo producidas por el sexo, la actividad laboral y el estado civil, se encontró que existe mayor satisfacción a este respecto entre los profesionales, mientras que los no profesionales parecen indecisos. Esto es, los sujetos, hombres o mujeres, que poseen una carrera universitaria, se encuentran más a gusto con las actividades que desarrollan en su empleo. Se observó también que la interacción actividad laboral-estado civil produjo una diferencia significativa, puesto que los no profesionales solteros, tanto hombres como mujeres, están indecisos al considerar al trabajo mismo como satisfactorio.

Si se comparan los hallazgos anteriores y los resultados obtenidos del análisis factorial, en el que se demuestra la importancia que este aspecto tiene para la muestra estudiada, se puede inferir el papel que juega el que los sujetos se sientan satisfechos al respecto, y lo que representa para los no profesionales solteros el no tener claro el grado de satisfacción que les produce el trabajo mismo.

Un argumento semejante puede emplearse para entender la satisfacción con el jefe. Como se señaló, a pesar de que existe un efecto significativo dado por la actividad laboral-estado civil, las medias de los grupos no muestran la diferencia con claridad. Si se parte de que este aspecto también explica en un porcentaje considerable la satisfacción laboral de hombres y mujeres, y que todos los grupos están indecisos, es posible que ésta cause conflicto a los trabajadores.

Se tiene entonces que las diferencias observadas, más que deberse al sexo, fueron producidas por la actividad laboral y el estado civil.

Un aspecto que es necesario destacar, es el hecho de que el salario no jugó un papel importante en la satisfacción laboral, pues como se mostró en la sección de resultados, a pesar de haber sido medida, no apareció como un factor significativo. De nueva cuenta, se observa una incongruencia con los estudios norteamericanos, los cuales reportan que el salario es una fuente de satisfacción (Brenner y Tomkiewicz, 1979).

En conclusión se puede decir que los hallazgos aquí reportados no concuerdan con los expuestos en la introducción de este trabajo, lo que conduce a pensar que las características que explican la satisfacción laboral en trabajadores mexicanos, son diferentes a las encontradas en los estudios hechos con los norteamericanos, y que debe empezar a generarse investigación en este sentido dentro de nuestro país, para conocer más de cerca esta problemática sobre todo en las mujeres, que fueron el objetivo principal de este trabajo.

Blanca Elba García y García
Patricia Bedolla

BIBLIOGRAFIA

- Andrisani, P.J. y Shapiro, M.B. (1978) "Women's attitudes toward their jobs: Some longitudinal data on a national sample", Personnel Psychology, 31, 15-34.
- Bhagat, R.S. y Chassie, M.B. (1981) "Determinants of organizational commitment in working women: Some implications for organization integration", Journal of Occupational Behavior, 2, 17-30.
- Brenner, O.C. y Tomkiewicz, J. (1979) "Job orientation of males and females: Are sex differences declining?", Personnel Psychology, 32, 741-750.
- Hollinger, R. y Clark, J. (1982) "Employee deviance. A response to the perceived quality of the work experience", Work and Occupations, 9, 97-114.
- Hulin, C.L. y Smith, C.P. (1964) "Sex differences in job satisfaction", Journal of Applied Psychology, 48, 88-92.
- Lacy, W.B., Bokemeier, J.L. y Shepard, J.M. (1983) "Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States". Personnel Psychology, 36, 315-329.
- McIlwee, J.S. (1982) "Work satisfaction among women in nontraditional occupations", Work and Occupations, 2, 299-335.
- Sauser, W.I. y York, C.M. (1978) "Sex differences in job satisfaction: A re-examination", Personnel Psychology, 31, 537-547.
- Vroom, V.H. (1964) Work and Motivation. Nueva York: John Wiley and Sons, Inc.