



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE PSICOLOGIA

472  
psi

ESTUDIO PRELIMINAR SOBRE  
LAS MOTIVACIONES DE LA  
MUJER PROFESIONISTA  
ECONOMICAMENTE ACTIVA

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

QUE PRESENTA:

LUZ DEL CARMEN GARCIA GUZMAN

1 9 8 2



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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



ESTUDIOS PRELIMINARES SOBRE  
LAS MOTIVACIONES DE LA  
PROFESIONISTA  
ACTIVAMENTE



Z5053.08  
UNAM. 50  
1982  
ej. 2

M. 204/1

Jpa. 886

DR. DEL CARMEN GARCÍA SUZMAN

Alfredo, Luz del Carmen, Claudia y Alfredito:

Gracias por el apoyo que me dieron  
para lograr una meta más.

A mis padres, hermanos y tía Elena.

A todos los que me brindaron  
su ayuda.

A la Doctora:

Dolores Mercado  
Por su valiosa colaboración.

## I N D I C E

### INTRODUCCION

- I - MARCO TEORICO
- II - SITUACION DE LA MUJER EN LA FUERZA DE TRABAJO
  - II. 1 PANORAMA MUNDIAL
  - II. 2 PANORAMA DE LA SITUACION DE LA MUJER -  
TRABAJADORA EN MEXICO.
- III - PSICOLOGIA DE LA MOTIVACION
- IV - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
- V - METODO
- VI - RESULTADOS
- VII - DISCUSION
- VIII CONCLUSIONES
- IX - BIBLIOGRAFIA
- X - APENDICE

Hay un principio bueno, que ha creado  
el orden, la luz y el hombre,  
y un principio malo que ha creado  
el caos, las tinieblas y la mujer.

PITAGORAS.

La investigación de la motivación femenina en el campo laboral, es de gran importancia, ya que la mujer que trabaja no se encuentra en idéntica situación psicológica, social y cultural que el hombre. La forma en que se liga a su profesión y el modo como se consagra a ella, dependen de la actitud global de su vida y del medio en el que se desarrolla.

La mujer que trabaja no es aceptada por la sociedad de la misma manera que el hombre, y el mundo que enfrenta se presenta bajo una perspectiva distinta.

A través de este estudio preliminar dentro del campo de la investigación de la mujer en México, se pretende entender las causas que la impulsan a trabajar y conocer cuáles son las razones para ella más importantes, que la llevan a participar en las actividades laborales.

En los tres primeros capítulos se presenta un panorama general de la situación social y ocupacional de la mujer a nivel mundial y nacional, observándose que a pesar de las desventajas y problemas a los que se enfrenta al trabajar, cada día se incrementa más su participación en la vida económica.

En el capítulo IV se revisan algunas teorías de la motivación y se explica más ampliamente la teoría de Maslow (1954), la cual se utiliza como marco de referencia a la investigación de las necesidades que motivan a la mujer profesionista a participar en actividades laborales.

En los siguientes capítulos se plantea el procedimiento de la elección de sujetos y las características requeridas por los mismos para participar en la investigación, así como el método utilizado para investigar las necesidades consideradas como más importantes en la profesionista mexicana que trabaja.

La última parte nos permite comparar las diferencias entre la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow en su teoría y la obtenida en la investigación con una población femenina, y también analizar el por qué dentro de una jerarquía de predominio, la necesidad más importante para la mujer mexicana que trabaja resulta ser la de Estima personal y la de menor importancia la de Reconocimiento social.

A pesar de las limitaciones del estudio por falta de instrumentos válidos que sirvan de base, la autora tiene la firme convicción de que los resultados serán de utilidad a todos aquellos intersados en la relación de la mujer con su trabajo.

1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

Analizando la Historia del Trabajo Humano observamos que se escribeparalela a la Historia del " trabajador " y excluyen el - trabajo realizado por la mujer. Filósofos lo mismo que historiadores, a pesar de que supuestamente asumen análisis universales, - basan sus generalizaciones en el sujeto masculino.

Este hecho nos afirma la situación de discriminación de que es objeto la mujer dentro de la sociedad, en la que ocupa un segundo plano a nivel universal, ya que este fenómeno se presenta tanto en países socialistas como en los capitalistas.

Si nos basamos en la bibliografía escrita acerca de la mujer podemos entender mejor este proceso, al observar que en realidad el mundo ha sido creado sólo por el hombre, no por el hombre y la mujer conjuntamente para fines comunes. Propiciándose - que la mujer padezca de una desvalorización y no tenga en sí misma una identificación colectiva lo suficientemente profunda como - para entender su ser sin la mediatización del hombre; la imagen - que el hombre forma de la mujer está en la medida que ella funciona como un satisfactor de sus necesidades, pero nada más, siempre con un fin determinado o para darle un uso específico.

En consecuencia, la mujer no piensa en sí misma en cuanto a su realidad femenina, sino que lo hace de una manera indirecta. A través de las ideas de los hombres, la mujer responde a los requerimientos masculinos, siendo su principal función la de agradarlo y satisfacerlo.

La mujer logra su identificación a través de la interiorización de un modelo que no coincide con deseos propios, sino con los que el hombre encuentra deseables de una mujer; no lo que es, sino lo que " debe ser ", de tal manera que el modelo ideal - femenino correspondería a lo: " subjetivo, intuitivo, tierno, sensible, impresionable, dócil, receptivo, dependiente, sumiso, - emocional ".

Ahora bien, si la mujer está interesada en hacer conciencia de su circunstancia como ser humano, necesitará de la creación de una nueva imagen a través de un proceso de revalorización social y personal.

El trabajo es uno de los factores que puede apoyar el cambio social de la mujer y ayudarle a despertar su espíritu crítico, a tomar decisiones por sí misma, a salirse de dogmas preestablecidos y a proyectar su fecundidad social más allá de la puramente biológica, ya que el cuerpo de la mujer por sí solo no basta para definirla, requiere asumir conciencia a través de sus acciones en el seno de una sociedad.

De no ser así, el mismo trabajo puede significar una nueva y mayor enajenación, con la aceptación sumisa de nuevos valores a que responder, quizás más peligrosos y esclavizantes porque la máscara que los cubre puede parecer más atractivamente maquillada. Pero ser sólo eso: una máscara<sup>1</sup>.

Actualmente la mujer, en su condición de trabajadora, cuenta con factores de discriminación social en perjuicio de ella misma, manifestados a través de los siguientes mecanismos:

#### 1.- LA EXPLOTACION DE LA MUJER EN LA FAMILIA, CÉLULA FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD.

Se manifiesta a través de la desvalorización económica del trabajo doméstico, el cuál está caracterizado socialmente como gratuito, no tiene valor de cambio monetario, por ser considerado como no productivo.

1) Elu de Leñero, Ma. del Carmen. El Trabajo de la Mujer en México, Ed. IMES 1975, Pp. 30.

La tradición del papel " NO ECONOMICO " de la mujer se encuentra firmemente arraigado, pues en la mayoría de los países del mundo, el trabajo realizado por las mujeres no se valora en términos económicos.

Para ser económicamente activo, " un trabajador " ó un miembro de la fuerza de trabajo, tiene que producir importantes cantidades de productos o servicios comerciables o de ingresos-visibles. El "trabajo de las mujeres" entra en gran medida, en la categoría de "hágalo usted mismo", y no se considera trabajo, en el sentido económico.<sup>2</sup>

\* \* \*

## 2.- MENTALIDAD, ACTITUDES Y PREJUICIOS SOCIOCULTURALES\*

Estos mecanismos se transmiten a través de la cultura, en enseñanza, medios de comunicación, etc..., y favorecen el afianzamiento de una división por sexos que fomenta el condicionamiento de un modelo sexual impuesto por la sociedad para los hombres y las mujeres.

---

\* Actitud : Suma total de inclinaciones y sentimientos, prejuicios ó distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico. ( Thurstone 1928 ).

\* Prejuicio : Actitud en pro o en contra de cierta hipótesis sin probar, que impide que se valoren como es debido las nuevas pruebas en su favor. (Warren, H.C. Diccionario de Psicología, México, Fondo de Cultura Económica, 1981 ).

2) Folleto : Panorama estadístico de las mujeres en la fuerza de Trabajo OIT, 1975, Pp. 4

### 3.- EXCLUSION Y DESIGUALDAD PARA LA MUJER DENTRO DE LA FUERZA DE TRABAJO.

Los roles sexuales masculino y femenino determinados socialmente propician menores posibilidades de preparación y participación a las mujeres, existiendo trabajos que son desempeñados exclusivamente por ellas, valorados en un nivel inferior y con la ventaja de ofrecer un salario bajo. Por otra parte, a igual trabajo e igual capacidad, diferente salario para hombres y mujeres.

Este estado de cosas es mantenido por el aparato ideológico, por lo que existe un menor acceso de las mujeres a puestos de dirección o responsabilidad por la supuesta incapacidad en la mujer y la estereotipia de los empleos.<sup>3</sup>

### 4.- EXCLUSION DE LA MUJER DE LA VIDA POLITICA Y SOCIAL.

Aunque el 99.5% de la población femenina mundial puede participar en los distintos procesos políticos, son muy pocas las que llegan a ocupar cargos de primera importancia dentro de las distintas formas de gobierno.

Algunos de los aspectos que han influido a determinar el bajo grado de participación política en la mujer son :

A) Aspectos Legales : Las constituciones jurídicas y la costumbre por tradición, han excluido a la mujer en distintos aspectos. La redacción de las Leyes se ha expresado generalmente hacia el hombre, no considerando a la mujer, dando como consecuencia la reiterada actitud de marginación de ella en la participación política.

B) Aspectos Culturales : Para la opinión general, el ámbito de acción de la mujer reposa en factores intangibles e irracionales. Emociones, ideales y mitos, conforman la atmósfera en que se desfilen acciones esporádicas e históricamente desconocidas.

3) Vogel-Polsky, Eliane, Perspectivas de Promoción de las mujeres en el mundo del Trabajo, artículo publicado en el Libro de las Trabajadoras y la Sociedad. OIT, 1976.

### 3.- EXCLUSION Y DE SIGUALDAD PARA LA MUJER DENTRO DE LA FUERZA DE TRABAJO.

Los roles sexuales masculino y femenino determinados socialmente propician menores posibilidades de preparación y participación a las mujeres, existiendo trabajos que son desempeñados exclusivamente por ellas, valorados en un nivel inferior y con la ventaja de ofrecer un salario bajo. Por otra parte, a igual trabajo e igual capacidad, diferente salario para hombres y mujeres.

Este estado de cosas es mantenido por el aparato ideológico, por lo que existe un menor acceso de las mujeres a puestos de dirección o responsabilidad por la supuesta incapacidad en la mujer y la estereotipia de los empleos.<sup>3</sup>

### 4.- EXCLUSION DE LA MUJER DE LA VIDA POLITICA Y SOCIAL.

Aunque el 99.5% de la población femenina mundial puede participar en los distintos procesos políticos, son muy pocas las que llegan a ocupar cargos de primera importancia dentro de las distintas formas de gobierno.

Algunos de los aspectos que han influido a determinar el bajo grado de participación política en la mujer son :

A) Aspectos Legales : Las constituciones jurídicas y la costumbre por tradición, han excluido a la mujer en distintos aspectos. La redacción de las Leyes se ha expresado generalmente hacia el hombre, no considerando a la mujer, dando como consecuencia la reiterada actitud de marginación de ella en la participación política.

B) Aspectos Culturales : Para la opinión general, el ámbito de acción de la mujer reposa en factores intangibles e irracionales. Emociones, ideales y mitos, conforman la atmósfera en que se desfilen acciones esporádicas e históricamente desconocidas.

3) Vogel-Polsky, Eliane, Perspectivas de Promoción de las mujeres en el mundo del Trabajo, artículo publicado en el Libro de las Trabajadoras y la Sociedad. OIT, 1976.

A ello contribuye un pacto de silencio social que conspira para que su participación no adquiera relevancia y significado.

La intervención de la mujer en política casi está limitada a su presencia en las urnas electorales por lo cuál su valor es fungible y efímero. Al igual que grandes masas marginales que concurren a votar sin una conciencia clara de la importancia de los efectos o consecuencias implicadas, este ejercicio formal, anula su potencial político y extingue su capacidad de gestión al limitar su acción al depósito de una boleta electoral.

En general las mujeres no se integran a la política, no asumen el sentido de pertenencia. El fenómeno se limita a atraerlas para constituir una agregación numérica que rara vez se manifiesta en la posibilidad auténtica de orientar o dirigir los asuntos públicos.

Para la mujer no existe la pertenencia porque ella es pertenecida en un rígido esquema de tradiciones: social y culturalmente alienada y transmitida en tutelaje. Al referirse a su comportamiento frente a la política se podría más bien hablar de "presencia", que de ninguna manera involucra una conciencia de sujeción y voluntad colectiva y cuyo carácter tangencial no altera la dinámica ni el contexto de los fenómenos políticos. El desarrollo de este patrón significa que la mujer, ve, oye y acude a las elecciones pero no interesa, ni está interesada dentro de los procesos políticos.

Esto nos remite a una conclusión: la mayoría de las mujeres son ajenas a la esfera de realidad política y distan mucho de incorporarse en condiciones de igualdad y auténtica participación como los hombres.

### C) Aspectos cuantitativos relacionados.

Existe una variedad de mecanismos de aislamiento a los que de una manera inconciente la mujer contribuye a mantener en su detrimento.

Si se analizan los aspectos cuantitativos de la participación de esta en las funciones públicas y políticas, se observa que la escasa nominación de la mujer presenta de hecho una concesión más que una participación real, por ejemplo en la Cámara de Senadores, hasta 1964 se nombraron 2 mujeres como propietarios entre 116 varones propietarios y suplentes. proporción que no varía en la presente legislatura cuando sólo ocupan un escaño dentro de esta

Cámara 5 mujeres, 2 propietarias y 3 suplentes frente a 112 varones, 1 secretaria entre 16 y 1 gobernadora entre 31 Estados.<sup>4</sup>

El esquema deliberadamente simplificado que se ha esbozado da la idea que para cambiar la condición de la mujer hay que modificar la sociedad, es decir, hay que cambiar el papel y el lugar de hombres y mujeres en la ideología, en la cultura, en la familia, en el trabajo tanto productivo como no productivo, por último, en su participación en la dirección de la economía y en la vida pública.

Sin embargo no se puede olvidar que para destruir de raíz la diferencia institucional e histórica entre condición masculina y condición femenina será preciso actuar sobre el aprendizaje diferenciado de los "papeles sexuales" que la sociedad favorece y transmite de generación en generación, como un espiral que se perpetúa así misma. Hemos vivido por siglos una cultura sexista, discriminatoria de la mujer, creada por una sociedad patriarcal que tuvo sus orígenes en las primeras divisiones de trabajo, lo cual ha provocado que la subordinación de la mujer no sea percibida por hombres y mujeres como un hecho cultural impuesto, no modificable, sino como un orden natural y por lo mismo incuestionable.

La situación de la mujer se ha sostenido, con el reforzamiento constante de una ideología que es impuesta y reforzada a través de las instituciones, las leyes, la familia, la educación y los medios masivos de comunicación.

El condicionamiento que recibe la mujer como persona, le impide desarrollar una identidad propia, la mantiene aislada una de otra, sintiendo que sus problemas y su frustración son individuales y no sociales.

4) Ojeda Paullada, Pedro. Situación de la mujer en México. México Igualdad desarrollo, Paz, 1975, Pp. 57

## II. SITUACION DE LA MUJER EN LA FUERZA DE TRABAJO.

### II. 1 PANORAMA MUNDIAL

En el mundo las mujeres siguen constituyendo más de un tercio de la fuerza de trabajo. ( Oficina Internacional del Trabajo - 1975 ).

La tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo varía mucho de un país a otro y entre regiones, debido a la influencia de diversos factores. Fluctúa desde un mínimo del 5 % ( por ejemplo, en algunos países Africanos ) hasta un máximo alrededor del 48% ( por ejemplo en la URSS y Rumania ).

DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA MUNDIAL DE LAS OCHO PRINCIPALES REGIONES DEL MUNDO. ( América del Norte, América Latina, Africa, Europa, URSS y Europa del Este, Asia del Este, Asia del Sur, Oceanía ), de acuerdo a los siguientes factores :

#### GRUPOS DE EDAD

En general el grupo de edad de más participación en la fuerza de trabajo tanto en las regiones más, como en las menos desarrolladas , se encuentra entre los 25 a 54 años.

En los países menos desarrollados la participación en la fuerza de trabajo de las jóvenes y de la mujeres de edad tiende a ser mayor, generalmente trabaja una de cada 8 muchachas menores de 15 años, en cambio en los países más desarrollados por cada 60 trabaja menos de una; igualmente es menor la participación de las mujeres de edad, en estas regiones.

- 5) Folleto : Panorama Estadístico de las mujeres en la fuerza de trabajo. Organización Internacional del Trabajo, 1975.

## SECTORES ECONOMICOS.

Más de la mitad ( 52% ) de la fuerza de trabajo femenina mundial, o sea, cerca de 300 millones de mujeres, pertenece al sector agrícola.

Alrededor del 27% ( unos 150 millones ) trabaja en el sector de los servicios, y la quinta parte ( más de 110 millones ) en el sector industrial. Las mujeres representan el 34 % de los trabajadores del mundo ( hombres y mujeres ), pero sólo el 28 % de la fuerza de trabajo industrial mundial. ( Esto último es igualmente válido para los países desarrollados y en desarrollo ).

En las regiones más desarrolladas, la proporción de mujeres en el total de trabajadores en los sectores de la agricultura y los servicios es, respectivamente, del 45% en cada caso. La importancia relativa de los trabajadores en estos sectores es muy inferior en las regiones menos desarrolladas ( 35% y 25%, respectivamente ). Empero, hay grandes variaciones de una región a otra, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. Por ejemplo, la proporción de mujeres en el total de trabajadores del sector agrícola más desarrolladas varía entre el 10.9% en Australia y Nueva Zelandia y el 41.1% en Europa del Oeste, el 53.2% en Europa del Este y el 56.4% en la URSS.

En las regiones menos desarrolladas, más de los dos tercios de las trabajadoras están ocupadas en el sector agrícola, es decir 245 millones. La proporción de las empleadas en la agricultura es particularmente alta en China ( 75% ), Asia del Sudoeste ( 82% ) y Africa del Este ( 86% ), encontrándose las proporciones más elevadas ( por encima del 90% ) en Melanesia y Africa Central. El tercio restante de la fuerza de trabajo femenino en las regiones menos desarrolladas se divide aproximadamente por partes iguales entre el sector industrial ( 58 millones ) y el de los servicios ( 54 millones ).

Conforme se muestra en la Gráfica I, Cuadro A, en las regiones más desarrolladas, el sector de los servicios es el mayor empleador de mujeres, el 50 % de la fuerza de trabajo femenina, en tanto que la industria emplea el 28%, y la agricultura el 22%. En el sector de los servicios de las regiones más desarrolladas hay casi 100 millones de trabajadoras, aproximadamente el doble que en las regiones menos desarrolladas, que tienen el doble de población.

En el sector industrial, las cifras son casi del mismo orden ( 55 millones en comparación con 58 millones en las regiones menos desarrolladas ).

Poco más de la quinta parte de la fuerza de trabajo femenina en las regiones más desarrolladas, lo que representa 44 millones - de mujeres, son trabajadoras agrícolas.

Los tres sectores económicos fundamentalmente utilizados - en la comparación internacional de la fuerza de trabajo son los siguientes :

Primario, Agricultura : Agricultura, selvicultura, caza y pesca.

Secundario, Industria : Fabricación, minería, construcción y - utilidad pública.

Terciario, Servicios : Comercio, transporte, almacenamiento, comunicaciones, servicios públicos y - privados.

### OCUPACION:

La distribución por ocupaciones de la fuerza de trabajo femenina en las regiones menos desarrolladas difiere considerablemente. ( Gráfica I, cuadro B ).

En las menos desarrolladas sólo el 4% de las trabajadoras figuran en ocupaciones Profesionales y Administrativas ( 15 % en las regiones más desarrolladas), el 10% están ocupadas en procesos de producción ( 19 % en las regiones más desarrolladas ) y - sólo el 17% trabajan en oficinas, ventas y servicios ( 56% en las - regiones más desarrolladas ). Por otra parte, en las regiones menos desarrolladas , las ocupaciones agrícolas representan alrededor del 70 % ( 10% en las regiones más desarrolladas ).

### CATEGORIA DE OCUPACION :

En el sector de la economía que no participa en el mercado la distinción entre las actividades económicas y no económicas, es rara vez clara y los criterios aplicados para hacer la distinción -

son arbitrarios y varían de un país a otro. En los países menos desarrollados, donde muchas mujeres trabajan pero tienen escasa afinidad con la " fuerza de trabajo ", la multiplicidad de prácticas en lo referente a su inclusión en las estadísticas de la población económicamente activa es muy grande y hace muy difícil la comparación de datos a nivel internacional. Este es especialmente el caso para la importante categoría de trabajadores familiares no remunerados, constituida en su mayor parte por miembros femeninos de la familia en las explotaciones agrícolas, la artesanía y los comercios.

En los países menos desarrollados el grueso de la fuerza de trabajo femenina todavía se encuentra en la agricultura ( por ejemplo, más del 90 % en algunos países de Africa ). En casi todos los países industrializados ( aunque no en todos ), el porcentaje de mujeres que trabajan en la agricultura es reducido ( menos del 10% en muchos y entre 1 y 2 por ciento en el Reino Unido y en Estados Unidos )

En casi todos los países en desarrollo ( especialmente en Africa ) el sector industrial moderno sólo absorbe un número muy pequeño y un porcentaje muy exíguo de la fuerza de trabajo. En un gran número de países desarrollados pertenece a este sector entre una tercera y una cuarta parte del total de trabajadoras. Sin embargo, la proporción de mujeres en el total de la fuerza de trabajo industrial es más bien pequeña, pues los hombres predominan en la minería, la construcción y casi todas las ramas de la manufactura.

En algunas actividades industriales de afinidad tradicional con el trabajo hogareño o familiar ( por ejemplo, las industrias textil, del vestido y alimentarias ) las mujeres generalmente predominan. Al sector de los servicios pertenece un elevado porcentaje del total de trabajadoras, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, este sector está cobrando importancia con bastante rapidez, como fuente de empleos para las trabajadoras.

Por otro lado, cerca de los cuatro quintos ( 80 % ) de todas las trabajadoras de las regiones más desarrolladas son empleadas y obreras, sólo el 8 % empleadoras o trabajadoras por cuenta propia, y alrededor del 13%, trabajadoras familiares no remuneradas. ( Gráfica I, Cuadro C ).

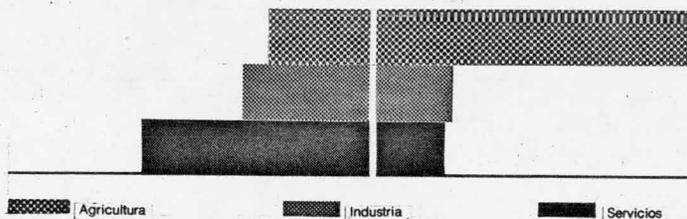
Una cosa es bastante clara : en general, las ocupaciones en que trabajan la mayor parte de las mujeres no son las mismas que las desempeñadas por la mayor parte de los hombres, por razones

GRAFICA I  
Distribución de la fuerza de trabajo femenina, 1975

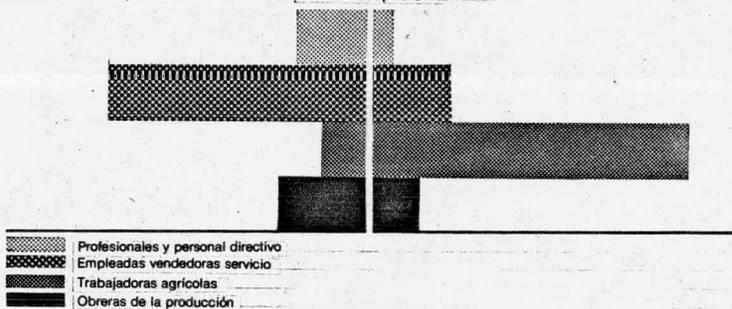
Regiones más desarrolladas

Regiones menos desarrolladas

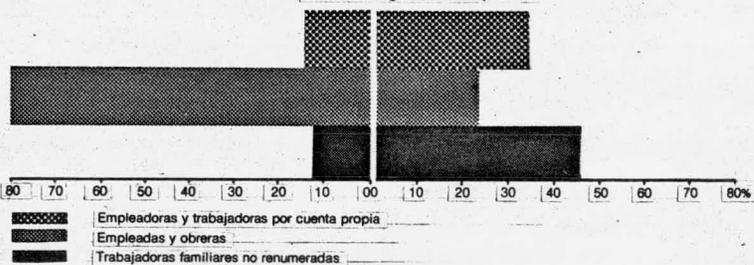
A. Por sector económico



B. Por ocupación



C. Por categoría de ocupación



Fuente OIT. Oficina de estadística

que requerirían un análisis más detenido. Así mismo, es evidente que esta distribución en el trabajo cambia hasta cierto punto con el tiempo y de un país a otro, también por razones que deben estudiarse más a fondo.

6.

TRABAJADORAS CASADAS.

En el último decenio se acentuó la tendencia hacia el aumento del número y proporción de las mujeres casadas en la fuerza de trabajo. En muchos países más de una tercera parte de las mujeres representan más de la mitad de la fuerza de trabajo femenina.

Hace unos diez años de aquel aumento eran responsables principalmente las mujeres casadas que habían superado la edad de la maternidad; en años recientes ha habido en muchos países un aumento en el empleo de mujeres casadas más jóvenes.

Algunos ejemplos tomados al azar bastan para mostrar esta tendencia.

En Estados Unidos, en 1971, las mujeres casadas representaron el 58% del total de trabajadoras. En Dinamarca, entre 1965 y 1970, aproximadamente la mitad de mujeres casadas de edad comprendida entre los 15 y 74 años tenían empleos remunerados, en comparación con sólo una tercera parte en 1965.

En los países de la Comunidad Económica Europea la mitad ó más de las trabajadoras son mujeres casadas (excepto en los países Bajos, donde, sin embargo, la proporción de mujeres casadas en la fuerza de trabajo femenino ha subido con rapidez).

En la URSS y en los Países de Europa Oriental el número de mujeres casadas que trabajan y su proporción del total de mujeres económicamente activas son muy elevados.

En Polonia, por ejemplo, la proporción de mujeres casadas entre las trabajadoras, que era de menos del 20% en 1950, alcanzó aproximadamente el 70% en 1970, y en Bulgaria, en 1971 el 85% de todas las mujeres trabajadoras estaban casadas.

## MADRES QUE TRABAJAN.

El aumento del número y la proporción de mujeres casadas en la fuerza de trabajo ha ido acompañado de un aumento del número y la proporción de madres que trabajan.

Algunos ejemplos mostrarán la tendencia. En Estados Unidos, entre 1940 y 1972, el número de madres que trabajan aumentó más de ocho veces. La participación de la fuerza de trabajo de mujeres con hijos menores de seis años de edad aumentó del 12% en 1950 al 30% en 1971. En Canadá, se estima que un millón de niños tienen madres que trabajan fuera del hogar.

En Europa Occidental y en los países Escandinavos la proporción de madres trabajadoras con hijos de corta edad crece constantemente. En la República Federal de Alemania, por ejemplo, más de una cuarta parte de las mujeres económicamente activas tienen por lo menos un hijo menor de quince años de edad.

Por cada cien mujeres pertenecientes a esta categoría en 1950 había 226 en 1957 y 374 ( es decir, casi cuatro veces más ) en 1968. En Francia, en 1968, de las madres menores de 35 años trabaja el 51% de las que tenían 1 hijo; ( el 32% en 1954), el 27% de las que tenían dos hijos ( 15% en 1954 ) y el 12 % de las que tenían 3 hijos ( el 7% en 1954 ).

Se constató que tanto en las grandes ciudades como en las pequeñas estaban empleadas poco más de una tercera parte de las madres con hijos menores de un año, más de la mitad de aquéllas cuyo hijo menor tenía entre 5 y 6 años de edad y las dos terceras partes de las madres cuyo hijo menor había alcanzado la edad escolar.

En términos generales, tanto en la actualidad como en el pasado, la tasa de participación de las madres en la fuerza de trabajo, es mayor para las viudas, las mujeres divorciadas ó separadas ó las que han sido abandonadas por sus maridos.

## II. 2 PANORAMA DE LA SITUACION DE LA MUJER - TRABAJADORA EN MEXICO.

La participación cada vez mayor de la mujer mexicana en ocupaciones económicamente remuneradas ha adquirido una gran importancia y por lo tanto requiere de una atención especial.

Para describir el panoramá de la mujer trabajadora en México tomaremos en cuenta los siguientes indicadores :

- La participación numérica de la mujer en la realización de las actividades económicamente remuneradas.
- El tipo de tareas que ejecuta (ocupación).
- El nivel del Puesto que ocupa.
- La relación del trabajo con los estudios.

### NUMERO DE MUJERES TRABAJADORAS .

La población de edad activa se puede clasificar, de acuerdo con la actividad que desempeñan, en ocupados, desocupados y los que se dedican a quehaceres domésticos, estudiantes, otros, (rentistas, jubilados, inválidos).

Las dos primeras categorías constituyen lo que normalmente se denomina Población Económicamente Activa (PEA).

En el IX Censo General de Población 1970 realizado por la Dirección General de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio, la población mexicana considerada como capacitada para trabajar estaba compuesta por 29,697,303 personas. De ellas -- 14,626,590 eran hombres y 15,070,713 mujeres.

El resto de la población, 13,527,935 eran menores de 12 años a los cuáles no se incluye como fuerza de trabajo, porque se considera más importante su preparación, que laborar productivamente.

Ahora bien, no todas las personas mayores de 12 años trabajan remuneradamente. Algunas se dedican a quehaceres domésticos o a estudiar. Estas actividades censalmente no quedan clasificadas como actividades económicamente activas. Además, hay otras personas que no trabajan porque su edad o salud no se los permite, de tal manera que la población que participa activamente en la vida económica del país está formada según el censo por 12,955,057 mexicanos ; de estos 10,488,800 son hombres y 2,466,257 mujeres ; es decir

el 81% y el 19% respectivamente del total de la población económicamente activa.

Quizá el factor más importante que explica la escasa participación de la mujer en las actividades productivas remuneradas (19%) es la restricción de la economía y el menor dinamismo de la industria productora de bienes de consumo masivo.

Esta situación se encuentra ligada también a la forma como se ha distribuido el ingreso en las últimas décadas, que ha afectado desfavorablemente a los grupos más numerosos en sus posibilidades de adquirir bienes en el mercado.

La escasa calificación de la mujer para ocuparse en empleos que ofrece la industria que ha registrado un mayor crecimiento y dinamismo - bienes de producción y consumo duradero - también afecta sus niveles de empleo.

Existen otras variables que condicionan la oferta femenina de trabajo : nivel socio - económico, edad, nivel educativo, número de hijos, edo. civil, número de centros y estancias infantiles, etc.

Mientras en algunas entidades, la tasa de participación femenina crece hasta hacerse comparable con países europeos, en otras se reduce hasta asimilarse con regiones mucho menos desarrolladas que México.

Las entidades que cuentan con las más altas tasas de participación femenina son el D.F., Nuevo León y Baja California. Las que ostentan más bajas son Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.

TASA DE PARTICIPACION ECONOMICA MASCULINA  
Y FEMENINA SEGUN ENTIDAD:

ENTIDAD	De hombres y Mujeres	De hombres	De Mujeres
DISTRITO FEDERAL	49.4%	71.5%	29.7%
NUEVO LEON	46.4%	73.1%	20.1%
BAJA CALIFORNIA	41.7%	66.0%	13.1%
TLAXCALA	41.7%	72.7%	10.5%
YUCATAN	41.0%	71.9%	10.2%
ZACATECAS	39.5%	70.2%	9.1%

La tasa de participación está dada por el % de los hombres, o de las mujeres que trabajan en relación al total de hombres o de mujeres.

FUENTE : IX Censo General de Población. Resumen General, Dirección General de Estadísticas, S.I.C., México, D.F., 1972 33 págs. 589.

Si separamos a las mujeres por edades, observamos los mayores porcentajes de participación femenina en la actividad económica, se observan en las mujeres con edades entre 15 y 24 años.

En 1970, los porcentajes en el grupo de edad 15-19, fué de 21% y el de edades entre 20 y 24 años de 24.1% después de estas edades, decae fuertemente.

Esto en gran parte coincide con la edad para contraer matrimonio en las mujeres, que en 1970 se estima en 21.7 años. Esto es muy significativo constatar que de 2,466.257 mujeres clasificadas como trabajadoras, el 46.1% tiene menos de 25 años.

Si enfocamos al grupo de 15 a 24 años podremos observar que en esta edad la tasa de participación de la mujer es mucho más alta que en todas las edades, en tanto que la tendencia de participación activa masculina aumenta hasta alcanzar su máximo entre los 25 y 39 años. ¿ Que indica esto ?.

Ante todo que los años de formación (incluso capacitación empírica) de la mujer joven, no son aprovechados totalmente, pues los invierten en el matrimonio por lo que las oportunidades de desarrollo laboral para la mujer se limitan, mientras que para los hombres continúan. Vemos con claridad que la incorporación de la mujer al trabajo es algo transitorio, cuyas causas pueden ser muy variadas, pero escasea en ellas una conciencia de trabajador.

Así mismo, dentro de este mismo grupo de edad, hay un porcentaje de mujeres que están solteras ( 83.1 % ). Esto es singularmente importante, pues significa que en la mayoría de los casos, el trabajo remunerado aún no compete directamente con la labor doméstica, propia de la mujer casada y con hijos.

#### TIPOS DE TAREAS QUE EJECUTA:

Para fines censales, las Estadísticas Mexicanas clasifican a la PEA en 14 ramas de actividad, las cuáles se agrupan en tres sectores :

- PRIMARIO :                    Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.
- SECUNDARIO :                Ocupaciones relacionadas con la Industria.
- TERCIARIO :                 Ocupaciones relacionadas con Servicios.

DISTRIBUCION DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE  
ACTIVA POR SEXO Y POR SECTOR EN LA ACTIVIDAD  
ECONOMICA, MEXICO 1970 (%)

Sector de Actividad económica.	Hombres	Mujeres	Total
PRIMARIO	46.11	10.81	39.39
SECUNDARIO	23.72	19.59	22.93
TERCIARIO :			
a) Comercio	8.22	13.54	9.23
b) De la comunidad y personales.	10.49	42.88	16.65
c) Transportes	3.35	0.70	2.84
d) Gobierno	3.21	2.79	3.13
Actividades insuficiente - mente especificadas.	4.85	9.65	5.77
<b>TOTAL</b>	<b>99.95</b>	<b>99.96</b>	<b>99.94</b>

FUENTE : IX Censo Nacional de Población. (1970 )

Analizando los datos anteriores resalta la diferencia mayoritaria de la participación de la mujer en el renglón de servicios - frente a la del hombre, la mano de obra femenina parece tener mayor probabilidad de trabajar en el sector terciario, y en menor medida en el sector secundario.

El alto porcentaje de población femenina empleada en la -- burocracia y en los servicios domésticos ( 42.88% ) cuadruplica -- al de trabajadores masculino en la misma rama del sector corres pondiente. En el sector primario o agrícola destaca la insuficien te cuantificación de la participación femenina. Los datos que re gistra el Censo General de Población parecen no reflejar adecua damente la contribución de las mujeres en las faenas agrícolas, - jornaleras, temporales, cría de animales, etc.

Dentro del sector Industrial la mujer ha mostrado un alto - porcentaje de su participación, sobresalen las ramas textiles, ali menticias y calzado, o sea en aquellas Empresas en que se trata de abaratar los costos de producción reduciendo los salarios y/o - ocupando mano de obra poco calificada.

No obstante las condiciones desventajosas que ofrece el actual mercado de trabajo para las mujeres, un número muy significativo - y creciente de mujeres busca integrarse en él.

#### EL NIVEL DEL PUESTO QUE OCUPA LA MUJER.

El nivel o posición que ocupe determinado puesto, es el que - va a dar generalmente el ingreso percibido por la persona que lo de sempeña, así como, el status social de la trabajadora.

No hay duda de que la situación del hombre y la mujer al res pecto, presenta diferencias. Entre ellas la más sobresaliente es qui zá la marcada ausencia de la mujer al nivel empresario o patrón y - con ello su desplazamiento en la toma de decisiones.

Las estadísticas nos demuestran que en renglón de patrones y empresarios la participación femenina se encuentra muy baja : 95.7% son hombres y un 4.3 % son mujeres. Estas a su vez constituyen un 2.9% de las mujeres que laboran.

La ausencia cuantitativa de la mujer en puestos superiores se constata igualmente en la información recabada en el IX Censo General de Población, el cual nos indica que del total de funcionarios superio res y de personal directivo, tanto público como privado, solamente un 16.3% son mujeres. Las que ocupan esas posiciones significan un - 2.1% del total de la población femenina trabajadora.

Es evidente que esto responde no solo a una limitada presencia de la mujer dentro de la población económicamente activa, sino, principalmente a la forma general de distribución de las -- personas en la pirámide ocupacional.

Podemos observar que el mayor porcentaje de mujeres ocupadas está bajo el rubro de "personal administrador ó técnico". Esto es Lógico si consideramos que esta clasificación comprende los servicios secretariales y actividades similares, cajeras, vendedoras, etc.

### EL ESTUDIO Y EL TRABAJO.

Respecto a la mujer mexicana la educación parece ser un elemento que no le ayuda totalmente a superar su status de "segundo sexo", de marginalidad o de subempleo, pero sí es un factor importante que influye en la decisión de la mujer para trabajar o no. En términos generales a mayor nivel de instrucción, mayor será la inclinación a participar en la actividad económica.

En el cuadro que a continuación aparece se observa el porcentaje de hombres y mujeres que, de acuerdo a su grado de instrucción participa en la actividad productiva. Si comparamos esas cifras con el total de población femenina y masculina en edad de trabajar, encontramos que sólo un 10% de mujeres posee educación postprimaria, en comparación con el 12% de los hombres. A medida que el nivel de instrucción es más alto, la participación de -- mujeres se asemeja a la del hombre. Cuando el nivel es menor, la proporción de mujeres disminuye, lo cual no se dá de la misma manera respecto a la fuerza de trabajo masculino.

Esto indica que el hombre busca trabajo independientemente de su nivel educativo.

NIVELES EDUCATIVOS DE LA FUERZA DE TRABAJO  
POR SEXO ( POR CIENTOS ).

NIVEL	MUJERES 100.0	HOMBRES 100.0
SIN INSTRUCCION	23.1	28.1
ADIESTRAMIENTO	0.1	0.4
CON 1 a 3 AÑOS DE PRIMARIA	22.5	32.0
CON 4 a 6 " " "	37.0	27.5
SECUNDARIA COMPLETA	5.6	5.5
PREPARATORIA ó VOC.COMPLETA	1.7	1.8
PROF. CON SECUNDARIA	6.8	1.3
PROFESIONAL SUPERIOR	2.1	3.2

FUENTE : Tabulaciones especiales del IX Censo General de Población, 1970.

Hay otro hecho relevante del total de mujeres con educación media y superior, el 46 % trabajan o están buscando una ocupación mientras en el caso de los hombres es el 100 %, ó sea que existe un 54 % de mujeres que no se incorporan al trabajo ya sea por un condicionamiento social adverso o debido a los niveles de remuneración que lograrían, de tal manera que optan por permanecer en sus hogares. La baja exigencia de calificación en las actividades consideradas femeninas, presupone que la mujer está menos calificada que el hombre y este prejuicio contribuye a limitar sus campos de actividad. Esta situación se refuerza por el hecho de que las mujeres con alto grado de instrucción y capacitación no encuentran trabajos en que se utilice plenamente su nivel de preparación.

Es frecuente observar, por otro lado, que el grado de instrucción de las mujeres que ocupan cargos medios y altos en la industria y servicios, similares o superiores al de los hombres no se relacionan con los niveles de remuneración.

De lo anterior, se concluye que en los estratos altos, el factor que restringe el mayor grado de participación de la mujer se refiere a limitaciones en oferta, en tanto que para los niveles medios y bajos, este factor restrictivo depende de la demanda de mano de obra femenina. Así mismo, se destaca el hecho de que los trabajadores femeninos están mal remunerados en todos los sectores y actividades en que se ocupa y que cuando una actividad la desarrollan primordialmente mujeres, los salarios en ese ramo generalmente son más bajos.

De hecho los empleadores que tienden a abatir sus costos, utilizan como estrategia la ocupación de la mano de obra de mujeres con calificaciones no específicas de entrenamiento y capacitación, ya que estos implicarían un mayor salario o mejores condiciones de trabajo.

De tal manera, los programas de capacitación industrial que se realizan fuera de las empresas resultan para las mujeres poco atractivos, debido a la limitación de oportunidades de acceso a los trabajos para los que se capacitan.

NOTA : Las Estadísticas que se utilizan son las correspondientes al Censo 1970, debido a que se disponía de los resultados del Censo 1980 hasta noviembre de 1981, fecha en la cual se terminaba éste trabajo.

### III. PSICOLOGIA DE LA MOTIVACION.

A la fecha existen diferentes posiciones teóricas importantes en el campo de la motivación, pero lamentablemente aún no existe una teoría adecuada de motivación que pudiera abarcar — leyes o conceptos unificados.

Cuando nos hacemos preguntas respecto al "por qué" de la conducta deseamos información sobre procesos que no pueden ser observados directamente en las actitudes de un individuo, ni en la expresión verbal de sus actos encubiertos.

Por lo tanto, los procesos que se estudiaran sólo pueden inferirse indirectamente de los sucesos disponibles para una observación directa o evaluación.

Si deseamos estudiar la "motivación" debemos estar conscientes que corresponde al tipo de variables intermedias, término acuñado para designar los procesos psicológicos internos y no — observables directamente, que a su vez explican la conducta; que presentan una gama de significados en uno ó más continuos biosociales, (empujar — jalar; innato — adquirido; cuerpo — mente; presente — futuro) y que cuando no se encuentra una relación claramente identificable entre un evento ambiental y uno conductual, se postula (o postulan) uno ó varios eventos intercurrentes hipotetizados para explicar la conducta. Así pueden especificarse algunos de estos eventos intercurrentes pero otros no.

Teniendo en mente este marco de referencia los términos a utilizar se pueden dividir en 3 categorías: los que tienen "valor biológico" (emoción, fuerza, pulsión, instinto, necesidad), los que tienen significado "mental" (urgencia, sentimiento, impulso, carencia, esfuerzo, deseo, demanda) y los que se refieren a objetos o estados que se encuentran en el "ambiente" (propósito, interés, intención, actitud, aspiración, plan, meta, valor).

Sin embargo, estas clasificaciones no son mutuamente excluyentes, ni incluso, necesariamente correctas. Los términos tienen en común el que se les use para representar, más o menos y de diferentes formas, estados o condiciones del organismo que se relacionan con la fuerza, la persistencia ó la dirección de la conducta.

Los modelos que se emplean para describir los procesos motivacionales, abarcan desde hipótesis puramente biogénicas, en las cuales la conducta se desarrolla a partir de una serie de pulsiones o instintos innatos, hasta teorías sociogénicas que sugieren la casi —

completa docilidad de la conducta y su maleabilidad en patrones - determinados por las fuerzas culturales.

Las teorías biogénicas consideran la motivación biológica - como causa o fuente primaria de que haya conducta y su estruc - tura incluye los conceptos de pulsión o incentivo, junto con la no - ción de reforzamiento.

Algunos de sus principales representantes son Hull (1936, - 1937), Guthrie (1935), Skinner (1938) entre otros.

El sistema de Hull descansa en el problema evolucionista - de la sobrevivencia orgánica.

Hull concebía la pulsión surgida de la necesidad de un teji - do del organismo, tales como el hambre, la sed, el sexo, la evi - tación del dolor y la inhibición reactiva. Se supone que estas - pulsiones primarias y biológicas actúan como estímulos y cuando se reduce el estímulo pulsión al ingerir comida o agua, por la -- interacción con la pareja, el evitar estímulos nocivos escapando de ellos o por el descanso, se tienen las condiciones para el reforza - miento primario, que fortalece la asociación entre la situación es - tímulo y las respuestas que han precedido la reducción del estímulo pulsión. Porporcionan esos mecanismos motivacionales primarios - una concepción de pulsiones adquiridas o secundarias ( como el mie - do), y por la noción de reforzamiento secundario. Mientras que - se necesita una condición de pulsión primaria para la actividad, el reforzamiento y la adquisición de pulsiones aprendidas y de reforza - dores secundarios, se asignan otras funciones al concepto de pulsión. Una, vigorizar hábitos y tendencias de respuesta no aprendidas, de modo que pueda ejecutarseles. Otra, proporcionar estímulos (pul - sión) internos distintivos, que pueden entrar en los hábitos y actuar como un factor de dirección para controlar la conducta.

Para Skinner, la pulsión y la emoción son cambios conductua - les inducidos por ciertos tipos de operaciones ( privación, saciedad y la presentación de estímulo emocional). El rasgo más significati - vo de su sistema es el reforzamiento, que depende de la existencia de alguna privación, y ha demostrado que puede conformarse la con - ducta y ponerla bajo control mediante varios programas de reforza - miento. Los reforzadores secundarios y generalizados son también - rasgos importantes del sistema, pues extienden la noción de reforza - miento más allá de la recompensa primaria.

El castigo sólo actúa para suprimir respuestas y tiene consecuencias desafortunadas, de modo que es preferible evitarlo.

Otro modelo, es la teoría de campo de Lewin (1935), la - cuál no incluye los conceptos mencionados anteriormente, su estructura principal se basa en que la conducta es una función de la persona y del ambiente ( psicológico ), y de este modo, la constelación del espacio de vida. Por ambiente, Lewin se refiere más bien al medio, circundante psicológico que al físico, que incluye tanto factores internos como externos, pero sólo por lo que afectan al espacio de vida.

Una meta diferente para la ciencia es el énfasis en la autorrealización, cuyo problema principal es el total de la vida humana y no sus aspectos específicos.

Puede decirse que esta teoría subraya la singularidad del - individuo, al hacer hincapié en un enfoque total, orgánico y fenomenológico a la conducta y a la experiencia humana, y al insistir en que el individuo debe descubrir su yo real y sacar lo mejor de él para estar sano, no importar cuan difícil sea esta tarea.

Antes de 1920 y de 1930 la tendencia de los teóricos de la motivación y la personalidad psicoanalítica, psiquiátrica y psicológica era subrayar las características biológicas del hombre e ignorar, en gran parte, el que éste funciona en un ambiente social. Aunque debe, en cualquier lugar que se encuentre comer, dormir, beber, procrear, etc., los modos en que realiza estas cosas y - las reglas que gobiernan esas funciones pueden variar muchísimo dada la clase social a que pertenece el hombre, el área geográfica dentro del país en que vive y a la cultura a que pertenece su nación o su grupo. Además, puede verse que los valores, metas, moral, creencias e incluso la definición de normalidad y anormalidad de un hombre, quedan influidas social y culturalmente, pero no biológicamente.

Esas ideas tomadas de la sociología y la antropología han tenido un amplísimo efecto sobre las ciencias conductuales. Entre los teóricos recientes que hacen hincapié en la teoría de la autorrealización o el término equivalente se encuentran :

Kurt Golstein (1939) : autorrealización

Erich Fromm	(1941)	:	orientación productiva
Otto Rank	(1939)	:	individualidad
Prescott Lecky	(1945)	:	personalidad unificadora autoconsistencia
Karen Horney	(1950)	:	el yo real y su realización
David Riesman	(1950)	:	persona autónoma
Abraham Maslow	(1954)	:	autorrealización
Gordon W. Allport	(1955)	:	volverse creador.

Uno de los principales defensores de este enfoque, en los Estados Unidos, es Gordon Allport ( 1937, 1942, 1960, 1961 ), quien ha insistido en que deben usarse los métodos para estudiar la personalidad única e indivisible y que las motivaciones de los adultos normales son : a) Funcionalmente autónomas, mas bien dependientes de las necesidades corporales o las privaciones infantiles , b) Frecuentemente conocidas en lo consciente y no lo inconsciente, y c) sumamente individuales, antes que compartidas con otros hombres.

Otro científico importante que acentúa la autorrealización es Otto Rank (1885-1939). Rank creía que solo mediante la expresión de la individualidad se podía ser creativo y llamaba "artista" a la persona que lograba esa expresión.

Como obstáculo de tal logro está la ansiedad provocada por separarse de la masa, de la horda. Para alcanzar la individualidad es necesario experimentar dicha ansiedad, pero no ser permanentemente contenido por ella. El trauma de nacimiento proporciona la primera experiencia de separación y ansiedad, y el ulterior desarrollo e individualización de la persona implica más separación y ansiedad parecida a la del nacimiento.

Según Rank, gran parte de la gente " hombre - promedio " no intenta alcanzar la individualidad. Se conforma con las demandas externas, primero de la madre y el padre, después de la sociedad. Pero el artista se enfrenta y resuelve el conflicto existente entre esa unión simbiótica ( que es una especie de "muerte" ) y su individualidad ( una especie de "fuerza vital" ).

Para Maslow las necesidades en el ser humano estas ordenadas de acuerdo a una jerarquía de predominio y supone que -

para que funcionen las necesidades superiores deben haberse satisfecho previamente las necesidades inferiores.

A esta teoría de la motivación se le ha llamado Holística-Dinámica, debido a que estudia la personalidad como parte de un todo. Una característica esencial del análisis holístico de la personalidad, es que se realiza un estudio preliminar o comprensión del organismo total y después se procede a estudiar el papel que X parte del todo juega en la organización dinámica del organismo total.

El siguiente cuadro presenta la clasificación de las necesidades que en esta teoría de la motivación se consideran :

I. Necesidades Básicas ( Fisiológicas ) : Hambre, sed, sexo ...

A) HOMEOSTASIS

B) LOS APETITOS COMO INDICE DE INSUFICIENCIA - DEL CUERPO.

II. Necesidades de Seguridad : ( Supervivencia ó emotivas )

De afiliación, de autoestima, de reconocimiento.

De conocimiento - Autorrealización.

### I. LAS NECESIDADES BASICAS.

A) HOMEOSTASIS

Las necesidades que conríentemente se toma como punto - de partida para la teoría de la Motivación, son los llamados impulsos fisiológicos en base a dos líneas recientes de investigación : El desarrollo del concepto de homeostasis ( Cannon 1932 ) y el segundo, el descubrimiento de que los apetitos ( en cuanto a la elección preferencial entre los alimentos ), son un índice - eficiente de las necesidades e insuficiencias actuales del cuerpo.

La homeostasis, se refiere a los esfuerzos automáticos - del cuerpo por mantener un estado normal y constante, del riego sanguíneo.

Walter Cannon, Fisiólogo de Harvard, creó el término homeostasis para describir los estados logrados, en cualquier momento determinado, por los procesos fisiológicos que trabajan en los organismos vivientes : analizando éste proceso en cuanto :

1) el contenido de agua de la sangre, 2) Contenido de sal, 3) Contenido de azúcar, 4) Contenido de proteína, 5) Contenido de grasa, 6) Contenido de Calcio, 7) Contenido de Oxígeno, 8) Nivel constante de Hidrogenación ( equilibrio ácido-base ), 9) Temperatura constante de la sangre. Se podría ampliar esta lista hasta incluir otros, minerales, las hormonas, vitaminas, etc.

Resumiendo, el concepto de homeostasis fisiológica concibe el organismo como un sistema biológico abierto en contacto con su ambiente externo, pero que mantiene estados relativamente estables de material y de proceso dentro de su ambiente interno.

Pueden mantenerse tales estados por medio de la compleja cooperación de la mayoría de los órganos internos, el sistema nervioso y el sistema endócrino. La constancia de la matriz de fluido ( que es el ambiente de las células vivas en el organismo ) se mantiene dentro de límites " normales " más bien que en un nivel fijo, en virtud de una serie de mecanismos capaces de funcionar en forma tal que aumente o disminuya la entrada, cambio ó pérdida de sustancias específicas en la sangre y en la linfa.

Se considera que el aparato " auto - regulador " funciona automáticamente y en respuesta a una señal específica ( o varias señales ) dentro del sistema bajo regulación y no se considera que esté bajo control cortical directo.

Si un estado permanece estable, lo logra porque toda tendencia hacia el cambio debe enfrentarse automáticamente la efectividad creciente del factor o de los factores que se resisten al cambio ( Cannon, 1939, págs. 299 ).

Homeostasis psicológica : algunos acreditan a Fletcher (1938 - 1942 ) ser el primer psicólogo en preguntar directamente si la psicología no podría apropiarse el principio de la homeostasis.

Existe un considerable número de pruebas de varias clases venidas de distintas fuentes, que sugieren la existencia de procesos equilibrantes en la conducta ( por ejemplo, la búsqueda de equilibrio, la estabilización ó la búsqueda de constancia ).

Podría deducirse que la existencia de los hallazgos basta quizá para garantizar una consideración ulterior al principio homeostático en relación con la motivación de la conducta.

Tipos de pruebas que apoyan la homeostasis psicológica: Al parecer, cuatro tipos de datos son consecuentes con el funcionamiento de la homeostasis psicológica:

- 1) Datos Psicofísicos. Pueden demostrarse, como rutina, en los laboratorios psicológicos y son fácilmente observables - en la vida diaria las constancias de los fenómenos de la brillantez, el color, la forma y el tamaño.

Estos y otros ejemplos del mantenimiento de preceptos estables y la organización de campos perceptuales ( v.g. en figura y fondo, " Gestalts buenos " parecen presentar tendencias equilibrantes. ( Fechner, 1873, Fletcher, 1942, Stanger y Karwoski, 1947, 1953 ).

- 2) Estudios del trabajo y la eficiencia. Es una observación a menudo repetida en los estudios industriales y de laboratorios sobre la ejecución que se mantienen en niveles de trabajo bastante constantes en condiciones de distracción y de tensión, cuando se usa el esfuerzo de modulación para mantener dentro de ciertos límites la ejecución ( Robinson, 1934 Bartley y Chute, 1947, Freeman, 1948, Seashore, 1951 ).
- 3) Estudios sobre " niveles de aspiración ". Lewin y sus estudiantes han demostrado a menudo el efecto calmante de la ejecución en varias labores de metas autoimpuestas, en gran parte determinadas por los resultados de pasadas experiencias ( Lewin y Cols, 1944, Murphy, 1947 ) La demostración del efecto Zeigarnik ( Zeigarnik, 1927 ; - Atkinson, 1953, ) de que las labores incompletas ( interrupidas ) o no logradas sirven para motivar la reanudación y el éxito, proporciona más pruebas para un tipo de homeostasis psicológica ( véase la exposición y crítica posterior de la obra de Lewin y sus asociados ).

- 4) Datos Clínicos. Una considerable literatura clínica describe el funcionamiento de las compulsiones, y los así llamados mecanismos de defensa, en la organización de la personalidad y en los trastornos psicósomáticos subrayando la naturaleza equilibrada de estos sistemas de respuestas ( Freud, 1920 ; A. Freud, 1937 ; Fenichel, 1945 ; Masserman, 1946 ; Nutrin 1953 ; Menninger, 1954 ).<sup>8</sup>

#### B) LOS APETITOS COMO INDICE DE INSUFICIENCIA - DEL CUERPO.

Así mismo se ha investigado que si al cuerpo le falta algún producto químico, el individuo tenderá ( en una forma imperfecta ), a desarrollar un apetito específico, o hambre parcial, por el alimento que lo contenga.

De tal manera que parece tan imposible como inútil, hacer una lista de necesidades fisiológicas elementales, pues pueden alcanzar el número que se desee, dependiendo de que la descripción sea más o menos exhaustiva. No podemos identificar todas las necesidades fisiológicas como homeostáticas. Que el deseo sexual, el insomnio, la actividad completa y el comportamiento maternal en los animales sean homeostáticos, no ha sido demostrado todavía, además esta lista no incluiría el placer sensorial vario ( gusto, olores, sonido, tacto ) que son probablemente fisiológicos y que pueden llegar a ser los objetivos del comportamiento motivado.

Estos impulsos o necesidades fisiológicas, no han de considerarse como típicos, ya que son aislables y localizables sómáticamente.

- 8) Appley M. H. y Cofer C. N. Psicología de la Motivación - Ed. Trillas, México, 1979.

Es decir, son relativamente independientes de otras motivaciones, y del organismo como unidad; segundo, en muchos casos, es posible localizar la base somática dispuesta para el impulso.

Algunas de las necesidades fisiológicas y el comportamiento consumado comprendido en ellas, desarrollan una función canalizadora de todas las otras clases de necesidades. Es decir, la persona tiene hambre, puede estar buscando más confort o dependencia, que vitaminas o proteínas. Recíprocamente es posible satisfacer en parte la sensación de hambre, mediante otras actividades, tales como beber agua o fumar. En otras palabras siendo necesidades fisiológicas, relativamente aislables, no lo son de un modo total.

Conforme ascendemos en la escala filogenética los apetitos ( se desea comer y se tiene una positiva expectación de gozar de la comida )<sup>9</sup> se hacen cada vez más importantes, en tanto menguan los deseos.

Esto significa que hay mucho menos variabilidad, por ejemplo, en la elección del alimento, en la rata blanca que en el mono, y que hay menos variabilidad en el mono que en el ser humano.

De tal manera que el ser humano que careciese de todo, tendería a satisfacer primero las necesidades fisiológicas. Esto explica que las necesidades humanas básicas, están organizadas en una jerarquía de predominio relativo.

Como consecuencia, es importante en la teoría de la motivación el concepto de satisfacción y tan decisivo como la privación, pues libera al organismo del dominio de las necesidades fisiológicas, permitiendo con ello la aparición de impulsos sociales.

9) Appley M. H. y Cofer C. N: *Psicología de la Motivación*. Ed. Trillas México, 1979.

Las necesidades fisiológicas, junto con sus objetivos parciales, cuando son satisfechos habitualmente, cesan de existir - como determinantes activo, u organizadores del comportamiento.

El organismo y su comportamiento están dominados sólo por las necesidades insatisfechas.

Si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas, aparece un nuevo grupo de necesidades, a las que podemos dar la categoría general de necesidades de seguridad, es decir, que el individuo no sienta en peligro o amenazada su estabilidad de supervivencia o emocional.

## II. NECESIDADES DE SEGURIDAD

Todo lo que se ha dicho de las necesidades fisiológicas, - es cierto igualmente, aunque en grado menor, para estos deseos, pueden actuar en gran parte como organizadores exclusivos del - comportamiento reclutando todas las capacidades del organismo - para su servicio y en este caso podemos describir el organismo - completo, como un mecanismo de búsqueda de seguridad.

Según Maslow el adulto normal y "sano" en general, sa -- tisface con facilidad en nuestra cultura, sus necesidades de segu- ridad. Por lo que solamente se perciben a través de fenómenos tales como, el ahorro, todo tipo de seguros, la preferencia por - un trabajo consolidado, una tendencia mayor por lo conocido que - por lo desconocido, a tener una filosofía del mundo que organice el universo y los hombres en un todo satisfactoriamente coherente y significativo, etc.

Posteriormente surge en la jerarquía de necesidades de Mas low, la necesidad de pertenencia o afiliación, el hombre cuando no establece alguna clase de unión con otros seres humanos siente una situación de soledad e individuación que podría provocarle un desa- juste emocional muy fuerte. La necesidad de vincularse, de rela- cionarse, de hallarse integrado a un grupo es imperiosa y de su - satisfacción depende la salud mental del hombre.

Fromm ( 1941-1947 ) considera a los factores sociales, como fundamentales dentro del desarrollo de la personalidad, el que el - hombre se aisle de su grupo puede afectarlo o debilitarlo. Reunión - dose y conformándose a un grupo, el ser humano se siente seguro - emocionalmente y disfruta de los privilegios que le proporciona el - mismo.

Shachter ( 1959 ) ha referido experimentos que dan a entender que la conducta afiliativa puede ser, el menos en cierto grado, una - manera de enfrentarse con el miedo. Uno de sus estudios sugiere - que la ansiedad provoca en los sujetos una conducta de afiliación. Concluyendo que tanto la reducción de ansiedad como la autoevaluación están implicadas en la conducta de afiliación.

La siguiente necesidad es la de autoestima, su satisfacción con duce al individuo a sentimientos de autoconfianza, valía, fuer- - - -

za, capacidad de sentirse útil y necesario en el mundo, es un deseo de logro, de independencia y libertad.

La falta de esta satisfacción produce sentimientos de inferioridad, debilidad e impotencia, los cuales a su vez, dan lugar a reacciones neuróticas.

Rogers ( 1954 ), Murphy ( 1947 ), Horney ( 1937 ), Adler ( 1929 ) entre otros, encuentran significativamente correlacionado el concepto de autoestima con la satisfacción y funcionamiento personal eficiente. La inmensa mayoría de las personas desean alcanzar un yo real que se parezca lo más posible al yo ideal, en la medida en que la separación entre lo real y el ideal sea más pequeño, la persona experimenta una mayor autoestima.

Dentch y Krauss ( 1974 ) proponen que el individuo experimenta un sentimiento de sí mismo a medida que adquiere características como consecuencia de los papeles que desempeñan y conciben a la propia estima como algo que depende de lo apropiado que uno considera se desenvuelve en los roles en los que se participa y su semejanza con los roles ideales de la persona.

La necesidad de reconocimiento surge, según Maslow de la importancia que tiene para el individuo el respeto o estima de otra gente, de tal manera que este logro le proporciona fama o prestigio social, así como sentimientos de confianza en sí mismo de dignidad, de fuerza.

De los impulsos cognocitivos se conoce poco, sin embargo el ser humano tiene un interés genuino por el mundo, por lo tanto desea conocer y tener la certeza y no la incertidumbre, satisfacer su curiosidad y poder explicar los fenómenos que lo rodean.

Maslow lo postula como un deseo para comprender, sistematizar, organizar, analizar, hallar significados y construir un sistema de valores.

Las anteriores necesidades son las que se encuentran de bajo de la autorrealización en la jerarquía de Maslow, siendo ésta la necesidad cumbre. La jerarquía, como se ha descrito no es absolutamente fija, en realidad, la mayor parte de los seres normales en nuestra sociedad están al mismo tiempo par-

cialmente satisfechos en todas sus necesidades básicas.

Respecto a la aparición de una nueva necesidad después de la satisfacción de la necesidad predominante, podemos señalar que no surge de repente, espontáneamente, sino que es una aparición progresiva, en pequeños grados, a partir de la nada.

Maslow afirma que no lograr satisfacer las necesidades fundamentales provoca condiciones de deficiencia, análogas a una deficiencia de vitamina. Afirma que la gratificación de esas necesidades es esencial a la salud psicológica.

#### IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Hasta la fecha, los estudios realizados para investigar las motivaciones de la mujer que trabaja, así como las referencias a este tema, son realmente escasos en la literatura de los psicólogos.

De tal manera, que resulta interesante analizar y comprender a través de esta investigación algunos de los motivos ó razones que impulsan a trabajar a la mujer en México.

Ante la dificultad que presenta para un solo investigador poder abarcar todos los niveles en los cuales labora la mujer en México, este estudio como una primera aproximación al tema, se limitó a investigar específicamente el por qué trabaja la mujer del nivel profesionista y detectar si sus motivaciones presentan una organización jerárquica.

#### PREGUNTAS DE INVESTIGACION :

- ¿ Cuáles son los motivos que impulsan a trabajar a la mujer profesionista mexicana ?
- ¿ Para la profesionista en México, cuál necesidad es más importante de acuerdo a la clasificación de necesidades que presenta Maslow ?

## V. METODO

SUJETOS : En el estudio participaron 117 mujeres profesionistas con las siguientes características :

Edad : de 20, a 50 años

Edo.-Civil : Casada, viuda, divorciada o separada, que -  
trabajaran en el momento de realizarse la -  
investigación y dispuestas a colaborar volun-  
tariamente.\*

Las gráficas 2, 3 y 4 describen a los sujetos que participaron en la investigación por edad, ocupación y edo. civil.

Para fines de este estudio se definió como profesionista a la mujer que desempeña un trabajo que requiera un título a - nivel profesional medio ( maestra de primaria - secundaria, - enfermera ) técnica y profesional superior universitario.

---

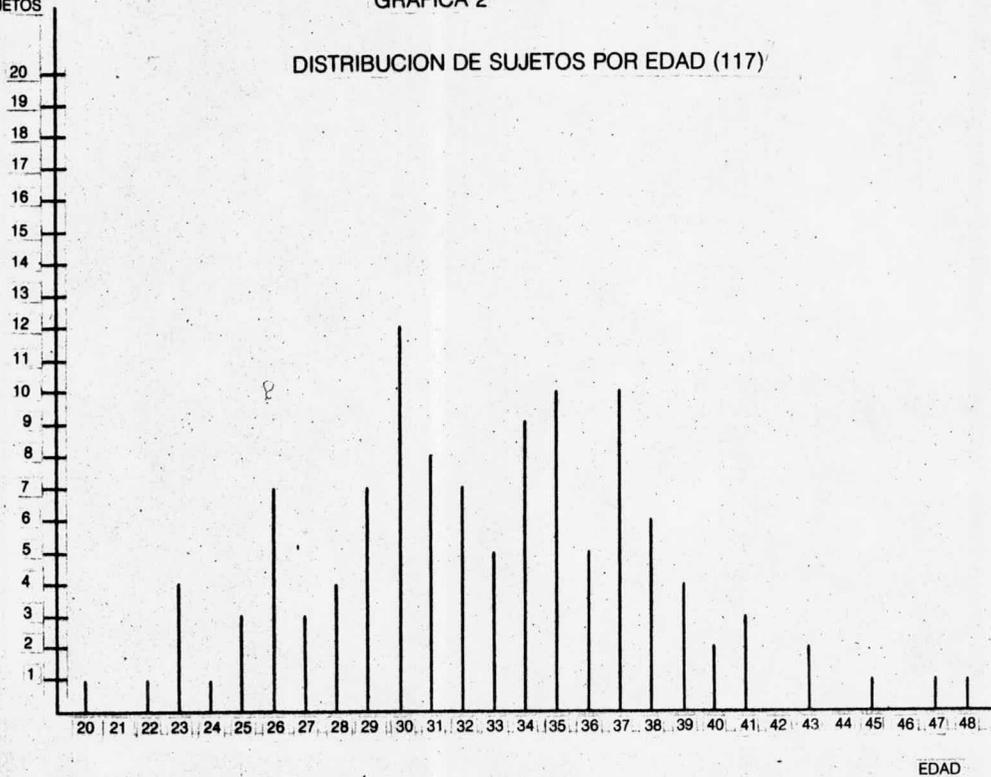
\* La muestra se determinó a juicio del investigador quien la consideró adecuada para los fines del estudio, y facilitar la - integración y catalogación de las respuestas.

Originalmente la muestra establecida para la investigación fué de 100 sujetos, pero debido al interés que mostraron en el estudio las profesionistas que fueron entrevistadas en los diferentes centros de trabajo el número se incrementó a 117.

FRECUENCIAS SUJETOS

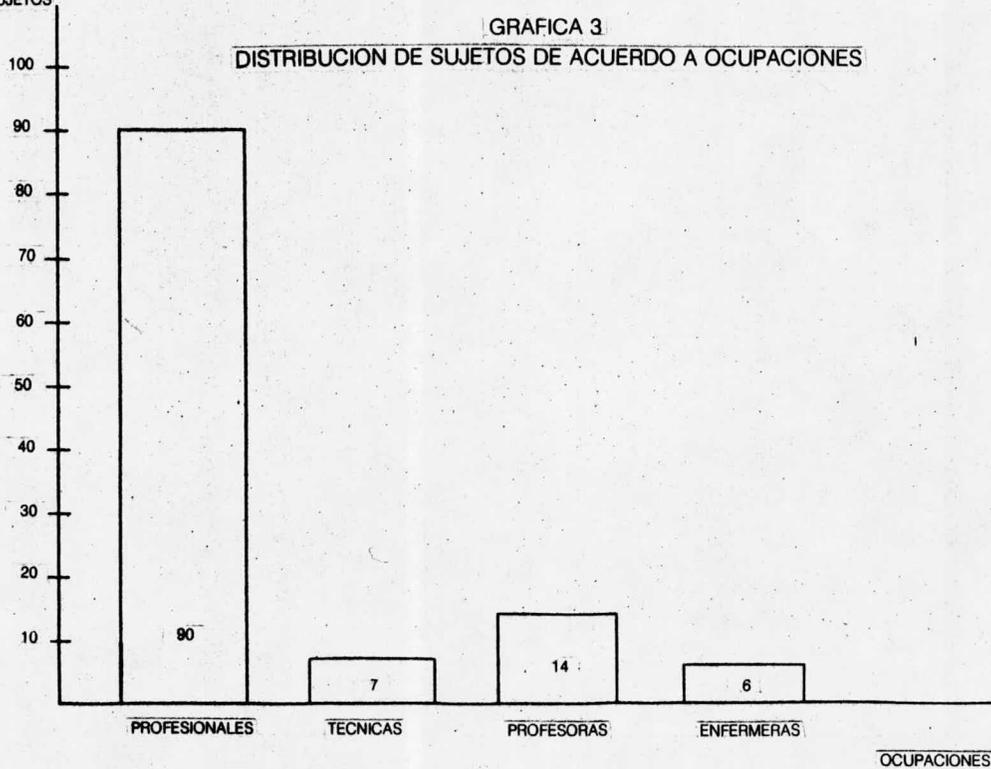
GRAFICA 2

DISTRIBUCION DE SUJETOS POR EDAD (117)



FRECUENCIAS SUJETOS

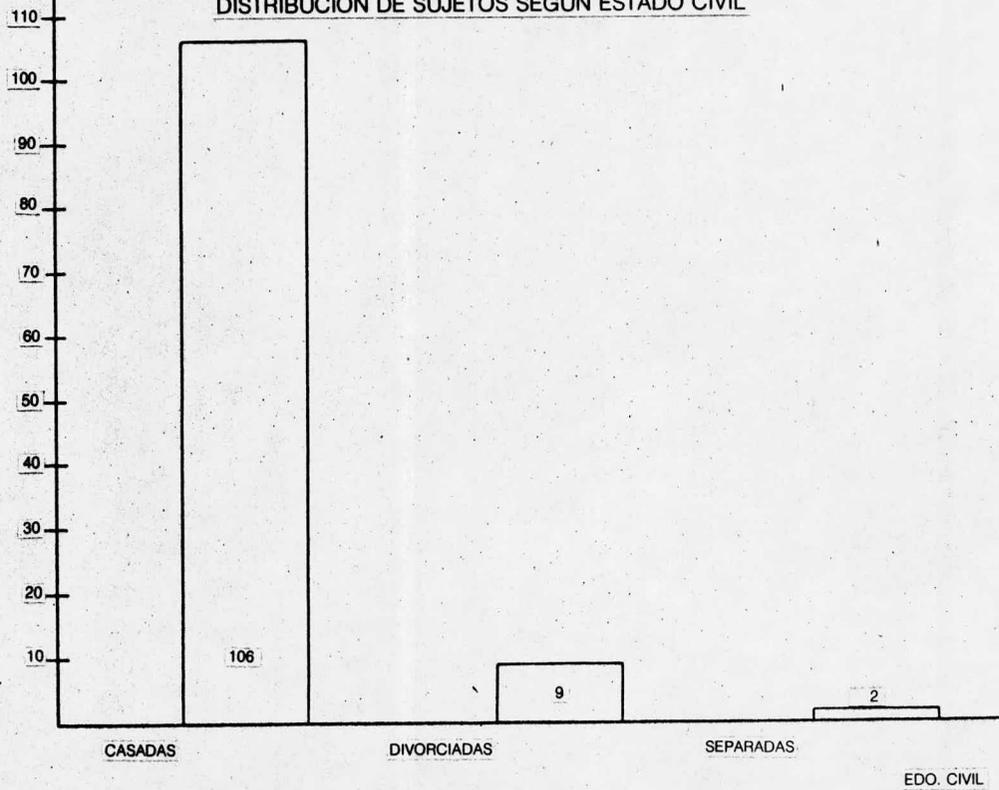
GRAFICA 3  
DISTRIBUCION DE SUJETOS DE ACUERDO A OCUPACIONES



FRECUENCIAS SUJETOS

GRAFICA 4

DISTRIBUCION DE SUJETOS SEGUN ESTADO CIVIL



## I N S T R U M E N T O

Debido a que no existen instrumentos válidos para medir motivación de la trabajadora en México, se diseñó un cuestionario de preguntas abiertas que se utilizó como instrumento de exploración inicial.

Se eligió esta clase de cuestionario, porque facilitaba la obtención de información sobre la opinión que los sujetos de la investigación tenían de las propias motivaciones. (Apéndice I).

Al elaborar y redactar el cuestionario se cuidó la claridad de las preguntas, se evitó en lo posible que evocaran respuestas de doble interpretación o dudosas, que su presentación tuviera una congruencia en relación al problema a investigar y que presentaran un orden lógico.

Cada una de las preguntas fué enfocada a explorar las necesidades por las cuales la mujer profesionista trabajaba en el momento de la investigación; el por qué comenzó a trabajar o inició su carrera profesional, las ventajas y cambios sentidos por trabajar y otras situaciones hipotéticas.

El Cuadro No. 5 que se presenta a continuación se elaboró con el objeto de explorar las diferentes motivaciones que podrían medirse a través de cada reactivo.

El Cuadro presenta las motivaciones que de acuerdo a la clasificación de Maslow, serían detectadas hipotéticamente por cada pregunta del cuestionario.

Al elaborarse *a priori* es susceptible de contrastarse con las respuestas de los sujetos.

CUADRO No. 5 EXPLORATORIO DE DIFERENTES MOTIVACIONES.

PREGUNTA

MOTIVACIONES

Reconoc. Estima Afiliac. Conoc. Económ.

1.- Razón por la cual estudió su profesión.				X	X
2.- Motivo principal por el cuál empezó a trabajar.		X			X
3.- Actualmente trabaja por la misma razón o es otra, cuál?	X	X			X
4.- Algunas otras razones importantes para usted por las cuáles trabaje.	X	X	X		
5.- Si el factor económico estuviera resuelto satisfactoriamente - para Ud. trabajaría?		X	X	X	
6.- Qué ventajas tiene para Usted trabajar?			X	X	X
7.- Qué cambios importantes en su persona ha ocasionado trabajar?		X	X	X	

La pregunta No. 1 aparentemente sin relación directa con las otras, se incluyó en el cuestionario con el propósito de detectar si los motivos por cuáles estudió la mujer profesionalista son los mismos por los que empezó a trabajar.

El instrumento de investigación se administró a un grupo piloto de 16 sujetos femeninos para verificar su fácil comprensión. En base a las observaciones obtenidas fué necesario modificar el número de preguntas y su redacción, antes de administrarlo a la muestra de la investigación.

Muchas de las construcciones de interés en la investigación de actitudes no tienen, ciertamente, un solo criterio con el que pueda comprobarse la validez de la medida, al no existir un criterio " sólido " y no poder evaluarse su validez, es necesario utilizar procedimientos de validación más indirecta.

"Los estudios de validez de construcción se efectúan para validar la teoría que fundamenta la escala, puntuación o test elaborado. El investigador valida sus escalas investigando si confirman o niegan las hipótesis procedentes de una teoría que se basan en las construcciones." ( Summers, 1978 )

La única validez que se pretende en este instrumento es la validez de construcción.

#### PROCEDIMIENTO DE APLICACION.

Los sujetos fueron reunidos de acuerdo a la facilidad de acceso que se tuvo en los diferentes centros de trabajo : IMSS, CONACYT, Empresas Privadas, Escuelas.

El investigador solicitaba la participación de profesionalistas que reunieran los requisitos establecidos en la investigación y estuvieran interesadas en colaborar en la misma.

En seguida, se les explicaba a las sujetos, el por qué se estaba realizando una investigación sobre las razones que tenían las profesionalistas mujeres para trabajar, en que consistía el cuestionario, haciéndoles notar la importancia de que las respuestas fueran contestadas lo más sinceramente posible, así como el tiempo promedio que les llevaría contestarlo (30 min.)

Las sujetos determinaban el lugar para responder el cuestionario, de acuerdo a la facilidad de horarios que tuvieran.

En todos los casos el investigador asistió a los centros de trabajo, abordó personal e individualmente a cada profesionalista le entregó y aclaró dudas respecto al cuestionario e indicó que lo recogería 24 horas después.

## DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

Siendo nuestro problemas de tipo social el esquema de investigación corresponde a la clase de estudios *ex post facto* que se definen, " como una búsqueda sistemática empírica, en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones de ellas, sin intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables independientes y dependientes " ( Kerluiger 1981 ).

Dentro de las técnicas de investigación social se incluye la investigación en los estudios *formulativos* o *exploratorios* llamados a veces *investigaciones preliminares*, las cuales se realizan a través de dos medios :

- a) Estudio de la documentación ( cuidadoso exámen de todas las fuentes documentales que sirven de soporte a la investigación proyectada.)
- b) Contactos Directos ( Ander 1977 )

La naturaleza de la escala de medición es nominal lo que permite contar frecuencias como dato primario de modelo estadístico.

Para comprobar si los resultados obtenidos presentan una distribución de frecuencias azarosa, se eligió analizarlos mediante la prueba de la  $\chi^2$  para una sola muestra.

Las respuestas se clasificaron en 5 categorías : Afiliación, Económica, Autoestima, Reconocimiento, Conocimientos, de acuerdo a las siguientes definiciones de necesidades :

**NECESIDAD DE AFILIACION :** Todas las respuestas que impliquen manifestaciones de la búsqueda de integración a un grupo social de trabajo.

**NECESIDAD ECONOMICA :** Todas las respuestas que impliquen manifestaciones de obtener recursos económicos ( dinero ).

**NECESIDAD DE AUTOESTIMA :** Todas las respuestas que impliquen manifestaciones de la búsqueda de logros individuales - de acuerdo a criterios internos de excelencia ( ser independiente, creativa, ser útil, etc. )

**NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO :** Todas las respuestas que impliquen búsqueda de respeto o estima recibido de otra gente ( status, reconocimiento, etc. )

**NECESIDAD DE CONOCIMIENTO :** Todas las respuestas que impliquen manifestaciones de adquirir o incrementar el saber.

Se contaron las frecuencias obtenidas para cada categoría - por pregunta y una vez clasificadas todas las respuestas se solicitó a otra persona que las clasificara de acuerdo a las definiciones, con el objeto de observar la confiabilidad de la clasificación.

Los resultados arrojaron una confiabilidad general de 0.96 calculada con la siguiente fórmula :

$$\frac{\text{No. de acuerdos}}{\text{No. de acuerdos} + \text{No. de desacuerdos}} \quad ( * )$$

Se elaboraron cuadro de concentración de datos, frecuencias relativas y gráficas por cada pregunta.

\* García V. et. alli, Manual de Práctica de desarrollo Psicológico II. Facultad de Psicología UNAM. pp. 25

PREGUNTA No. 1 " RAZON POR LA CUAL ESTUDIO SU --  
PROFESION " %

Se observa en la gráfica 6, cuyas respuestas corresponden a la pregunta No. 1 que la razón que impulsa más fuertemente a estudiar a la mujer es el deseo de obtener una estima más alta de sí misma, las demás necesidades presentan un nivel bajo, casi irrelevante.

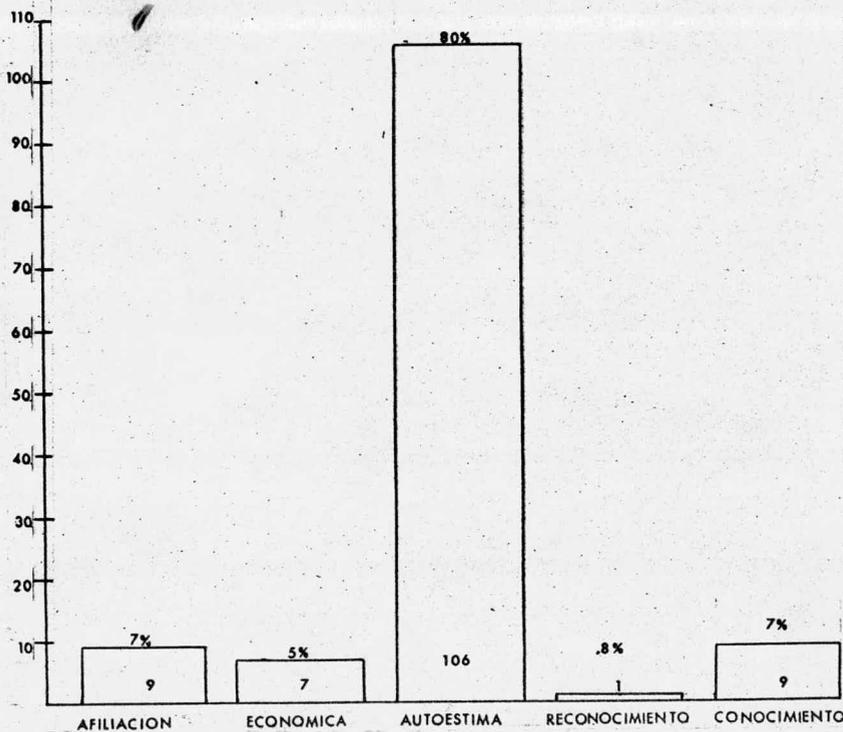
Para demostrar estadísticamente que las frecuencias de las respuestas de la necesidad de Autoestima son mayores que las respuestas que evidenciaban las necesidades de Afiliación, Económica, Reconocimiento y Conocimientos se realizó la prueba de  $\chi^2$  sobre las frecuencias a cada una de las categorías anteriores y los resultados fueron :

$$\chi^2 = 277.20 \text{ 4 gl p } .001$$

lo cual nos corrobora que el resultado se aleja significativamente de lo esperado por azar.

FRECUENCIAS

GRAFICA 6



NECESIDAD

PREGUNTA No. 2 " RAZON O MOTIVO PRINCIPAL POR EL -  
CUAL EMPEZO A TRABAJAR ".

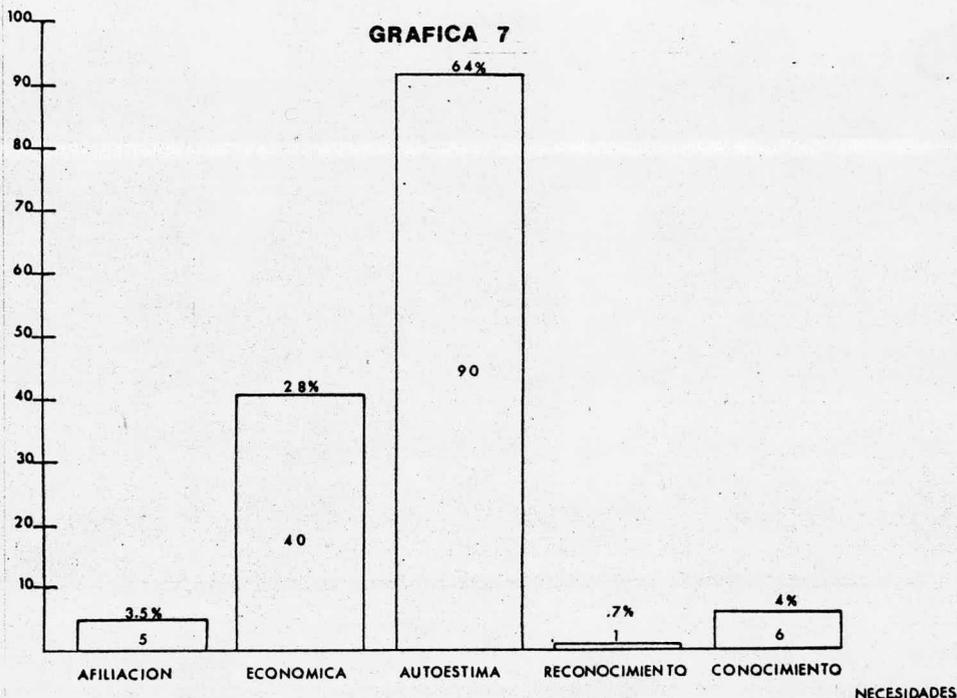
La gráfica No. 7 nos muestra que el principal motivo por el cual la mujer profesionista comenzó a estudiar, es el mismo por el que empezó a trabajar, sin embargo, observamos en esta gráfica que la Necesidad económica alcanza un 28% aunque, estadísticamente la diferencia entre la necesidad de autoestima y la necesidad económica no es significativa, ya que :

$$\chi^2 = 3.6296 \text{ con } 1 \text{ gl p } .05$$

No siendo así para las frecuencias de las respuestas de la necesidad de autoestima y las demás categorías pues :

$$\chi^2 = 81.849 \text{ con } 4 \text{ gl p } .001$$

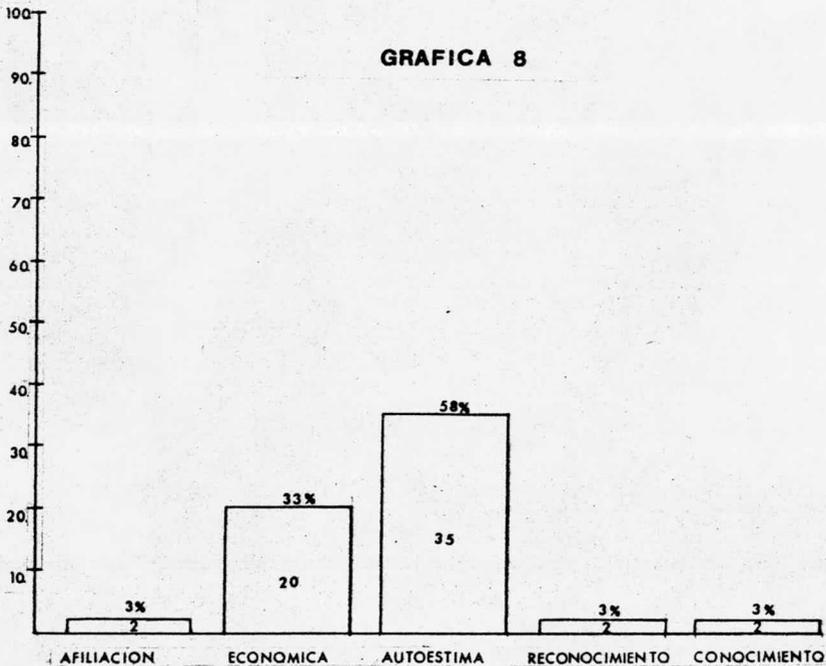
FRECUENCIAS



PREGUNTA No. 3 " ACTUALMENTE TRABAJA POR LA MISMA RAZON O ES OTRA ":

La gráfica No.8 representa unicamente al grupo de sujetos que cambió en el transcurso del tiempo el motivo por el cual trabaja actualmente. Sin embargo, la necesidad de estima personal sigue siendo mayor que las otras necesidades, y la necesidad económica aparece con un valor más alto (38%), posiblemente, en este grupo hubo una revalorización de las necesidades económicas. Es la única gráfica en la que aparece una menor distancia entre la necesidad económica y de estima, sin ser significativo estadísticamente para estas dos necesidades, pues  $\chi^2 = 4.72$  1 gl p .05

FRECUENCIAS



NECESIDADES

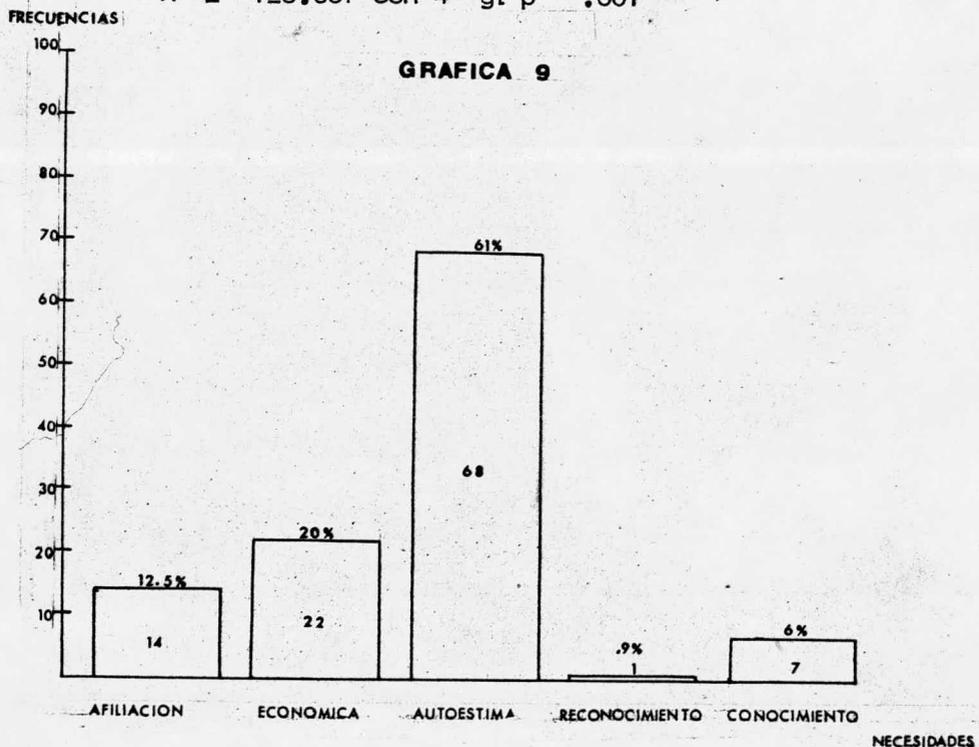
PREGUNTA No. 4 " ALGUNAS OTRAS RAZONES IMPORTANTES PARA USTED POR LAS CUALES TRABAJE "

Los resultados de las gráficas 9 y 10 nos confirman que los sujetos que participaron en la investigación desean incrementar su autoestima al mantenerse esta necesidad en primer lugar.

También se observa que la necesidad de afiliación en estas dos gráficas se incrementa un poco en relación a las anteriores, sin embargo al comparar estadísticamente la Necesidad de afiliación y la económica obtenemos una  $\chi^2 = 1.06$  con 1 gl p .05 , lo que nos demuestra que este incremento no es significativo.

El cálculo de la  $\chi^2$  para comparar la distribución de frecuencias confirma que los resultados se alejan significativamente de lo esperado por azar, puesto que :

$$\chi^2 = 126.997 \text{ con } 4 \text{ gl p } .001$$

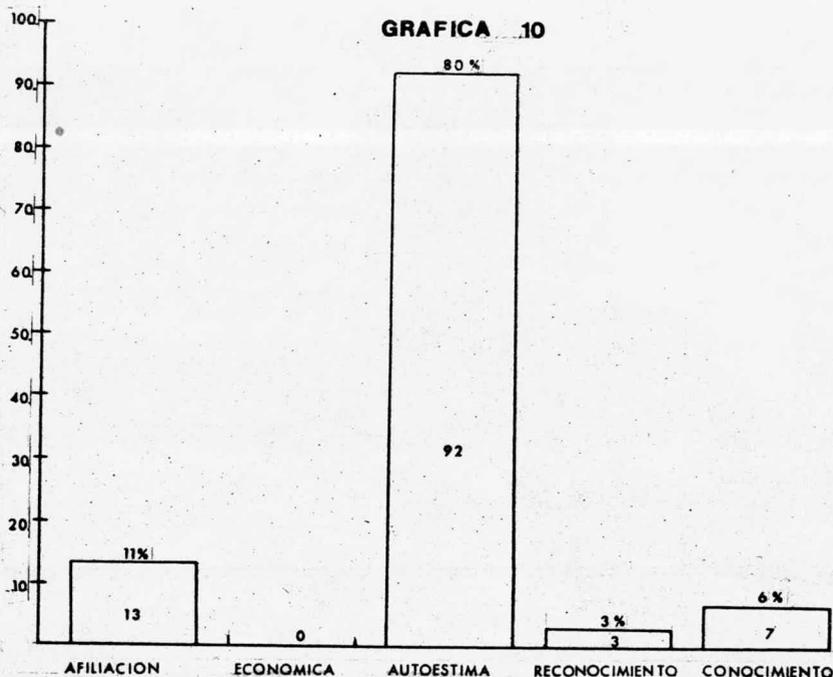


PREGUNTA No. 5 " SI EL FACTOR ECONOMICO ESTUVIERA -  
RESUELTO SATISFACTORIAMENTE PARA-  
USTED, TRABAJARIA ¿POR QUE ?

Igual que en la gráfica anterior los resultados de la  $\chi^2$  nos muestran que las frecuencias obtenidas se alejan considerablemente de las frecuencias esperadas por intervención del azar, puesto que nuestro resultado estadístico es :

$$\chi^2 = 262.86 \text{ con } 4 \text{ gl } p .001$$

FRECUENCIAS



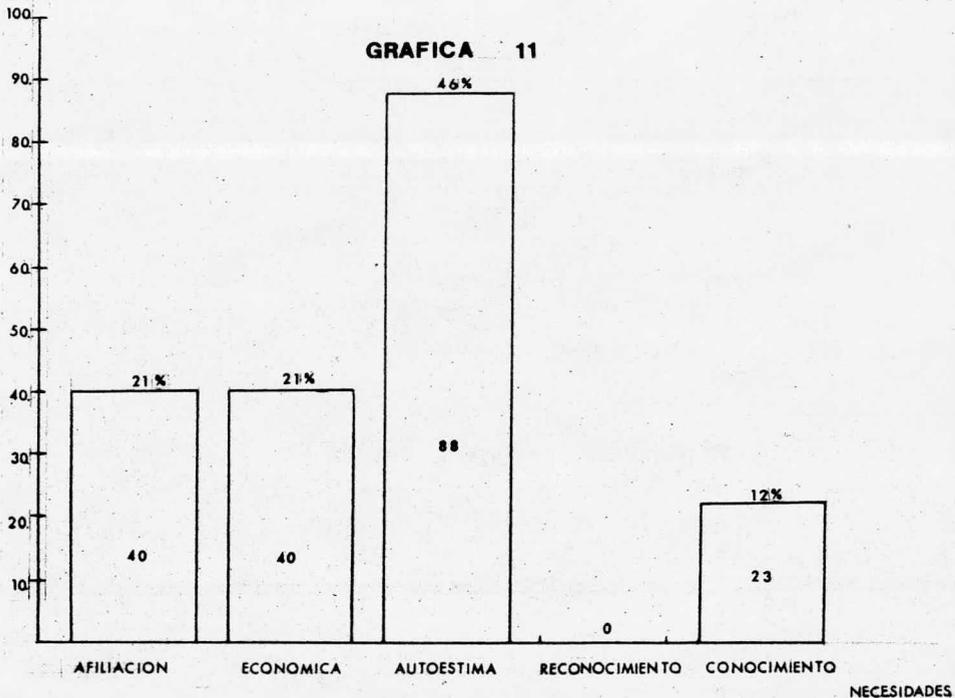
PREGUNTA No. 6 " QUE VENTAJAS TIENE PARA USTED - TRABAJAR ".

La gráfica No. 11 nos indica las principales ventajas que encuentran las mujeres profesionistas que participaron en la investigación al trabajar, apareciendo la mayor frecuencia en la satisfacción de la necesidad de autoestima, en segundo lugar la necesidad de afiliación y económica, y en tercer lugar la de conocimientos.

Al comparar estadísticamente la distribución de frecuencias de las respuestas se observa que los resultados son significativos como en las anteriores gráficas dado que :

$$\chi^2 = 109.32 \text{ con } 4 \text{ gl } p = .001$$

FRECUENCIAS

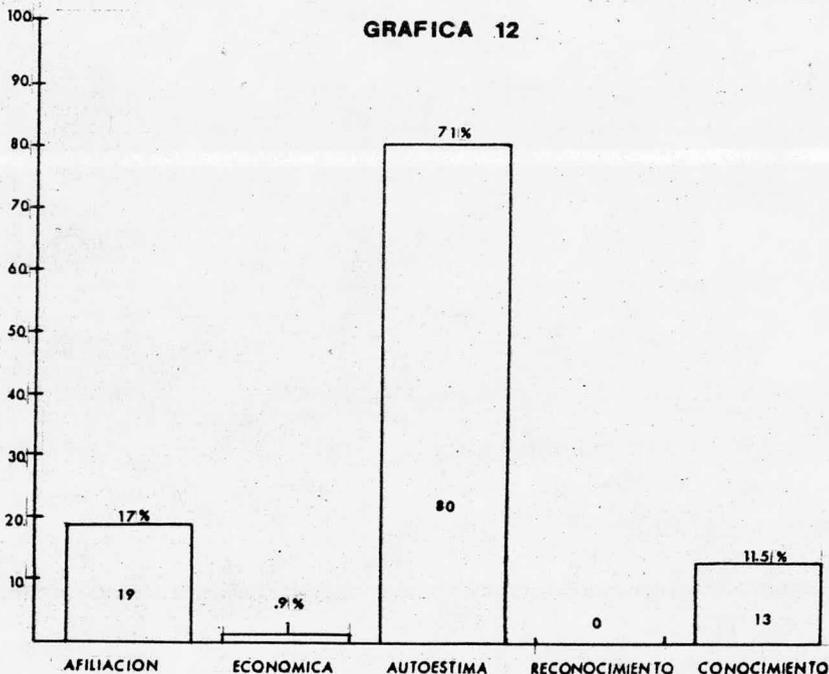


PREGUNTA No. 7 " QUE CAMBIOS IMPORTANTES EN SU PERSONA HA OCASIONADO TRABAJAR ".

Los resultados de la gráfica No. 12 nos indican que los cambios personales más importantes que desde su propio punto de vista lograron los sujetos de la investigación al integrarse a la población económicamente activa, fueron el incremento de autoestima, su integración a un grupo y la adquisición de más conocimientos.

Al aplicar la prueba estadística de la  $\chi^2 = 138.66$  con 4 gl p .001, confirmamos que las frecuencias obtenidas se desvían considerablemente de las frecuencias aleatorias esperadas.

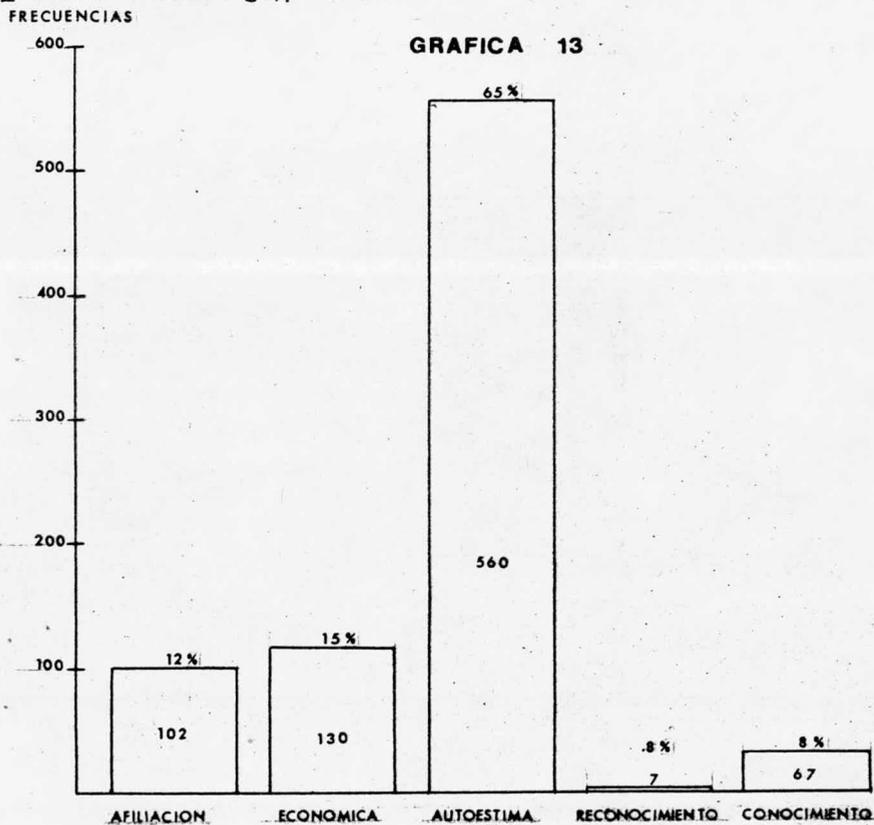
FRECUENCIAS



NECESIDADES

La gráfica No. 13 presenta la concentración del total de frecuencias obtenidas de todas las preguntas del cuestionario, lo que permite observar los resultados en una forma global.

Como se puede apreciar la necesidad de estima y la necesidad de reconocimiento mantienen la misma situación que en las anteriores gráficas, siendo notoria la diferencia entre las dos, pues la necesidad de estima alcanza un 65 % y la de reconocimiento apenas un 8%. Por lo que se refiere a la necesidad de autoestima y las otras necesidades estadísticamente corroboramos que nuestros resultados son significativos al haber obtenido una  $\chi^2 = 1128.44$  con 4 gl. p .001

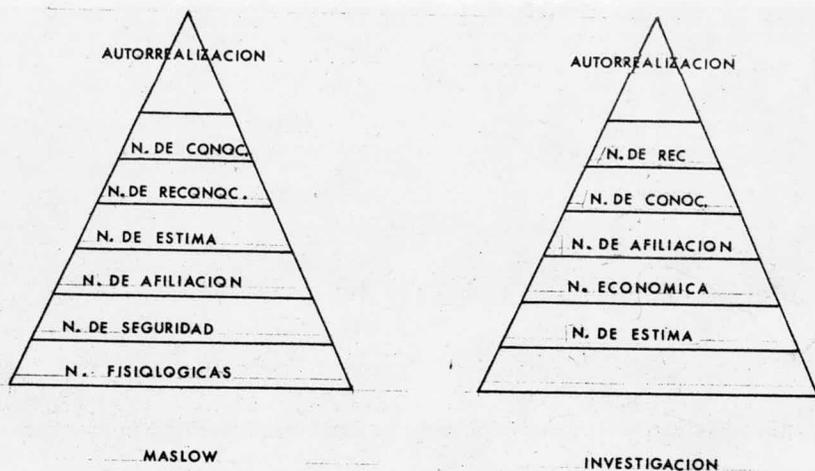


## VII. DISCUSION

Al explorar un tema difícil de investigar como es la de la motivación de la mujer que trabaja, los resultados obtenidos a través de este estudio preliminar sólo son representativos de la muestra sobre la cual se realizó la investigación, sin pretender generalizarlos, considerando la naturaleza del trabajo.

Conforme a los datos arrojados en la investigación los motivos que impulsan a trabajar a nuestros sujetos de acuerdo a sus respuestas, son las necesidades de Estima, Afiliación, Económica, de Conocimientos y Reconocimiento.

Si deseamos comparar el orden jerárquico de necesidades propuesto por Maslow y el resultante de la investigación, requerimos ordenar jerárquicamente las necesidades de las profesoras participantes en el estudio y elaborar una pirámide similar a la de Maslow ( 1954 ).



[ FIG. A ]

Se eligió como marco de referencia para la investigación la teoría de Maslow por el enfoque global que presenta, el cual comprende tanto al organismo como a su ambiente y por su proceso de jerarquización que facilita la comprensión de formas sociales exclusivas del humano.

Se observa que la pirámide de la investigación presenta un número diferente de necesidades con respecto a la pirámide de Maslow y no incluye las necesidades Fisiológicas, de Seguridad y Autorrealización, dado que a través del cuestionario no se obtuvieron respuestas que se pudieran clasificar en estas categorías.

Maslow en su modelo no incluye a la Necesidad Económica, sin embargo, las respuestas de las profesionistas de esta investigación indican que el factor económico desempeña para ellas un papel muy importante, por lo que fué necesario integrarla como otra categoría. Posiblemente, el ingreso económico que obtienen las mujeres de la investigación a través de su trabajo, les permite cubrir necesidades reales o ficticias de consumo, complementar el salario masculino, contar con una independencia económica o fungir como factor de liberación para ellas.

En relación al orden de predominio que ocupan las 4 necesidades que coinciden en las dos pirámides ( Estima, Afilia, Conocimientos, Reconocimiento ) observamos que se muestra distinto al orden de Maslow, comenzando la pirámide de la investigación con la necesidad de estima.

En base a diversos autores, entre otros, Dentch y Krauss ( 1974 ), que proponen la posibilidad de concebir a la Autoestima relacionada con el valor que el individuo le otorga al desenvolvimiento que tiene en los roles en los que él participa y la semejanza de éstos con sus roles ideales, podemos suponer que las mujeres que participaron en esta investigación, a través de sus respuestas nos reflejan el sentimiento de que el desempeño del rol tradicional les impide usar toda la gama de sus potencialidades, lo que les provoca una inquietud por participar en ocupaciones diferentes a las tradicionales. Parece ser que el rol asignado a la mujer no obedece totalmente a sus necesidades reales femeninas por lo que su desempeño las deja insatisfechas.

Es factible que si una persona le concede un menor valor al rol que debe desempeñar o desempeña ésto le propicia una disminución en su estima.

Aparentemente, el concepto de Estima que tiene de sí misma la profesionista de la muestra aún no está bien determinado, por lo tanto, en su lucha por alcanzarlo, la propia estima, desempeña un papel muy importante.

Posterior a la necesidad de Estima, aparece la necesidad de Afiliación, posiblemente las sujetos que participaron en la investigación busquen a través de integrarse a un grupo de trabajo, reafirmar su propia estima y autoconcepto, al sentir que sus opiniones y conocimientos son válidos y tomados en cuenta en esta área.

Resulta notorio que el último lugar lo ocupa la necesidad de reconocimiento concordando este hecho con la afirmación de que la mujer profesionista aún no cuenta con una firme y alta evaluación de sí misma y no ha alcanzado una plena confianza de sus propias capacidades, de tal forma que ésto le podría estar impidiendo exigir reconocimiento de los demás.

Podemos observar que de cierta manera la pirámide de la investigación mide consecuencias laborales, considerando que la mayoría de las mujeres que trabajan no exigen ni logran los niveles más altos de la pirámide ocupacional, posiblemente por que trasladan a sus relaciones de trabajo los estereotipos de la figura masculina y femenina tal y como los " aprende " en la estructura socio-cultural a la que pertenece, en la que la imagen femenina está asociada a un rol de dependencia y desvalorización.

Se decidió que la muestra estuviera formada solamente por mujeres profesionistas casadas, por considerarse que al participar ellas en actividades fuera del hogar, en cierta medida alteran los patrones socio-culturales establecidos y por lo tanto se enfrentan a diversos problemas, no siendo así para la mujer soltera.

Este hecho, quizá nos permita conocer con mayor atinencia lo que las impulsa a trabajar y las necesidades que requieren satisfacer a través de su participación laboral.

## COMENTARIOS

Podría haber sido interesante aplicar el cuestionario a una muestra equivalente de profesionistas hombres para comparar si la necesidad de Autoestima se presenta en ellos en un nivel diferente al que se presenta en la mujer, ya que este dato apuntaría hacia elementos idiosincráticos de la población.

Por otra parte, si los resultados hubieran sido similares en los profesionistas de ambos sexos, se podría confirmar que el sentimiento de menor valía o inferioridad no es privativo del género femenino en México, sino que este fenómeno parte de la psicología del mexicano en general.

El problema anteriormente señalado no se abarcó en este estudio ya que rebasa los objetivos del mismo. Sin embargo, dicho análisis, dada su importancia, podrá ser investigado en futuras disquisiciones.

\* Samuel Ramos. El Perfil del Hombre y la Cultura en México, Ed. Espasa-Calpe Mexicano, S. A. 1976.

## VIII CONCLUSIONES

- Se realizó una investigación que pretendía conocer las principales necesidades que la profesionista que trabaja en México satisface mediante su actividad laboral.
- El grupo de profesionistas de esta investigación mostró como necesidad primordial a satisfacer con su trabajo, la de autoestima.
- Se sugiere que la necesidad de Autoestima posiblemente surge de la situación de devaluación que la mujer vive dentro de su contexto social.
- Parece ser que el trabajo productivo es uno de los medios por el cual la mujer profesionista logra incrementar su estima personal, al sentirse dentro de las actividades reconocidas como productivas.
- La necesidad de reconocimiento por otras personas, es mínima para las mujeres de este estudio.
- Es necesario realizar más investigaciones sobre las motivaciones de la mujer que trabaja con el objeto de apoyar más eficientemente su desarrollo y cambio dentro de la sociedad.

IX. BIBLIOGRAFIA

- ALEGRIA, A. J. : Psicología de las Mexicanas, México, Ed. Diana, 1978.
- ALPORT, W. G. : Psicología de la Personalidad, Buenos Aires, Ed. Paidós, 1977.
- ALVAREZ, J. A. : La Mujer Joven en México, México, - Ed. El Caballito, 1980.
- ALVAREZ NATIVIDAD, et, allí, Aportaciones a la Cuestión Femenina, Ed. Akal, 1977.
- ANDER, E. E. : Introducción a las Técnicas de Investigación Social, Buenos Aires, Ed. HV-MANITAS, 1979.
- ARANDA, C. E. et, allí, La Mujer, Ed. Nuestro Tiempo, 1976.
- BARWICK, M. J. Psicología de la Mujer, Madrid, Ed. - Alianza, 1976.
- BEAUVOIR, S. El Segundo Sexo, Buenos Aires, Ed. - Siglo XX, 1981.
- COFER, C. N. y Apple, M. H. ; Psicología de la Motivación México, Ed. Trillas, 1979.
- COFER, N. C. H. Motivación y Emoción, Ed. D.D.B. 1972
- DE LEÑERO, E. C. El Trabajo de la Mujer en México, - Institutos Mexicano de Estudios Sociales A. O. , 1975.
- DIRECCION GENERAL DE ESTADISTICAS. " IX Censo General de Población " Resumen General S. I. C., México, 1972.
- FIGES, E. " Actitudes Patriarcales " Las Mujeres en la Sociedad, Madrid, Ed. Alianza, 1972.
- GREER, G. El Eunuco Femenino, Ed. Azteca, S.A. 1970.
- GUERRERO, D. G. Estudios de Psicología del Mexicano, - México, Ed. Trillas, 1979.
- I AKOBSON, P. M. La Motivación de la Conducta Humana, Montevideo, Ed. Pueblos Unidos, S.A. 1972.
- KERLINGER, F. N. Investigación del Comportamiento, México, Ed. Interamericana, S.A. de C.V. 1981.

- MASLOW, A. H. : Motivación y Personalidad, Barcelona, Ed. - Sagitario, S. A.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Folleto "Panorama Estadístico de las Mujeres en la Fuerza de trabajo", 1975.
- PAULLADA, O. P. : Situación de la Mujer en México, México, Año Internacional de la Mujer, 1975.
- PARDINAS, F. : Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales, México, Ed. Siglo XXI, 1979.
- RAMOS, S. : El perfil del Hombre y la Cultura en México, - Ed. Espasa Calpe, México, S. A. 1976.
- RENDALL, M. : Las Mujeres, Ed. Siglo XXI, 1970.
- ✓ - RENDON, G. J.L. : Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo. " Significado e Implicaciones " México, Ceniet, 1977.
- SIEGEL, S. : Estadística no Paramétrica, México, Ed. Trillas 1975.
- ✓ - SIPILA, H. : Las Trabajadoras y la Sociedad, OIT, 1976.
- SUMMER, S. G. F. : Medición de Actitudes, México, Ed. Trillas, 1978
- URRUTIA, E. : Imagen y Realidad de la Mujer, México, Ed. - DIANA, 1979.

APENDICE I.

CUESTIONARIO DE INVESTIGACION DE CAMPO EN LAS  
NECESIDADES MOTIVACIONALES DE LA MUJER PROFESIONISTA.

PROFESION \_\_\_\_\_  
EDO. CIVIL \_\_\_\_\_  
EDAD \_\_\_\_\_

- Razón por la cual estudió su Profesión?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Razón ó motivo principal por el cuál empezó a trabajar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Actualmente trabaja por la misma razón o es otra. Cuál?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Algunas otras razones importantes para Ud. por las  
cuáles trabaje? \_\_\_\_\_
- Si el factor económico estuviera resuelto satisfactoria-  
mente para Ud. trabajaría? ¿Por qué?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Qué ventajas considera tiene para ud. trabajar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Qué cambios importantes en su persona ha ocasionado trabajar?

---

---

---

- Observaciones ó Comentarios.

---

---

---