

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



TESIS PROFESIONAL

**“LA MUJER Y LA MOTIVACION
EN EL TRABAJO”**

LUZMA. G. GARCIA MOLINA

México, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.



Z5053.08

UNAM. 67

1981

ej2

M. - 34320

lpa. 756a

A MI ESPOSO

2491

A UNA DE LAS PAREJAS MAS RESISTENTES
Y LA MAS QUERIDA (MIS PADRES):

ENRIQUETA Y SALVADOR

A MIS HERMANOS QUERIDOS:

ARTURO
CARMEN
SALVADOR

CON AGRADECIMIENTO SINCERO
POR SU APOYO Y ENSEÑANZA:

DRA. GRACIELA SANCHEZ BEDOLLA

Y A TODAS AQUELLAS MUJERES SIN CUYO APOYO
SOLIDARIO, ESTO NO HUBIESE SIDO POSIBLE.

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCION

1

CAPITULO I.

I.	CONCEPTO DE MOTIVACION.....	4
II.	TEORIAS DE LA MOTIVACION.....	5
	WILLIAM MC DOUGAL.....	5
	PAUL THOMAS YOUNG.....	11
	KURT LEWIN.....	16
	EDWARD TOLMAN.....	20
	HULL.....	25
	ABRAHAM MASLOW.....	30

CAPITULO II.

I.	SATISFACCION EN EL TRABAJO.....	37
II.	TEORIA DUAL DE FREDERICK HERZBERG.....	37
III.	CRITICAS AL MODELO DE F. HERZBERG.....	50

CAPITULO III.

I.	EL TRABAJO.....	55
II.	LA MOTIVACION EN EL TRABAJO.....	57
III.	BREVE HISTORIA DEL TRABAJO FEMENINO.....	61
IV.	LA MUJER COMO AMA DE CASA.....	65
V.	LA MUJER EN EL TRABAJO ASALARIADO.....	67

VI.	LA EDUCACION DE LA MUJER.....	70
VII.	RAZONES DE LA MUJER PARA TRABAJAR.....	74

CAPITULO IV.

I.	DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	78
	A. PROBLEMA.....	78
	B. EXPECTATIVAS.....	78
	C. DEFINICION DE TERMINOS.....	79

CAPITULO V.

I.	INVESTIGACION.....	82
	CARACTERISTICAS.....	82
	TECNICA Y MATERIAL DE LA INVESTIGACION.....	84
	PROCEDIMIENTO EN LA MANIPULACION DE DATOS.....	85
II.	PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	85

CAPITULO VI.

I.	CONCLUSIONES.....	98
	ANEXO.....	101
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	106
	BIBLIOGRAFIA.....	110

"Tiene usted muchos hijos" preguntó ella (la encuestadora)

"Dios no ha sido generoso conmigo. De los 16 que nacieron, sólo 9 sobreviven" respondió él.

"Trabaja su esposa"?

"No, ella se queda en casa"

"Bueno, ella se levanta a las 4 de la mañana, trae agua y leña, prende el fuego y prepara el desayuno. Después va al río y lava la ropa. Luego va al pueblo a buscar maíz y a comprar en el mercado otros productos que necesitamos,

Después prepara el almuerzo"

"Usted vuelve a casa a mediodía"?

"No, no. Ella me lleva la comida al campo a unos tres kilómetros de la casa"

"Y después?

Bueno dá de comer a las gallinas y a los chanchos y, por supuesto cuida a las criaturas todo el día.

Más tarde prepara la cena para que ésta esté cuando yo regrese a la casa"

"Y se acuesta ella después de la cena"?

"No, Yo me acuesto. Ella tiene otras cosas que hacer"
Pero usted me dijo que su esposa no trabajaba"

"Por supuesto que no trabaja" Ya le dije antes que ella se queda en casa". (*)

INTRODUCCION

Uno de los aspectos que más importancia ha tenido, y - que se vuelve objeto de controversia dentro del desarrollo que se va dando en el mundo actual, es el que se refiere a la creciente participación de la mujer en los campos económico, social y político. A lo largo de la historia se ha visto claramente la división del mundo en lo femenino y lo masculino, que va reflejando una diferencia radical en los aspectos ético, es-tético, intelectual, dando como resultado una carencia de derechos, desigualdad jurídica, oportunidades limitadas, y en fin, queda implícito el conflicto con que se tiene que enfrentar la mujer cuando recibe el papel impuesto por los estereotipos de la sociedad a que pertenece.

Por experiencia personal de estas diferencias y a través de estudios que describen el papel que juega la mujer en la sociedad, surgió en mi la inquietud por conocer especialmente los motivos que impulsan a la mujer para trabajar; por lo que considero imprescindible plantear varias interrogantes como: ¿Por qué las mujeres desempeñan determinados trabajos?, - Son las aspiraciones de la mujer compatibles con los estereotipos impuestos por la sociedad?, ¿Qué esperan las mujeres de su trabajo?, ¿Qué es lo que más las satisface en el desempeño de su trabajo?

Dentro de un sín número de interrogantes relacionados con este tema, considero que son de gran interés aquellos que se refieren al grado de satisfacción o de insatisfacción del trabajo femenino, es decir, cuáles serían los motivos que tiene una mujer para trabajar.

Debido a esta razón, resulta interesante la realización de una investigación que confirme la explicación que da a estas preguntas la teoría de los Factores Higiénicos-Motivantes propuesta por el Dr. Frederick Herzberg y colaboradores, que a través de sus estudios concluye que: Los factores que causan satisfacción en las personas en su trabajo, son diferentes e independientes de los que causan su insatisfacción; además, arguye que en las mujeres, sólo existen los factores higiénicos, es decir, los que evitan la insatisfacción, y que carecen de los factores motivantes, los cuales son los que provocan satisfacción.

Dando este antecedente, mi interés por realizar una investigación con el mismo contenido de la teoría del Dr. F. Herzberg en nuestro medio, tiene el propósito, además de identificar ambos factores en mujeres profesionistas de nuestro país, encontrar una motivación adicional en el trabajo femenino.

Los resultados y conclusiones de la presente investigación, son meramente descriptivos sin tomar partido de ninguna clase, y obviamente, no pueden considerarse como definitivos,

pero se puede tomar como antecedente para estudios más amplios y específicos.

Considero que la motivación de la mujer en su trabajo es un tópico muy amplio, de gran relevancia que requiere más investigaciones que den a luz las necesidades que tiene la mujer para desarrollarse como un ser humano que es, buscando su auto realización e identificación, siendo así menester una promoción de la propia mujer, la cual requerirá de personas (ambos sexos) maduras y seguras de sí mismas que ayuden a esta labor, sin temor a una competencia, sino por el contrario, con el fin de buscar una sociedad más equilibrada.

CAPITULO I

I. CONCEPTO DE MOTIVACION

De una u otra forma la motivación ha sido tema de estudio de numerosos autores interesados por la conducta del ser humano, en todas las épocas, aunque la terminología empleada no es precisamente la misma.

El estudio de la motivación y del comportamiento es una búsqueda a inquietantes preguntas sobre el ser mismo de la humanidad.

El hombre por naturaleza, siempre ha tenido la inclinación por conocer o comprender las causas de su comportamiento, y aunque, anteriormente los conceptos y métodos empleados en el estudio de la motivación eran diferentes a los que se utilizan en la actualidad, la preocupación por conocer esos aspectos del ser humano es la misma.

Así, el querer comprender la conducta de una persona nos lleva a tratar de conocer las necesidades que lo inducen a la acción. Y las causas de este comportamiento son esencialmente lo que suele llamarse "motivos"; dicho término tiene su raíz latina "movere" que significa mover o incitar a la acción; sin embargo, mientras que la conducta o comportamiento de la persona puede ser observada, los motivos que la llevan a dicha

diferentes teorías motivacionales en general, y las que se refieren al trabajo, (las posiciones teóricas que ocuparan las siguientes páginas no son las únicas importantes o interesantes, pero si condieramos las más apropiadas para el desarrollo del tema a investigar.)

II. TEORIAS DE LA MOTIVACION

TEORIA DE WILLIAN MC DOUGALL.

Autor del libro "Introducción a la Psicología Social", - destaca su importancia ya que menciona por vez primera las normas de un marco teórico sistemático para el estudio de comprensión de la conducta social de los individuos.

Psicólogo que realizó importantes contribuciones a la - Psicología general, anormal y principalmente al área social.

Mc Dougall (1908) introdujo la teoría de que los instintos eran la motivación principal de toda actividad humana, y - que sin ellos el organismo no podría llevar a cabo cualquier - clase de actividad, los conceptuaba como las fuerzas que daban forma a la vida de los individuos y por supuesto, la de las so - ciedades. Considera que las personas se comportan de una mane - ra determinada según la finalidad que pretendan alcanzar, la - cual es constante y poco variable mientras no sea alcanzada; - "...la conducta esta siempre dirigida a una meta, que es variau

ble y persistente, que termina o se cumple cuando se alcanza la meta, y que la actividad intencional se perfecciona mediante la repetición o práctica". (2)

Para McDougall todos los procesos humanos son intencionalistas, es decir, cualquier actividad realizada por un individuo obedece a una intención o esfuerzo fundamental que lo conduce a esa acción, y tal intención o esfuerzo es lo que él denominaba "horme" que significa incitación o impulso, lo cual no es sino los motivos fundamentales llamados instintos.

Describió el instinto "como una disposición psicofísica heredada o innata, la cual determina que su poseedor perciba o preste atención a objetos de cierto tipo, que experimente una excitación emocional de una particular calidad al percibir tales objetos y que actúe con respecto a ellos de una manera particular o que, por lo menos, sienta un impulso a realizar tal acción" (3), es decir, "consistía más en un esforzarse por alcanzar una meta determinada que en una pauta de conducta estereotipada" (4).

Las pautas de conducta estereotipadas, son las que se observan en los animales, por lo que los instintos en el individuo son los motores que lo llevan a desarrollar toda la actividad necesaria para poder alcanzar la meta determinada, y no los motivos que lo hacen reaccionar permanentemente en la misma forma, así el instinto tiene un carácter emocional: "...los moto--

acción, sólo pueden inferirse o suponerse, por lo que se puede decir que la motivación es una energía transformada en impulso que lleva al ser humano a efectuar una acción.

Dada la complejidad del tema, sería muy aventurado dar una definición sobre la motivación; así el mismo P.T. Young afirma: "El concepto de motivación es sumamente amplio; tan amplio, de hecho, que los psicólogos han intentado reducirlo.. seleccionando este o aquel aspecto de los complejos aspectos de la determinación. Los dos aspectos más importantes son el energético... y el de regulación y dirección. Podría... definirse, de modo general, el estudio de la motivación como una búsqueda de los determinantes (todos los determinantes) de la actividad humana y animal". (1)

Pero, se podría decir en términos generales, que la motivación inicia un tipo de conducta, la mantiene y la dirige hacia metas. (Young 1944 y 1946; Harper 1962; Maier 1949; Burns 1962).

Si se remontara a la historia del pensamiento mismo, han existido varias explicaciones del como entender la conducta humana, por lo que el presente trabajo se concretará a revisar teorías de motivación contemporáneas, ya que resultaría tendencioso remontarse desde la filosofía griega del siglo V A.C.

Debido a la importancia e influencia que han tenido las

res principales de la conducta son los instintos y sus emociones asociadas. Sin ellos el organismo no actuaría de ningún modo significativo". (5)

A pesar de esto, no únicamente éstos instintos establecen la forma de actuar de una persona, sino organizan además, los procesos mentales y la conducta, dirigiéndolos a metas establecidas.

Esto es, suponía Mc Dougall que dado a esos impulsos innatos que conducen a la persona a responder de una forma u otra, siempre dirigido hacia una meta o estímulo, la persona lleva a cabo determinada conducta consciente experimentando una emoción.

De acuerdo a su teoría, realizó una lista de los principales instintos y emociones primarios del hombre, y de las respectivas emociones que lo acompañan:

INSTINTO	EMOCION
Fuga	Emoción
Repulsión	Disgusto
Curiosidad	Extrañeza
Pugnacidad	Ira
Autodegradación	Sometimiento
Autoaserción	Elación

INSTINTO	EMOCION
Parental	Ternura
Reproducción	
Deseo de comida	Apetito
Gregario	Ninguna tendencia
Adquisición	Emocional definida

Posteriormente Mc Dougall proporcionó otra lista de instintos a la que agregó la risa y apelación con sus respectivas cualidades emocionales.

Por tanto, estos instintos que son directa o indirectamente los principales motores de todo comportamiento humano, - que son innatos y heredados son modificados o variados por la experiencia y por el aprendizaje y que pueden llegar hasta convertirse en sentimientos. O sea, un sentimiento es un sistema en el que existen varios instintos con sus respectivas emociones.

De tal suerte, los sentimientos logran el control de los instintos organizando un sistema integrado llamado carácter, el cual a través de los sentimientos manipula los impulsos que lleva a la persona a ejecutar una acción.

Más adelante, Mc Dougall, dió a conocer una lista de - 'propensiones innatas' de la especie humana y en contraste con las dos listas de instintos anteriores no continúa nombres de-

emociones, pero subrayó que: "La emoción depende del curso de la conducta causada por la propensión. Las emociones primarias, simples, aparecen y opera una y solo una propensión innata.

En la mayoría de los casos la conducta humana es determinada por más de una propensión, y por lo tanto, las emociones que aparecen son casi siempre complejas". (6)

Los presupuestos de su teoría básicamente son:

"La actividad psíquica no es menos real que los procesos físicos".

"La actividad psíquica es siempre y en todas partes teleológica o intensionista no se confunde en ningún sentido, con la causalidad mecanicista postulada por las ciencias físicas".

"Hay continuidad de evolución física y mental, desde las formas animales más simples hasta el hombre, y una recapitulación abreviada y distorsionada de los procesos filogenéticos en toda ontogenia".

"Subyacente y determinando las principales líneas y límites de la actualidad mental (es decir, los esfuerzos intensionistas inteligentes) de toda criatura, hay una organización compleja que podemos llamar con propiedad, estructura mental. La naturaleza de esta organización como también los procesos de su desarrollo y diferenciación pueden inferirse a partir de

las actividades observadas de la criatura en cuestión". (7)

Así, esta teoría atribuye a factores biológicos con sus respectivos aspectos emocionales, ya sean conscientes o no, la génesis del comportamiento del hombre. Según él, la actividad psíquica o mental de la persona es tan importante como su actividad física de tal suerte, que la primera se lleva a cabo con un propósito o meta. También afirma que existe una estructura que actúa paralelamente a toda actividad psíquica, la cual la denomina estructura mental que puede ser conocida a través de la observación de la conducta de la persona.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede observar que esta teoría utiliza métodos protocolares conductistas, así como introspectivos, es decir, es una combinación de corrientes conductista y mentalista.

TEORIA DE PAUL THOMAS YOUNG.

Su teoría es de dimensión hedonista, la cual surgió por su experimentación de las preferencias alimenticias de las ratas. Ha estudiado los procesos afectivos durante 40 años, Uno de sus libros que publicó está considerado como la obra más - basta sobre motivación escrita por un solo autor, y su obra es meramente empírica.

La tesis central de Young consiste en que se postulan - estados afectivos positivos y negativos para poder explicar -

los diversos aspectos de la motivación es decir, el alertamiento, mantenimiento y dirección de la conducta.

Para Young la motivación está fundamentada en dos aspectos, que son el energético y el de regulación y dirección y en concreto es: "...el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en proceso y regular el patrón de actividad" (8). Es decir, es una liberación de energía química por el organismo causada por un estímulo interno o externo, la cual es regulada produciendo una conducta determinada.

La motivación es llamada impulso primario cuando es causada por una estimulación interna, o también cuando existe alguna perturbación de homeostasis del organismo. Y a ese estado de perturbación lo llama 'necesidad o apetito', el cual es experimentado por la persona sintiendo una demanda de algo o anhelo. Al darse la liberación de la energía se traduce a una conducta determinada a través de las estructuras nerviosas-mentales que han sido adquiridas o innatas y son las que regulan dicha energía.

El concepto de emoción lo describe como una desorganización en la conducta, la cual surge cuando existe entre los motivos un conflicto o cuando éstos son bloqueados.

En el término de actitud, Young enfatiza que: "El desarrollo científico involucra una constante interacción de la

observación y la reflexión" (9). Y tanto la reflexión como la observación dependen de la actitud de la persona, la cual puede ser objetiva o subjetiva.

Young, explica que existen dos puntos de vista diferentes o actitudes interrelacionadas que deben tomarse en cuenta para formular los principios de la motivación, y además, deben complementarse, por lo que subraya: "Uno de ellos limita el campo de la psicología motivacional a la descripción y explicación de la conducta intensionista. El otro, de perspectiva más amplia, define su área en términos de biomecanismos o energética de la actividad, incluyendo el problema de la regulación de la conducta". (10)

Young basa su teoría en una obra meramente empírica y sobre variables hipotéticas que constituyen un importante trabajo en el área de la motivación.

Madsen estudia la Teoría de Young y reformula la definición de motivación: "En el proceso total de la motivación toman parte un conjunto de variables, cuyas relaciones son las siguientes: la conducta es determinada por 'impulsos' y quizás también por 'actitudes' y 'tendencias' que operan simultáneamente. Los 'impulsos' son determinados por estímulos externos o internos, los estímulos internos son determinados por 'apetitos' que a su vez están determinados por 'necesidades'" (11).

La teoría de Young contiene varias variables motivacionales, de las cuales la más importante es el impulso o energía, o actividad general y considera que describe la conducta o algunas veces determina las causas.

Dado que tiene varias definiciones el concepto de impulso, se presta para confusiones, por lo que Young analiza este término en dos aspectos: el fisiológico y el físico.

Quando se refiere al sentido físico menciona que el impulso es una energía liberada debido a estimulaciones ambientales, corporales y complejas, es decir, esta energía liberada es experimentada internamente en forma de cambios corporales (impulso fisiológico) y externamente en la conducta (impulso conductal).

Para él, los factores motivantes corporales o motivos son: los deseos, las intensiones y las metas. Y los factores motivantes ambientales o incentivos son: los elogios, las reprobaciones, las recompensas, los castigos, etc.

Young define a la necesidad como la supervivencia y a las condiciones necesarias para que el organismo mantenga el equilibrio u homeostasis. Madsen retoma este concepto y menciona que la necesidad determina las desviaciones o carencias del organismo en base a las normas biológicas.

Young al relacionar la homeostasis con necesidad y con-

el deseo hace notar que no es lo mismo un deseo consciente a una necesidad objetiva.

Para seguir con la revisión de su teoría, Young, establece diferentes variables liberadoras de energía y otras reguladoras de la energía, las cuales las divide en:

a).- Generales y específicas.- Aquí se comprende las 'tendencias' que sería el aspecto objetivo o fisiológico de la variable de regulación, y el aspecto subjetivo sería el 'propósito'.

b).- Verbales y no verbales.- Dentro de estos, se encuentran las 'actitudes' que se caracterizan en la predisposición de la persona a reaccionar positiva o negativamente ante una proposición para aceptarla o rechazarla.

c).- Dinámicas o activas y latentes o pasivas.

En la reformulación de la teoría Youngina, Madsen aborda gran cantidad de hipótesis y subraya que los dos más importantes presupuestos de dicha teoría son:

La hipótesis del aspecto múltiple, la cual dice que la observación y reflexión está determinada por la actitud de la persona, así, cualquier persona es comprendida en base a diferentes actitudes. El entendimiento científico se formula como una combinación de los resultados obtenidos partiendo de todas las posibles actitudes.

Y la hipótesis del monismo biológico, la cual comprende dos términos: cerebro y mente que denomina 'mente física'; éstos conceptos se han desarrollado sobre la base de actitudes - objetivas y subjetivas respectivamente. Por lo tanto, cualquier proceso o condición de la 'mente física' comprende un aspecto objetivo y otro subjetivo.

Como se puede observar, Young en su teoría tiene una - tendencia racional, además de que sostiene que no existe una - real incompatibilidad entre vida física y mental y dice que - tanto la mente y cerebro son una misma realidad.

TEORIA DE KURT LEWIN.

Inició sus experimentos sobre la asociación y posterior- mente se interesó por los problemas relacionados a la motiva- ción y variables motivacionales. Sus contribuciones a la psicología están consideradas entre las más importantes y significativas en las últimas décadas, principalmente, por el desarro- llo que llevó a cabo de un sistema motivacional vectorial, que comunmente se llama 'Teoría del Campo'.

Estudió problemas de psicología social, cambio social - y dinámica de grupos. Profundizó sus investigaciones más allá- de lo que comprende la corriente gestaltista que era la que - profesaba. Por lo que existe una estrecha relación entre la - psicología gestalt. y las teorías de Lewin, ya que ambas se

dirigen a los problemas de la percepción y la cognición y tienden a utilizar como factores explicativos los procesos perceptuales y cognitivos.

La teoría de Lewin (1923) comprende la relación de de--terminantes que influyen en un momento dado para la manifes--tación del comportamiento de la persona, por lo que según él:--
 "La conducta (C) de un individuo estará en función (F) de la -situación total, el espacio vital (Ev), que incluye las condi--ciones del individuo (P) y las del ambiente (A) factores éstos estrechamente interdependientes" (12).

Esta concepción se interpreta de la siguiente manera:

$$C = F(Ev) = F(P,A)$$

Lewin dice que cuando se quiere explicar o predecir la conducta de la persona resulta necesario identificar el espa--cio vital y las hipótesis que formulan las relaciones funcionales entre el espacio vital y la conducta.

Para todo esto, Lewin considera que la persona posee - una estructura que se compone por una área periférica externa - y una central interna, también llamadas motriz y perceptual - respectivamente, y que la persona está separada del universo - por límites cerrados, por todas sus partes pero incluido dentro de un campo.

Cuando se dá un estado de tensión en una área interna -

corresponde a una necesidad del organismo.

Lo que determina el ambiente es la posición del individuo, la temporalidad y la realidad (a estas dos características las llama: 'estructura cognitiva'), y por la distribución de las fuerzas en el espacio vital.

La estructura cognitiva comprende tres fases psicológicas: pasado, presente y futuro y en dos o más niveles de realidad.

La realidad psicológica de una persona, Lewin la explica a través de otra figura mayor a la de la persona que la incluye, pero sus límites no están juntos, es decir, la persona está separada de su ambiente psicológico pero ambos en conjunto forman el espacio vital.

El mundo físico es todo lo que existe fuera del espacio vital, el cual incluye las cosas meramente físicas, además todo lo que está fuera de lo que es ambiente psicológico de una persona.

El comportamiento de un individuo no se podría predecir sólo por factores psicológicos, porque siempre existirá una influencia de los factores del mundo físico; por lo que esto, puede introducirse en el ambiente psicológico y provocar cambio.

Existe en el mundo físico y el espacio vital una comunicación, ya que los límites entre ambos son accesibles, es decir, son permeables, y por lo mismo pueden influenciarse mutuamente.

La comunicación directa no se da, ya que la persona se comunica con el mundo físico a través del ambiente psicológico.

Para Lewin, "La conducta es función de una muy complicada interacción de factores internos y externos". (13)

Lewin ha analizado los tipos de conflicto según su sistema teórico de campo, que influyen en cierta forma de conducta. - cuando hay un estímulo agradable, interesante y adecuado a los objetivos de la persona, se convierte en una área-meta, que produce en la persona una conducta que lo lleva a acercarse al estímulo, el cual tiene una valencia positiva.

Si el estímulo tiene valencia negativa, entonces es desagradable, inconveniente y no adecuado a los objetivos de la persona, provocando una conducta de rechazo, evasión o alejamiento de dicho estímulo.

También existen algunos estímulos que no despiertan algún interés en la persona, ante los cuales permanece indiferente, por lo que tienen valencia cero, sin embargo, después de ser indiferentes producen algún cambio, se consideran como estímulos nuevos.

El hecho de que un estímulo tenga valencia positiva, neutra o negativa depende de la persona, es decir, ésto es según los objetos y áreas-metas de cada individuo, Cuando se presentan dos o más de estos estímulos o valencias al mismo tiempo, -

surge entonces un conflicto, ésto es cuando dos estímulos son incompatibles y tienen la misma intensidad.

Según Lewin pueden derivarse tres tipos de conducta:

1.- Acercamiento-Acercamiento.- La forma más sencilla de conflicto existente entre dos metas de valencia positiva, o sea, cuando una persona desea alcanzar dos metas u objetos -- atractivos pero mutuamente incompatibles.

2.- Evitación-Evitación.- Implica escoger entre metas igualmente indeseables, A menos que una barrera cerque el campo, la mayoría de los problemas de evitación se resuelven por medio de soluciones de compromiso que evitan ambas metas negativas.

3.- Acercamiento-Evitación.- Es cuando una persona se encuentra ante un objetivo o meta ambivalente, o sea, que es deseada y rechazada a la vez.

Para finalizar, en la Teoría de Lewin, la conducta está en función de una muy complicada interacción de factores internos y externos, por lo que al caracterizarse como una teoría de campo, se hace práctico el empleo de conceptos matemáticos-especiales.

TEORIA DE EDWARD C. TOLMAN

En gran parte de su obra experimental investigaba la -- conducta en función de las metas y las recompensas; pero profundizó más en el estudio de las recompensas, en las variables

de: grado de recompensa, demora de la recompensa, calidad y - cambio de recompensas y expectación de una clase particular de recompensa.

El pensamiento de Tolman se caracterizó desde un principio por acentuar las metas implicadas en las situaciones de la persona; entre las propiedades de la conducta molar, mencionó su intencionalidad, es decir, su persistencia y su calidad de enseñable. "La conducta molar tiene el carácter de ir hacia, o de alejarse de un objeto meta o de una situación meta específicos". (14)

Tolman, creía en la pulsión o necesidad como una determinante conductual; pero no subrayó la inquietud que podrían alertar los estados de pulsión, sino las 'demandas de objetos-metas' con que están asociados. Para él, la conducta está en función de la totalidad de variables hipótéticas interdependientes, las que a su vez son funciones de variables empíricas independientes.

Son tres las variables empíricas independientes:

- 1).- Situación estímulo.
- 2).- Condiciones que suscitan el impulso o de saciedad.
- 3).- Variables que dan lugar a diferencias individuales: herencia, sexo, edad, drogas, secreciones internas y otras.

En estas variables independientes, los impulsos tienen - interés especial y se definen como condiciones de los órganos o tejidos del organismo, distintos de las condiciones biológicas- óptimas de estos sistemas.

Las variables hipotéticas se constituyen en los cinco -- sistemas los cuales están relacionados funcionalmente entre sí, con las variables empíricas independientes y con la conducta: - a) Sistema de necesidades; b) Matriz valor-creencia; c) Espacio conductual inmediato; d) Locomoción, y e) Espacio conductual re estructurado.

El 'Sistema de necesidades' lo conforman las variables - motivacionales hipotéticas que están en función de todos los - impulsos y estímulos situacionales presentes y consta de varias necesidades específicas y de una difusa necesidad libido.

La 'Matriz valor-creencia' son aquellas variables que - están en función del 'sistema de necesidades' y de la situación- estímulo; la variable 'valor' está directamente en función de - una necesidad específica.

El sistema 'Espacio conductual inmediato' está en función de la matriz valor-creencia' y de la situación estímulo. Este - sistema incluye las variables 'necesidad-impulsión' y 'valencia' que están en función directa del valor'. "el espacio conductual inmediato puede reconstruirse como resultado de la locomoción,-

los procesos de aprendizaje y los mecanismos psicodinámicos" -
(15).

La 'locomoción' es función del espacio conductual inmediato y del cual es función directa la conducta.

Sobre la motivación, Tolman formula dos hipótesis:

El término la necesidad libido lo describe como una variable motivacional hipotética, función de todos los impulsos presentes y de la condición fisiológica general del organismo total; es una especie de necesidad generalizada que varía entre la gente y la misma persona en diferentes épocas, como una especie de energías; "No tiene metas específicas propias, pero les agrega magnitudes... mediante el contacto con todas las -
otras necesidades..." (16)

En cuanto a la necesidad específica dice que esta en -
función directa de un impulso específico y también de los -
otros impulsos presentes y de la situación estímulo.

Las necesidades específicas pueden ser de tres clases:

- 1.- Necesidades primarias.- Son las pulsiones humanas -
fundamentales de origen visceral: hambre, sed, sexo,
temperatura, sueño, reposo, etc., y las aversiones-
humanas: miedo, agresión y pugnacidad.

2.- Necesidades secundarias.- Son las que evocan las situaciones externas o socio-relacionales: curiosidad, gregarismo, autoafirmación, autodesprecio, imitación, amor, sumisión.

3.- Necesidades terciarias,- Son las adquiridas, son las "de metas señaladas por la cultura" (17).

Las pulsiones primarias y las de segundo orden, se conciben como en gran parte innatas, mientras que las terciarias, son adquiridas y consisten "en deseos de llegar a ciertos tipos relativamente universales de metas proporcionadas culturalmente, o alejarse de ellas o manipularlas (como medio de obtenerlas y alejarlas..." (18).

Tolman supone que todo estímulo o condición impulsora fisiológica independiente, suscita una necesidad, que va incrementando, en primer lugar, la cantidad total de carga en el comportamiento de la libido, el cual esta en contacto con todas las necesidades específicas.

Supone también que la excitación de una necesidad específica va en aumento la permeabilidad entre el comportamiento de esta necesidad específica de las de otras necesidades específicas. "Y además, supondremos que tal aumento de permeabilidad en las membranas que separan a pares de comportamientos específicos pueden ser unidireccionales o bidireccionales" (19).

Tolman siempre se ha identificado como un conductista; tiene bastantes puntos en contacto con el intensionalismo de Mc Dougall, la psicología Gestalt, el sistema de Lewin, y últimamente con el psicoanálisis.

Es evidente que a partir de la obra de Tolman, se ha modificado la propia teoría E-R, a consecuencia de las críticas y los resultados experimentales obtenidos por Tolman, ha tenido que desarrollar explicaciones de conceptos similares a la expectativa.

Para esto, Tolman admite la existencia de varias clases de aprendizaje, parte del cual sigue los principios E-R, considerando así, que una clase de aprendizaje es la adquisición de expectativas o de la esperada; lo que significa que los organismos no siempre aprenden respuestas específicas, sino más bien la significación o significado.

TEORIA DE HULL

Hull (1940) hizo una reformulación del consenso predominante relativo a las pulsiones; concentró los conceptos motivacionales que predominaban en ese momento en una teoría unificada de la conducta y concretó los problemas teóricos fundamentales en forma de varias proposiciones específicas y empíricamente comprobables.

En la teoría de Hull se supone que la pulsión tiene varias relaciones funcionales, tanto con condiciones anteceden-

tes, como las necesidades biológicas del organismo, así como - los aspectos de la conducta del organismo debido a los cuales - decimos que se está motivado.

Hull elaboró tres teorías de la motivación diferentes, - aunque en ciertos puntos coinciden parcialmente. A principios - de los treintas, formuló la primera, que es meramente asociativista. En 1943, la teoría de la pulsión. Y por último, poco antes de morir en 1952, la teoría de la motivación a partir delincentivo.

TEORIA ASOCIATIVA.- Para Hull, en un principio, la motivación tenía un papel poco importante; suponía que la respuesta particular que ocurre en una situación de aprendizaje se - asocia exclusivamente por medio del condicionamiento Pavloviano, con cualquiera estímulos que se presenten en el momento. - Hull Postulaba la existencia de un centro residual de estímulos que eslabona y organiza la serie de respuestas aprendidas - como una cadena coordinada.

Hull observó que cuando ocurría una respuesta consumatoria (RM) en la caja meta, tendía a condicionarse a los estímulos que estaban allí, y cuando se presentaban estímulos que se parecían a los de la caja meta, por ejemplo, los de la caja - inicial se provocaba una fracción compatible de la respuesta - meta (rM) que anticipaba la respuesta meta final.

Hull observa que los fenómenos de extinción indican la importancia del núcleo de estimulaciones (eM), más que del objeto meta (EP) en el sostenimiento de una cadena de respuestas, debería seguir provocando a los primeros eslabones de la cadena que se extingue. Pero es de esperarse que la extinción de la RM en el extremo de la cadena se generalice a los eslabones anteriores, de modo que la rM y el apoyo estimulante que procede del eM dejando ocurrir en ese lugar. Por lo tanto, el hecho del derrumbe de la cadena en su conjunto indica la importancia de eM en el sostenimiento de la integridad de la cadena.

A medida que Hull desarrollaba las implicaciones de su posición manifestó: "El animal podría exhibir anticipación de la meta, podrá comportarse como si tuviera conocimiento (1930). También podía variar su conducta ante los obstáculos (1934); - podía organizar segmentos de conducta para dar forma a combinaciones novedosas (1935), y, en general, su conducta podría tener aspecto de adaptabilidad (1937)". (20)

TEORIA DE LA PULSION.- Hull afirma que el aprendizaje se produce en cuanto se encuentra el objeto meta y a la reacción consumatoria que se produce en relación consumatoria que se produce en relación con él, y no por la simple asociación contigua del estímulo y la respuesta.

La propiedad conductual era que las pulsiones específi-

cas causaban EP específicas; aquí, las pulsiones quedan implicadas en la determinación de lo que constituye el reforzamiento.

Hull afirma que la relación entre la pulsión y el aprendizaje es empírica. Se define el constructo de pulsión, según Hull, a través de un conjunto de relaciones hipotéticas:

1.- Las condiciones antecedentes de P. Se vincula con -- las necesidades fisiológicas del organismo. Hull únicamente investigó exhaustivamente con el hambre; entendiéndose como un número determinado de horas de privación de comida.

2.- Los estímulos de P. "Los estímulos relacionados con la pulsión no afectan la conducta más que en su capacidad de adquirir fuerza de hábito, y no tienen ningún efecto en la motivación del organismo" (21)

3.- La independencia de la pulsión y el hábito. El hábito es un cambio más o menos transitorio del organismo. En donde H es independiente del nivel de pulsión, y que P es independiente del aprendizaje, "Aunque ninguno se manifiesta aisladamente en la conducta su combinación multiplicativa la determina" (22).

4.- El efecto energizador de la pulsión. El efecto fundamental en la conducta es la energización. La activación de dicho carácter energético se puede ver en cualquier tipo de conducta.

5.- El efecto de reforzamiento o la reducción de P. La reducción de la pulsión forma las bases de todos los estados de

reforzamiento.

6.- El carácter generalizado de P. La pulsión no es específica; no existe más que una sola pulsión, aunque se produzca por privación de agua, comida, etc., y las diversas condiciones productoras de pulsión pueden producir estímulos diferentes, todas ellas causan de una sola manera a P (P no puede dirigir la conducta, se limita a suministrarle energía. Son los estímulos lo que conducen asociativamente a toda la conducta.)

7.- Diferencias individuales en P. Hull no manifiesta explícitamente sus ideas acerca de las diferencias individuales, pero las supone: "con un conjunto estandarizado de condiciones productoras de pulsión, debería haber diferencias individuales coherentes en la intensidad de la pulsión, expresadas en diversas consecuencias de respuestas". (23)

TEORIA DEL INCENTIVO.- En 1952, Hull propone un nuevo constructo motivacional llamado K, el cual lo agregó a la ecuación $P \times H$ quedando $K \times P \times H$ En esta reformulación, se postula a K como función del tamaño o vigor de la respuesta consumatoria (RM), y puede suponerse que depende de la cantidad y calidad del reforzamiento.

En esta formulación Hull añade varios mecanismos de incentivo, Uno pretende explicar los efectos de las situaciones de reforzamiento demorado, en las que hay otras respuestas du-

rante la demora. Otro se refiere a situaciones en que no ocurre ninguna otra conducta entre la respuesta en cuestión y el reforzamiento posterior. A este respecto, Hull supone que, al margen del carácter que tengan los estímulos existentes en el momento en que el organismo hace su respuesta instrumental, sus huellas persisten hasta el reforzamiento, y entonces se condiciona a la RM.

Ahora bien, cada una de estas teorías reemplaza a su predecesora, debido a mecanismos explicativos más potentes, y más aún, los diversos recursos explicativos se complementan unos a otros, Pero, Hull no descartó los principios asociativos al añadir el constructo de pulsión, ni tampoco, se eliminó posteriormente la pulsión al definir los conceptos del incentivo en la motivación.

La obra de Hull se considera muy importante, ya que sirvió para estimular una enorme cantidad de trabajo de investigación y porque ha producido los materiales empíricos básicos. "Hull no solo nos ha enseñado como se construye una teoría para explicar la conducta motivada, sino también como establecer lo que son los fenómenos fundamentales de la motivación". (24)

TEORIA DE ABRAHAM H. MASLOW.

Este autor para explicar la motivación, menciona un estado particular del individuo: el estado de desequilibrio o falta

de balanceo.

Dice que cuando una persona se ve motivada es para corregir tal desequilibrio, o sea, que busca la forma de satisfacerla. Y habla de un ciclo de motivación como un proceso que se compone en tres partes diferentes:

- a).- Necesidad o motivo.- Un estado de desequilibrio fisiológico o psicológico.
- b).- Respuesta de conducta motivada.- Una acción dirigida hacia la satisfacción de ese desequilibrio.
- c).- Meta.- Lo que se debe obtener para reducir el desequilibrio, el objeto de la conducta motivada.

Maslow dice que el hombre debe considerarse como un 'todo integrado y organizado', y que forma parte de él, sus necesidades y sus metas, las cuales determinan su conducta en un momento dado; y también hay que considerar al medio en que se desenvuelve, ya que forma parte constitutiva de su personalidad.

Menciona que la motivación debe ser en parte el estudio de las últimas metas, deseos, o necesidades del hombre, ya que considera que la mayoría de los deseos del individuo utilizados como medios para lograr un fin, más que el fin en sí mismo, debido a que cuando se analiza un deseo consciente de la persona, se puede decir que atrás de él existen pretensiones más fundamentadas, por ejemplo, una persona desea comer un platillo de--

terminado, pero éste, es solo un medio para satisfacer su necesidad de alimentarse.

Maslow (1943) propuso una teoría interesante relacionada con las necesidades humanas y su efecto en la conducta humana: - "Lo que dicta la conducta son las necesidades de mayor urgencia" (25).

Considera que el hombre tiene la peculiaridad de estar - deseando casi siempre algo, y que en pocas ocasiones alcanza un estado de completa satisfacción excepto por un corto tiempo, y - que cuando el deseo es satisfecho, aparece otro y viene a tomar su lugar.

Jerarquiza las necesidades del orden más bajo (básico o preponderante) al más alto (menos básico o preponderante), en la siguiente forma:

1.- Necesidades fisiológicas.- Son las primarias e indispensables para la supervivencia del individuo, como el beber, - dormir, comer, etc., por lo que son las de mayor intensidad -- mientras no alcancen el nivel de satisfacción. Obviamente dice Maslow, cuando estas necesidades se encuentran razonablemente - satisfechas, empiezan a surgir otras, tomando importancia y volviéndose prepotentes.

2.- Necesidades de seguridad.- Son las que se refieren a tener una existencia general ordenada, en un medio estable que este relativamente libre de amenazas que pongan en peligro la -

seguridad de la existencia de la persona.

Esto es, la persona experimenta el deseo de mantenerse - a salvo en la medida de lo posible, de las contingencias de la vida, como accidentes, enfermedades o inestabilidad económica. - Cuando se está en peligro, lo demás deja de tener importancia y sin embargo, de la misma manera, cuando estas se encuentran adecuadamente satisfechas, pasan a tener menos importancia para la persona, y otras necesidades van apareciendo como prepotentes, - y así surge el siguiente grupo de necesidades.

3.- Necesidades de afiliación o de amor.- Son las de las relaciones afectivas con otros individuos y la necesidad de contar con un lugar reconocido como miembro de un grupo, la necesidad de ser aceptado por sus semejantes. Es una necesidad de -- aceptación, y dado que el hombre es social por naturaleza y necesita aliarse, requiere vivir dentro de una comunidad, sentir que pertenece a ella y que es aceptado por ella.

4.- Necesidades de estimación.- Son las que se refieren a una experimentación de una autoevaluación estable y bien basada; el del respeto propio, autoestima y la estimación de los demás; a las personas en general, les gusta, no únicamente saberse miembros de un grupo, desean además, saber que son estimados por los otros, y por ellos mismos. Estas necesidades pueden presentarse de dos maneras, según sea el individuo; ya sea por medio del prestigio, logro y competencia, o del poder e importan-

cia.

Una vez que estas necesidades empiezan a satisfacerse convenientemente, entonces, las necesidades de autorrealización se vuelven más prepotentes.

5.- Necesidades de autorrealización.- Son las de autoexpresión, la necesidad de lograr plenamente la capacidad personal para actuar. Es específicamente su tendencia de realizarse en lo que es potencialmente; es el deseo de llegar a ser más y más lo que uno idiosincráticamente es, el llegar a ser todo de lo que uno es capaz de convertirse.

La forma en que esta necesidad es satisfecha varía de una persona a otra; y depende de varios factores, entre otros, los valores de su madurez y cultura. Maslow aclara que la escala de necesidades es flexible debido a la interdependencia de las necesidades, y sus premisas fundamentales son que:

-El comportamiento de cualquier persona esta determinado por los grupos más bajos de necesidades no satisfechas;

-La persona podrá satisfacer sus necesidades sistemáticamente, empezando por las inferiores e ir ascendiendo de acuerdo a la jerarquía.

-En los grupos de necesidades 1 y 2 son prepotentes, en el sentido de que prevalecerán sobre las que tienen una posición más alta de jerarquía.

Cabe hacer la aclaración, que Maslow no afirmó que esta jerarquía se aplica universalmente, ya que hay numerosas excepciones a esta tendencia general.

Como anteriormente se menciona, Maslow considera necesario tomar en cuenta no solo los deseos en sí de la persona, si no también los últimos deseos y metas del individuo, lo cual se encuentra relacionado con el hecho de que para él tienen igual o más importancia los deseos inconscientes que los deseos conscientes.

Argumenta que una manera de observar dichos deseos últimos, sería a través del psicoanálisis, o sea, por medio de métodos introspectivos, por lo mismo, y considerando que muchas de sus variables hipotéticas son fenomenológicas, y tomando en cuenta que él mismo llama a su teoría holístico-dinámica por tener influencia de autores como James, Dewey, así como Freud, Adler y otros cuyas teorías son dinámicas.

Observaciones sobre la Investigación de Maslow.

La importancia de esta teoría, reside en el valor que tiene para los administradores, el conocer cuales son las necesidades que comunmente son más apremiantes para la gente, y de qué forma la organización puede propiciar su satisfacción, con el objeto de que no intervengan desfavorablemente evitando un menor rendimiento y logrando mayor eficacia de los indivi--

duos, así mismo previniendo insatisfacciones.

Por otro lado, esta teoría como muchas otras, ha suscitado críticas y desaprobaciones. Varios autores consideran que esta teoría no ha sido lo suficientemente probada, ya que para darle la validez, resulta necesario realizar un estudio longitudinal en diversos grupos de personas para poder determinar - con el tiempo, si a medida que se van satisfaciendo las necesidades de los individuos, se cumple el principio de prepotencia.

Otra crítica es que debido a diferencias individuales, - lo que para una persona es debido o necesario, para otras no - lo es; pero como anteriormente se subrayó que esta teoría no - es aplicable universalmente, o sea, que no puede tomarse en - cuenta en toda situación, es simplemente un modelo típico.

CAPITULO II

I.- SATISFACCION EN EL TRABAJO

Hay numerosos aspectos diferentes que pueden contribuir a la satisfacción o a la insatisfacción de los empleados.

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; estas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como los salarios, la supervisión, la constancia en el empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, etc., así como las características individuales tales como, la edad, la salud, el temperamento, los deseos, las relaciones familiares, la posición social, las recreaciones y actividades en las organizaciones.

Existen varias teorías sobre la dinámica de la satisfacción en el trabajo y sus efectos generales sobre la conducta de los trabajadores, ya que hay numerosos aspectos diferentes que pueden contribuir a la satisfacción o a la insatisfacción de los empleados.

II.- TEORIA DUAL DE FREDERICK HERZBERG

Las teorías más pertinentes para el tema que nos ocupa,

están entre otras, la de Maslow, Vroom, Stogdill y obras como la de Katzell, Barrett y Perker (1961). Pero ninguna teoría de la satisfacción en el trabajo ha recibido tanta atención o se ha visto sujeta a tantas críticas como el modelo propuesto por Herzberg, Mausner y Snyderman; y por su naturaleza e importancia, y dado que es la base del presente estudio, se revisará más detalladamente a continuación.

La teoría de Herzberg y colaboradores (1957-1959) sobre la satisfacción e insatisfacción en el empleo, resulta de gran interés por su sencillez, e implica un eficiente aprovechamiento de los recursos humanos por la organización, para la obtención de sus metas.

El hecho de conocer la naturaleza del hombre, sus motivos, sus necesidades, y sus actitudes tienen gran importancia, tanto para la industria, para la comunidad y para el mismo individuo. El propio Herzberg afirma: "Para la industria, el beneficio de un estudio de las actitudes en el trabajo devendría en un aumento de la productividad, disminución en la rotación y ausentismo y relaciones de trabajo más afables. Para la comunidad, podría representar, una disminución en la lista de accidentes psicológicos, un aumento en la capacidad total de producción de las plantas industriales y una adecuada utilización de los recursos humanos. Para el individuo, un entendimiento de las fuerzas que llevan a mejorar la moral, traería mayor feli-

cidad y una mayor autorrealización". (1)

El estudio original que desembocó la formulación de la teoría, se basó en una serie de investigaciones a través de en trevistas efectuadas a ingenieros y contadores. Se les pidió - que describieran los acontecimientos de su experiencia laboral detalladamente que hubiesen dado como resultado una mejoría o - un deterioro sobresaliente en su satisfacción con el empleo; - por lo que obtuvo la información necesaria para determinar la - influencia de ciertos factores en el comportamiento de las per sonas en su ambiente laboral.

Al llevar a cabo el análisis de sus respuestas, inves-
tigó tres puntos:

1.- Las cosas mencionadas cuando las personas descri-
bían las veces en las que estaban satisfechas con su trabajo.

2.- Las cosas citadas cuando describían las ocasiones -
en que se sentían satisfechos con su trabajo.

3.- Si los tipos de cosas descritas en esas dos circuns
tancias diferentes serían o no distintas.

Por lo que identificó dos clases de factores en el em-
pleo que comprenden doce categorías diferentes de necesidades-
que son independientes una de otra y que la influencia en la -
conducta se da de manera diferente.

Estos dos factores tienen una clara distinción, unos -
son los satisfactorios y otros los insatisfactorios. Los prime

ros, están dotados de potencial para la generación de la satisfacción y les llama "motivantes". Y los insatisfactores tienen poca consecuencia como elementos positivos determinantes en la satisfacción y por tanto actúan en forma preventiva, a lo que Herzberg llama factores "higiénicos".

Los factores motivantes o intrínsecos al trabajo forman parte del empleo, y son la esencia misma del trabajo, es decir, los aquellos relacionados con la ejecución del trabajo mismo, con el contenido, e influyen positivamente en la satisfacción del empleado, dando como resultado un aumento en la capacidad productiva total de la persona. "Los factores que encausan a actitudes positivas en el trabajo, lo hacen porque satisfacen las necesidades del individuo de autorrealización en su trabajo" -- Es solo de la ejecución de la tarea, que el individuo puede tener recompensas que refuercen sus aspiraciones". (2) Estos factores son eficaces para dar a la persona una motivación para lograr un desempeño y un esfuerzo superiores.

Los factores higiénicos o extrínsecos al trabajo son los relacionados al contexto, es decir, al ambiente laboral, y por tanto, previenen la insatisfacción en el empleo.

El modelo de la teoría dual de Herzberg, se puede esquematizar de la siguiente manera:

FACTORES MOTIVANTES
(CONTENIDO)

- .DESARROLLO Y APRENDIZAJE
- .TRABAJO EN SI
- .RECONOCIMIENTO
- .LOGRO
- .RESPONSABILIDAD

FACTORES HIGIENICOS
(CONTEXTO)

- . SALARIO
- .CONDICIONES FISICAS
DEL TRABAJO
- .STATUS
- .RELACIONES INTERPER-
SONALES
- .POLITICAS Y ADMINISTRA
CION
- .SUPERVISION
- .SEGURIDAD
- . FACTORES EN LA VIDA
PERSONAL

Estos factores comprenden los siguientes aspectos:

SUBFACTORES MOTIVANTES:

- Aptitud para el ejercicio, preparación y capacidad.
- Contactos personales con el exterior.
- Aptitud para las aspiraciones y planes.
- Oportunidad para adquirir conocimientos y destreza.
- Dignidad en la ejecución y en la elaboración.
- Reconocimiento público y privado, aprecio y fama.
- Respeto a sí mismo.
- Servicio público, altruismo.

Servicio a la empresa.

Contactos con los Directivos.

Libertad e independencia de investigación, acción y planificación.

Definición exacta del trabajo proyectado y de sus deberes.

Creación y expresión propia.

Oportunidad de participar en las decisiones.

Responsabilidad y autoridad.

Iniciativa.

Competencia.

Reflexión y atención.

Interés.

Variedad o repetición, especialización.

Comodidad para viajar.

Posibilidades de movilidad.

Conveniencias y preferencias personales, incentivos y apetencias del trabajo.

Efectos sobre la salud.

Aventura.

Tensión y presión.

Carga de trabajo y rutina en la demanda, distribución del trabajo.

Presteza en las demandas.

Deberes difíciles en el trabajo.

SUBFACTORES HIGIENICOS:

Consideración, equidad.

Cortesía, tacto.

Valoración adecuada.

Información del estado y progreso.

Apreciación.

Crédito, reconocimiento, elogio.

Mantenimiento de las promesas, sinceridad.

Cooperación.

Estimulación.

Comprensión, aptitud categórica.

Habilidad para tratar con la gente.

Sociabilidad.

Disponibilidad para la asistencia y consulta.

Lealtad hacia los trabajadores.

Tolerancia, unión.

Consejo personal.

Delegación de autoridad.

Modo de censurar y disciplina.

Consistencia de la órdenes.

Competencia técnica.

Ambiente atractivo.

Lugar de trabajo limpio y ordenado.

Adecuación-condición del equipo, suministros y medios.
Iluminación, temperatura y ventilación.
Ausencia de Humo, ruido, calor excesivo, olores.
Condiciones de seguridad.
Música.
Diversiones, facilidades para la comida.
Facilidades médicas.
Facilidad de estacionamiento de vehículos,
Situación geográfica y comunidad.
Horario.
Paga, ingresos, salario, ganancias.
Ventajas económicas.
Participación de los beneficios.
Frecuencia de incrementos.
Progreso por méritos.
Progreso por antigüedad.
Progreso profesional, económico y en la posición social.
Políticas de ascenso.
Seguridad en el empleo.
Estabilidad en la empresa.
Sensación de ser valorado por la empresa.
Tener un oficio.
Cooperación y actitud de la empresa hacia los sindicatos laborales.

Empresas patrocinadoras de equipos deportivos, del desarrollo de viviendas, de candidatos para el gobierno municipal, lugares - de recreo.

Prestigio de la empresa y de sus productos.

Interés de la compañía hacia el trabajador.

Dimensión de la organización.

Estructura de la organización.

Congeniar con los compañeros dentro o fuera del trabajo.

Relaciones interpersonales.

Cooperación y esfuerzo de grupo.

Prestigio en pertenecer a un equipo.

Competencia de los compañeros.

Información sobre lo que esta haciendo la empresa.

Información sobre la política del personal, procedimientos.

Información sobre el sistema de autoridad en la empresa.

Previsiones para emergencias: Enfermedades, accidentes, etc.

Vacaciones, festividades.

De acuerdo a la fuente primaria de información recabada por Herzberg, describe el criterio de cada una de estas categorías. Estos factores no estan listados en el orden de su importancia, pero si en el orden de presentación del esquema, según sus investigaciones.

1.- RECONOCIMIENTO. El más alto criterio en esta categoría era algún acto de reconocimiento a la persona que estaba hablando, algún acto de noticia, elogio o culpa era implicado. - Herzberg menciona que esta categoría debería incluir lo que llaman: 'reconocimiento negativo'; esto es, actos de crítica o culpa.

2.- LOGRO. La definición de logro también incluye su . → opuesto, fracaso y la ausencia de logro, Historias que implican algún éxito mencionado específicamente se incluyeron en esta categoría, los cuales incluyen los siguientes: Término exitoso - del trabajo, soluciones a problemas y conocer los resultados - del propio trabajo.

3.- POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO O DESARROLLO. Esta categoría es cuando involucra un cambio real en la posición de la persona en la compañía, además, situaciones en las cuales la persona es capaz de progresar en sus propias habilidades y en su propia profesión.

4.- SALARIO. Esta categoría incluye las secuencias de eventos en que la compensación tiene un papel. Virtualmente, todas éstas implican mejoría o aumento de salario, o expectativas incumplidas de aumentos de salario.

5.- RELACIONES INTERPERSONALES. Esta categoría incluye todas aquellas historias en las cuales hay alguna mención acerca de características de la interacción entre la persona que ha

bla y algún otro individuo. Identificando tres principales categorías: relaciones interpersonales con superiores, con subordinados y con iguales.

6.- SUPERVISION. Aunque es difícil separar las características de las relaciones interpersonales con las de supervisión, aquí; se identifican aquellas secuencias de eventos en la que la competencia o incompetencia, equidad o injusticia del supervisor son las características más críticas.

7.- RESPONSABILIDAD. Lo que comprende esta categoría son los factores relacionados con la responsabilidad y autoridad; involucran aquellas secuencias de eventos que originan satisfacción como el asumir responsabilidad en el propio trabajo, de el trabajo de otros, o cuando se asigna una nueva responsabilidad.

8.- POLITICAS Y ADMINISTRACION. Esta categoría abarca todos aquellos eventos en los cuales algún aspecto general de la compañía es un factor. Se identificaron dos características generales: lo adecuado o inadecuado de la organización y de la compañía y los efectos benéficos o inofensivos de las políticas de la compañía.

9.- CONDICIONES FISICAS. La secuencia de eventos que comprende esta categoría está basada en las historias que mencionan las condiciones físicas, cantidad de trabajo o las facilidades disponibles para llevar a cabo el trabajo.

10.- TRABAJO EN SI MISMO. Esta categoría implica la ejecución del trabajo o las tareas del trabajo como fuente de buenos o malos sentimientos sobre él mismo. Así los trabajos pueden ser variados o rutinarios, creativos o no creativos, muy fáciles o muy difíciles.

11.- FACTORES EN LA VIDA PERSONAL. Esta categoría involucra todos aquellos sentimientos buenos o malos que afecten de alguna manera al trabajo.

12.- STATUS. Involucra todo aquello que se menciona como un signo o pertenencia de posición como elemento involucrado en los sentimientos del trabajo. Por ejemplo, una persona que menciona tener secretaria en su nuevo puesto cae en esta categoría.

13.- SEGURIDAD. Esta categoría implica todos aquellos signos objetivos de presencia o ausencia de seguridad en el trabajo.

Por todo lo anterior, se toma en cuenta que los factores que causan satisfacción son completamente diferentes a aquellos que producen insatisfacción. Por lo tanto, Herzberg considera que es erróneo pensar que la satisfacción es lo contrario de la insatisfacción, es decir, éstos aspectos no deben ser medidos en una escala unidimensional en cuyos extremos se encuentren la satisfacción e insatisfacción.

(Escala Unidimensional)

SATISFACCION

INSATISFACCION

Si no por el contrario, Herzberg propone que se deben de medir en escalas diferentes.

 SATISFACCION

 INSATISFACCION

Además, de identificar la diferencia entre estos factores, Herzberg y colaboradores enfatizan la posibilidad de lograr una motivación en el trabajo, la cual se llevaría a cabo por medio del "enriquecimiento del trabajo".

Para Herzberg, el enriquecimiento del trabajo no pretende aumentar cuantitativamente las cargas de trabajo, sino que su objetivo es incitar que las funciones del trabajo sean llevadas a cabo por la persona con gusto y satisfacción, es decir, incrementar la calidad, la responsabilidad, y la importancia del trabajo y no dando incentivos falsos como el proporcionar incentivos económicos, castigos, amenazas o el propiciar relaciones informales, etc., ya que esto, puede no llevar a la persona a su realización o desarrollo.

III. CRITICAS AL MODELO DE HERZBERG.

Durante el proceso del estudio, Herzberg y colaboradores, adoptaron la suposición implícita de que las personas que entrevistaron tenían la capacidad, como el deseo de señalar -- con exactitud las condiciones que las satisfacen o provocan su insatisfacción en sus trabajos. De no ser así, los resultados sólo podrían ser una derivación del 'estado' en que se encontraban durante la entrevista. Por esta razón, el estudio ha sido muy criticado.

Una de las principales objeciones que han marcado, es - que cuando se le pide a una persona que hable sobre algo bueno, probablemente atribuye las causas de esa bondad a sus propios logros y sus ejecuciones. Se ha insinuado que es posible que - la gente al preguntarle acerca del origen de su satisfacción y de su descontento responda en forma defensiva y además, se ha pensado que esta actitud defensiva la puede atribuir la primera, a sus logros personales (factores de contenido), y el segundo a factores fuera de su control (factores de contexto).

También se ha criticado el uso de entrevistas para la - obtención de información referente a la satisfacción y al descontento con el empleo debido a su naturaleza introspectiva.

Sin embargo, desde la publicación original del modelo, - numerosos estudios han tratado de proporcionar evidencias so--

bre su validez, por lo que trataré de resumir algunas de las principales investigaciones a este respecto.

EVIDENCIAS EN FAVOR DE LA TEORIA.

Myers en 1964 descubrió que para una muestra representativa de empleados (tanto con sueldo fijo y con salarios por hora) en una empresa manufacturera surgieron los dos tipos distintos de actitudes de Herzberg. La satisfacción estaba relacionada con factores intrínsecos de trabajo y la insatisfacción con los factores extrínsecos. No se proporcionó ninguna información sobre las relaciones de las actitudes con el desempeño. Hubo mínimas diferencias en los niveles de trabajo.

Schwartz, Jenusaitis y Stark en 1963 reportaron resultados similares en lo que se refiere a supervisores de niveles inferiores. Descubrieron la relación apropiada entre la satisfacción y la insatisfacción y los factores de contenido y de contexto; pero no se encontraron evidencias sobre la relación entre las actitudes y el desempeño.

Schneider y Locke (1971) utilizaron un método diferente al de Herzberg, en el que consistía que cada sujeto evaluara cada uno de cuatro aspectos higiénicos y motivantes. Encontró que las evaluaciones estaban en mayor correlación con la medida de la satisfacción general en el trabajo, de lo que estaban las evaluaciones en los aspectos higiénicos.

Burke R. J., realizó dos estudios sobre la teoría en dos grupos de estudiantes, en los cuales concluyó que los aspectos intrínsecos del trabajo eran más importantes que los factores de contexto como determinantes de ambas situaciones: de satisfacción en el trabajo y de insatisfacción.

EVIDENCIAS NEGATIVAS.

Los intentos que han llevado a cabo con el fin de analizar los criterios de satisfacción en el empleo para determinar si los componentes están integrados en los dos factores propuestos por Herzberg han resultado contradictorios.

Wernimont, comparó factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción en el trabajo, usando dos métodos: Un método de libre elección y un método de elección forzada. Ingenieros y contadores cuando se utilizó el método de elección forzada, señalaron más comúnmente a satisfactores como determinantes de satisfacciones y de insatisfacciones. En la situación de libre elección, no obstante, los resultados se asemejan a aquellos obtenidos por Herzberg.

Estudios realizados por Dunnette (1963), Ewen (1964), Friedlander (1963) y Kornhauser (1965), comprenden en general lo que Dunnette concluye: "La idea de los dos factores sobre la satisfacción en el trabajo es una representación excesivamente simplificada del medio circundante de la motivación en el

mundo del trabajo". A partir de la lectura de la literatura reciente, el presente revisor se ve obligado a estar totalmente de acuerdo con esta declaración. Los factores implicados en los sentimientos de satisfacción e insatisfacción no parecen dividirse tan claramente como en el estudio original de Herzberg". (3)

Ahora bien, de las investigaciones revisadas se puede hacer notar lo siguiente:

La metodología utilizada en estas investigaciones, no ha sido lo suficientemente rigurosa, de acuerdo a los reportes consultados, ya que si lo que pretendían estos autores era el sustentar o no la teoría dual, deberían haber realizado la misma metodología empleada por Herzberg, como por ejemplo:

En Hlpern G. no solicitó el relato de la situación experimentada por los entrevistados; Burke no tomó en cuenta personas que hayan experimentado situaciones de trabajo, sino que lo realizó en estudiantes los cuales clasificaron las características del trabajo; Ewen, tampoco cuenta con las características de Herzberg; Wernimont muestra que al expresarle libremente, la teoría de los dos factores se ve apoyada.

Así, de acuerdo a lo anterior, no se puede dar una opinión a favor o en contra tan tajante o definitiva; lo que sí es cierto, es que varios autores han obtenido los mismos hallazgos de Herzberg y otros no, y se ve además, la necesidad

de más hipótesis de trabajo, así como investigaciones empíricas aclarando sus objetivos dentro de esta área.

CAPITULO III

I. EL TRABAJO

En el Antiguo Testamento el trabajo se define como "una maldición impuesta al hombre como castigo por sus pecados, y - que el hombre prudente trabaja con el exclusivo objeto de sostener la vida de su familia y la suya propia o, si tiene suerte, a fin de reunir una cantidad que le permita entregarse a - las actividades que realmente le agradan" (1) Pero desde otro punto de vista, El trabajo es una parte esencial de la vida humana, puesto que es el aspecto de la vida que confiere condición y liga a la sociedad, y fundamentalmente es una actividad social que cumple dos funciones principales: producir los bienes que la sociedad necesita, e integrar al individuo en los sistemas de relaciones que constituyen la sociedad.

En términos psicológicos, la unidad fundamental del comportamiento es una actividad, y el comportamiento se orienta fundamentalmente a metas, por lo que puede decirse que el trabajo implica una actividad, y se puede conceptualizar como una tarea, como un deber o un logro, puede ser mental, físico o - ambos y puede ser repetitivo o creativo, y a veces, puede llegar a ser algo ingrato o algo personalmente satisfactorio y - sus resultados pueden ser obvios o sutiles. El producto final-

se evalúa en forma diferente en base con la persona que lo realiza, es decir, el trabajo adquiere significados distintos y - el más importante es el significado intrínseco que tiene para el trabajador individualmente y para el grupo con quien él se identifica.

Independientemente de su significaco, el trabajo es dependiente del individuo que lo realiza. Se debe tener en cuenta siempre sus motivos, experiencias e interrelaciones sociales con su familia, con la compañía y con la comunidad.

Sea cual fuera la naturaleza de la vida, esta se caracteriza por su actividad, Las personas estan continuamente activas, aún cuando duermen. Por lo que el trabajo es una forma de actividad que tiene la aprobación social y satisface una necesidad real del individuo que tiende a ser activo. En general - se ha visto que las razones que asisten a una persona para trabajar, son: Producir, crear, lograr un mayor respeto, adquirir prestigio e incidentalmente, ganar dinero.

Han surgido numerosas teorías por explicar el trabajo, - algunos autores afirman que podría ser desagradable, otros, básicamente desagradable; pero en muchas investigaciones y estudios, se aprecia que la gente que está en una inactividad forzosa (enfermos, desempleados, jubilados, prisioneros), se caracteriza por algo desagradable.

Se debe reconocer los valores importantes que se relacionan con muchas necesidades expresadas y satisfechas en el trabajo: El dominio del trabajo y la importancia de la autoexpresión.

El mismo Herzberg menciona que han olvidado una necesidad básica del ser humano muy importante dentro del trabajo, que es el Crecimiento Psicológico. El dice que: "La gente por naturaleza desea trabajar. Tienen que trabajar para mantener su equilibrio psicológico". (2)

Hay muy pocas personas que son capaces de continuar un trabajo cuando lo consideran insignificante o cuando están seguros de no poder realizarlo bien. El dominio del trabajo y el orgullo en el logro merecido son las verdaderas razones por las cuales la gente trabaja y lo hace con ahínco. Esto se aplica a todos los trabajos que son reconocidos como tales, sea cual fuera el nivel en que se encuentren dentro de la jerarquía social. El prestigio, la aceptación social, el orgullo en el trabajo, la autoexpresión y muchos otros impulsos sociales relacionados son iguales en importancia al incentivo financiero e incluso de mayor significado" (3).

II. LA MOTIVACION EN EL TRABAJO.

En la industria se ha descuidado lo complejo de la motivación humana y la ha simplificado erróneamente. Dado que el aspecto psicológico se preocupa especialmente por comprender al -

individuo por medio de sus motivos, es necesario revisar brevemente desde el punto de vista psicológico, lo que se conoce sobre la motivación en la actualidad.

Lo que es sabido de todos, es que el individuo raramente, si es que se da el caso, responde ante una situación como resultado de un solo motivo. Es obvio la complejidad del comportamiento humano y es comprensible que una persona no sabe a menudo la razón verdadera de su comportamiento, es decir, no se puede predecir, en muchos casos, esta conducta compleja.

Al simplificar en exceso el concepto de motivación ha sido un error principal en el ámbito laboral. Desde los tiempos de Taylor, se supone que la razón primordial por la que la gente trabaja es por ganar dinero. Esta afirmación es impropia, puesto que el hombre dentro de la industria es tan complejo como en cualquier otro ámbito. El hombre tiene muchos motivos y mientras no se reconozca la parte que desempeña cada uno de ellos, no se entenderá la conducta.

El estudio de la motivación se preocupa con respecto a la condición psicológica siempre cambiante y una multitud de experiencias previas. Debido a estos dos factores, (cambios psicológicos y experiencias anteriores) se reconoce que la motivación puede originarse desde el interior del individuo o por factores extrínsecos, incluso, estas dos categorías inter-

actúan en todo momento, no son mutuamente independientes.

En la integración de la conducta de cualquier persona - 'normal' en un momento dado se puede advertir la presencia de numerosos motivos, los cuales pueden ser fisiológicos, sociales etc., en donde, el comportamiento particular que resulta - depende, en parte, del desequilibrio fisiológico del individuo y también de las presiones de la sociedad.

Se puede distinguir muchísimas formas distintas de conducta para satisfacer un único fin y que llevan a la misma cantidad de éxito. De la misma manera, sucede exáctamente lo contrario. Hay diferentes motivos que pueden dar como resultado - una misma forma de conducta, Así, una persona, por ejemplo, - puede escribir un libro porque desea adquirir riqueza o ganar prestigio o tener una oportunidad de autoexpresarse o realizar algo creativo. Más aún, suelen hacer cosas sin estar conscientes de la motivación básica o de los motivos implicados.

Algunas formas de conducta como la racionalización, la sublimación, la proyección, la identificación y la compensación son dinamismos en las que el motivo real es algo desconocido para el individuo.

Cuando una persona experimenta cierto número de motivos, impulsos, incentivos, deseos, anhelos, o propósitos, (sea cual fuera el término) que actúan de modo simultáneo, ya sean cons-

cientes o inconscientes, cabe esperar que una persona esté en conflicto parte del tiempo, hasta que no determine cual es el que tiene mayor preponderancia, para así poder dirigir su conducta. Por lo que se dice que la motivación de una persona depende de la fuerza de sus motivos, los motivos provocan y mantienen la actividad y determinan la dirección general de comportamiento del individuo.

Las metas son exteriores al individuo, son blancos hacia los que se dirigen los motivos. Los impulsos o motivos varían en intensidad, no sólo de un individuo a otro, sino también dentro del mismo individuo en diferentes ocasiones.

Como anteriormente decía, dentro de la industria la motivación se ha restringido y se le ha asignado demasiada importancia a los incentivos financieros; han propuesto muchos sistemas de incentivos financieros. La mayoría se superponen y son defectuosos, porque excluyen muchos otros motivos que influyen en un hombre cuando esta en su trabajo.

Los sueldos inadecuados no son el problema de la industria para atraer y conservar a su personal: Es el trabajo en sí. "El mundo del trabajo debería ser un lugar en donde la gente encuentre satisfacción en lugar de encontrar solo los medios para obtener satisfacción fuera del trabajo". (4)

Los problemas de la motivación no pueden ser resueltos-

con más dinero o acumulando incentivos, pues con el tiempo, ésto da resultados de autodestrucción.

Se ha visto que el mismo salario inicial refleja diferentes actitudes en relación con el salario anterior, lo que indica que los salarios y su significado son más relativos que absolutos.

III. BREVE HISTORIA DEL TRABAJO FEMENINO.

En los últimos años, se ha visto que el porcentaje de potencial laboral está formado por mujeres (cuyo número tiende a aumentar), además de todas las clases sociales, y sobre todo en países industrializados. Por lo que es cada día, más importante conocer las implicaciones que esta tendencia de la población laboral, pueda tener en cuanto a la satisfacción en el trabajo.

Desde épocas muy remotas, la mujer ha estado en condiciones diferentes al hombre; ya en la etapa Paleolítica se da la primera división del trabajo en cuanto al papel que juegan ambos sexos. El hombre se dedica por completo a la agricultura y proporciona alimento a la mujer y a sus hijos, y ésta a su vez, se ocupa de la casa y al cuidado de los niños, lo cual es asignado debido en parte, a ciertas limitaciones biológicas como la maternidad (que desde entonces, quedó establecida y aceptada hasta la fecha).

Durante la Edad Media, la libertad de pensamiento estaba prohibida por la misma iglesia; y si el hombre carecía de cultura y de libertad de pensamiento, la situación de la mujer no podría encontrarse en mejores condiciones que en épocas anteriores. El Clero imponía normas morales iguales a ambos sexos y otorgaba a la mujer derechos de heredar propiedades. La Ley civil por otra parte, afirmaba que el testimonio de una mujer no podría ser aceptado en un tribunal porque no era confiable, y quitándole los derechos políticos determinaba que el matrimonio daba al esposo pleno derecho a la propiedad de su mujer al momento de casarse.

En el Renacimiento, el espíritu social de la época no podía dejar a la mujer en la posición social anterior. Aunque no se puede hablar de una emancipación, se puede, sin embargo, acentuar la tendencia de la época por acercar los dos sexos a un compañerismo de equivalencia.

Al aparecer la Clase Mercantil, dió lugar a que la mujer fuera considerada un ser autónomo e independiente, sin embargo, el hombre temiendo que la mujer se le adelantara en la supuesta primacía social se impuso. Los humanistas de ese tiempo, se rebelaron y desearon volver a los ideales de la cultura clásica; miraban a las mujeres como los mejores instrumentos de placer masculino, y no como seres iguales.

En el Siglo XVI la iglesia lucha por lo derechos femeninos, defendiendo la santidad del matrimonio, los derechos de - la educaccción idéntica y el trabajo.

A raíz de la Revolución Industrial, la pequeña indus---tria doméstica se ve desalojada por una corporación de empre--sarios capitalistas que emplean un número cada vez mayor de - hombres, mujeres y niños. Los trabajos domésticos que desempe--ñaban las mujeres son absorvidos por las fábricas.

Estas condiciones general que las mujeres de la clase - media exigen igualdad de oportunidades y una educación más eleveda reclamando libertad política, derecho a trabajar, etc.. - Así, el auge que tiene la democracia, la creciente urbaniza---ción, la explosión demográfica y la industrialización se conjugan para formar la naturaleza propia del feminismo moderno.

Tanto en América del Norte como en Inglaterra, el movi--miento feminista surgió como resultado de la lucha antiescla--vista. Las condiciones locales, geográficas y sociales determinan y conformaron el estilo de lucha feminista, esencialmen--te pertenecientes a la clase media.

La mujer se encontraba excluída en los nuevos tipos de actividad de la industria, comercio, negocios y en general, de un mundo exclusivamente masculino. El trabajo, el desafío y el éxito eran para el hombre, pero la mujer comenzaba a liberarse

y rebelarse.

Resumiendo, a través de la historia, la mujer ha sido - considerada como un objeto, una mercancía de intercambio, y como una propiedad exclusiva del hombre.

Los aspectos que de esta manera se percibe a la mujer - se han combinado y estan sustentados en una serie de tabúes - sexuales, paternales y familiares de manera que no se puede - distinguir siempre cuál ha sido la causa y cuál la consecuen--cia de tales formas de errores de considerar a la mujer.

Los juicios y apreciaciones acerca de la mujer van cam--biando según los tiempos y con ellos las necesidades del siste--ma. Hace unos veinte años, la mujer ideal era la que se dedica--ba por completo al hogar, a su esposo y a sus hijos; hoy se pi--de se involucre en la vida económica y política para que ella - también contribuya al desarrollo de su país.

En nuestros días, se ve a la burguesía y al estado empe--ñados en hacer suya la problemática de la mujer, reduciéndola, claro está, a aquellos aspectos que consideran no peligrosos - para la sobrevivencia del sistema; por el contrario, son medi--das político-sociales destinadas a paliar la inconformidad de--la mujer y mantener a ésta y sus organizaciones bajo el con---tro político e ideológico del capitalismo monopolista del esta--do.

Es obvio que resulta necesario que la mujer se incorpore a la vida económica, política y social, pero también es forzada a cumplir una función ideológica de máxima importancia: - imponer a los hijos desde la más tierna infancia, y al conjunto familiar en general, el respeto al orden establecido y a los valores existentes.

En concreto, esto no es más que una situación conflictiva: el desempeño de dos roles: integración de la mujer a la vida económica del país y la de mantener su posición dentro de la familia.

Pero, veámos más detalladamente los factores que intervienen en esta problemática:

IV. LA MUJER COMO AMA DE CASA.

La forma como caracteriza el sistema capitalista, la -- relación de trabajo que se desarrolla fuera de casa es en términos de dinero; por tanto, el concepto de trabajo se reduce a dinero y no a objetos. Así cuando la mujer realiza una serie de actividades en su hogar, por ejemplo, lavar, planchar, cocinar, limpiar la casa, etc., socialmente no se percibe como trabajo, ya que no produce dinero. Todas estas actividades catalogadas como "femeninas" requieren de trabajo de tiempo completo, - fatigante, arduo, y sin que por ello, reciba una remuneración.

Y además, por ende, no siempre se reconoce la propia personalidad de la mujer, sino solamente como miembro de la célula familiar cuyo jefe sigue siendo el marido. El mismo Lenin (5) a este respecto, en un discurso pronunciado en el día internacional de la obrera dice: "...permanece en la "esclavitud casera", son esclavas del hogar, viven agobiadas por la labor más mezquina, - más ingrata, más dura y más embrutecedora: la de la cocina y, - en general, la de la economía doméstica familiar individual".

Al ser considerado el Trabajo Femenino como no productivo, aunque no crea ningún valor dirigido al intercambio, tiene una función importantísima: hace que el trabajador asalariado - reconstituya y reproduzca su fuerza de trabajo, además de que - tiene al cuidado la futura fuerza de trabajo (los niños).

La mujer con realización de sus tareas hogareñas, está - sentando una base para que el trabajo socialmente productivo se mantenga aún cuando sea a costa de mantener su status inferior - o secundario.

Las mujeres se transmiten de generación en generación estos conocimientos prácticos de las labores domésticas, y su influencia es tan fuerte que sobre pasa a menudo la enseñanza recibida fuera de la familia.

V. LA MUJER EN EL TRABAJO ASALARIADO.

La evolución de una sociedad está determinada en gran parte, por el lugar que en ella ocupan las mujeres y por la función que desempeñan en la vida nacional, por lo que se dice que existe una correspondencia entre la condición de la mujer y el desarrollo económico-social y cultural en que vive.

Si bien es sabido que a medida que se han desarrollado ciertas ramas en la industria, se han hecho necesaria la incorporación de la mano de obra femenina; pero esto sólo se limita a ciertas actitudes que no son las más importantes, en ocasiones, son prolongaciones de los trabajos que realiza en su hogar, ni las mejores remuneradas, y hasta se puede decir que estas actividades están enfocadas principalmente al área de servicios, como son: secretarias, maestras, enfermeras, afanadoras, meseras, etc., otra rama en la que hay una mayor demanda y participación de mano de obra femenina es el servicio doméstico, en el cual se ha comprobado que la mayoría de las trabajadoras ni siquiera alcanzan la instrucción primaria, y son emigrantes y por supuesto no gozan de prestaciones médicas y social o protección legal laboral.

Así, la mujer no sólo comparte con el hombre las consecuencias de subdesarrollo, desempleo y otros factores, sino que además, es víctima de una mayor explotación en cuanto tiene una

actividad remunerada. Debido a prototipos de la femineidad impuestos por la clase dominante han inducido a la mujer el temor a ocupar su fuerza física, lo que trae consigo que al ser considerada como "sexo débil" solo se le contrate en ciertas industrias.

Esta concepción de "sexo débil" por el que se le asigna solo cierto tipo de tareas, constituye un factor discriminativo.

La mujer trabajadora, según la ley, goza de aspectos -- igualitarios de trabajo con el hombre y de ciertos principios diferenciales que atendiendo a su papel esencial de procreación y otras características 'propias de su sexo'

Por un lado, los empresarios se inclinan por negar la contratación de la fuerza femenina como agente directo en la producción, y por otro, el justificar un pago salarial menor que el de los hombres.

El proceso de producción capitalista en general marcha con trabajadores o con trabajadoras. Durante las dos guerras mundiales esto se mostró cuando las mujeres sostenían la producción, mientras que los hombres estaban al frente de batalla. Esto nos indica que la mujer representa para el capitalismo una reserva de mano de obra de la que se puede disponer cuando se requiere. En México, M. de Navarrete en su libro "La Mujer y Los Derechos Sociales" dice que la población económicamente

activa femenina es superior a la fuerza de trabajo en general.

Así pues, la participación de la mujer en la actividad económica de su país no se ha conseguido todavía legalmente en todas partes, por lo que esta situación afecta al conjunto de la mano de obra. Por un lado, podría implicar una disminución de jornada de trabajo en general (ambos sexos), o acelerar el ritmo de desarrollo, si existe una mayor actividad profesional por parte de las mujeres. Por el otro, las mujeres sirven con frecuencia de mano de obra volante para equilibrar la oferta y la demanda en el mercado del empleo.

La concepción de la mujer en función de su sexo, los valores deformantes de la imagen femenina, el encierro en el hogar, la subordinación al hombre, etc., son una limitación a su desenvolvimiento integral como ser humano.

Cuando la mujer tiene un empleo puede verse obligada a participar en los gastos del matrimonio, pero sin tener ningún derecho de propiedad o de usufructo sobre un determinado objeto adquirido con sus recursos. Por lo que la mujer se ve obligada a guardar su dinero para sí o para sus hijos.

A través del tiempo, se han manifestado que las mujeres son capaces, física y mentalmente de hacer algo; así, a pesar de todo, la concepción de la mujer en la sociedad y en el ámbito laboral ha cambiado en las últimas décadas.

VI. LA EDUCACION DE LA MUJER.

La inferioridad de la mujer está ligada a su función tradicional. La función es la del "interior que se limita al ámbito familiar, debe ser ama de casa, no estar orientada a ob tener un empleo, y por tanto, debe tener una dependencia y tener una dedicación a su esposo e hijos. Evelyne Sullerot cita las palabras del autor griego Jeneforite expresadas hace ya 24 siglos "Los dioses crearon a la mujer para las funciones del interior, al hombre para todas las demás....para las mujeres, es decente permanecer adentro e indecente "arrastrarse".

Encerradas en el interior, las mujeres estaban sometidas a los hombres, no porque fueran más ignorantes que ellos, pues, por mucho tiempo la instrucción quedó reservada a la cla se privilegiada, sino porque les pertenecían en cuerpo y bie nes. Hoy, todavía, en muchos países las leyes confieren al esposo casi todos los derechos sobre la esposa, Y aún, en gran número de países, la ley confiere derechos iguales a ambos -- sexos, pero las mujeres no se sienten realmente libres.

En nuestro país dada las tradiciones, prejuicios, falta de información y otros factores, son menos las oportunidades que tiene la mujer para alcanzar una carrera media o universi taria, pues consideran que su finalidad es el matrimonio. Cierto que no existen limitaciones legales para que la mujer ingre

se a escuelas de enseñanza media o superior; pero se da el hecho de que existe la creencia de que el hombre tiene mayor necesidad de prepararse porque es él quien se encargará en un futuro de la manutención de la familia.

Es sabido que existe un constante aumento de número de mujeres de todas edades que desean mejorar, no sólo su propia vida sino también la de los demás; pero el número de las que temen los cambios es todavía evidentemente superior.

En los países industrializados (a excepción de la URSS- y algunos países de Europa Oriental) muchas mujeres abandonan su profesión, a fin de dedicarse a sus niños. Sin embargo, al llegar a la edad de 35 años en promedio, sus hijos más jóvenes ya asisten a la escuela y los aparatos domésticos facilitan las tareas del hogar. Por lo que en una edad bastante aceptable habría la posibilidad de volver para terminar la carrera o desarrollarla, y así participar en la vida económica de su país.

El hecho de salir para asistir a la escuela implica, desde un punto de vista psicológico. "Ver mundo", lo que trae una influencia exterior al círculo familiar y por ende cierta independencia.

Las niñas al tener el privilegio de asistir a la escuela tiene la obligación de ayudar a su madre en las tareas del-

hogar. Así, las mujeres desde un principio tiene doble tarea.

En ciertas ocasiones, las mujeres son las primeras en abandonar la escuela por motivos económicos o de otra índole que los hombres, en otras, las mujeres pagan a menudo sacrificando oportunidades de instrucción por la continuación de los estudios de sus hermanos. Y a veces, más tarde, las esposas pagarán con sus oportunidades de formación profesional, por el porvenir y la carrera de su marido.

A nivel técnico, la mujer no se encuentra en mejores condiciones, según la UNESCO (7) de 43 países, solo 22 proporcionan enseñanza calificada y en 6 de ellos, el personal femenino representa menos del 5% de la población estudiantil; y en los medios laborales, las condiciones son asperas "...cuando menos mecanizada esta la agricultura, tanto más se emplea en ella a la mujer. Incluso en las regiones de agricultura moderna, los sectores más generalizados reservados a la mujer son los menos mecanizados" (8) Mientras que en la industria, las labores más mecanizadas son para las obreras, porque lo más interesante y funciones de técnico son para el hombre.

Así, las mujeres se ven realmente imposibilitadas de ejercer realmente un oficio, a menudo, se quedan al margen de la técnica y responsabilidades, a pesar de tener la capacidad para llevarlo a cabo.

En cuanto al nivel profesional, este se ve afectado por el papel tradicional de la mujer. Es "normal" ver a una mujer en su puesto de azafata y nadie se extrañará que viaje por todo el mundo, pero, si es piloto, abogado internacional, arquitecto, etc., la mayoría de las veces el camino se ve cerrado y con muchos tapujos. En otras palabras, la mujer puede viajar - por el mundo si utiliza su belleza o gracia en su empleo subalterno, pero existen obstáculos si utiliza su inteligencia en una profesión prestigiosa.

En varias ocasiones las autoridades universitarias favorecen a los muchachos, pues cuando hay dos candidatos para ingresar en la universidad, un hombre y una mujer, con conocimientos equivalentes, la probabilidad de que el hombre sea admitido es mayor, que la de la mujer.

Así, teniendo una visión general de los factores que intervienen en la problemática de la mujer, podemos decir que el trabajo femenino no es un fenómeno nuevo, sino lo que esta teniendo auge es la concepción liberante de la labor femenina.

Ahora bien, si como anteriormente se vió, en todas las etapas de la historia de la humanidad, la mujer aparece en su condición de trabajadora en donde ha ejercido toda clase de menesteres; ya que ha trabajado en la tierra, ha cuidado el ganado, ha sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre, ha si-

do artesana y posteriormente obrera, y ha sido testiga de las transformaciones tecnológicas, e incluso, la mujer ha sabido hacer la guerra cuando se le ha requerido y ha llegado también a ser profesional.

Pero aún así, se puede decir que la valoración del trabajo ha sido adversa siempre a la mujer, inclusive actualmente, no se reconoce la calidad de trabajadora sino a la mujer que ejerce una actividad remunerada generalmente fuera de su hogar.

A continuación mencionaremos en breve lo que han encontrado varios estudios o investigaciones que han puesto su atención en la problemática de la mujer que han tratado de indagar las razones por las que las mujeres, a pesar de las adversidades desean trabajar.

VII. RAZONES DE LA MUJER PARA TRABAJAR.

En una investigación a escala internacional sobre las condiciones de las mujeres que trabajan y que al mismo tiempo tienen obligaciones domésticas y familiares, llevada a cabo por la Oficina Internacional del Trabajo, solo pudieron determinar dos motivos por los que las mujeres casadas salieran a trabajar: a).- Las necesidades económicas y b).- La necesidad, por parte de la nación, de una mayor producción.

Sin embargo, un creciente número de investigaciones manifiesta que hay muchos otros factores que influyen en la deci

sión de las mujeres de seguir en sus empleos después de su matri-
monio. Por ejemplo, estudios realizados en Sheffield, York han -
sacado a la luz el hecho de que el aislamiento social del ama de
casa moderna es uno de los poderosos motivos que impulsan a la -
mujer para trabajar.

Una investigación de Ferdinand Zxeig sobre actitudes y --
hábitos de la población laboral femenina del Lancashire (9) cal-
cula que: "De las mujeres casadas que trabajan fuera de su casa-
no hay ni una de cada tres que lo haga movida por presiones eco-
nómicas, ya se deban estas a lo inadecuado del capital de que -
dispone para hacer frente a los gastos de la casa, o a tener que
mantener a su propio marido; la mayoría lo hacen para ganar un -
dinero extra con el que pueden sufragar la educación de sus hi--
jos, comprar aquellas cosas que sienten ilusión por poseer, o -
por otras razones, puesto que estan acostumbradas a salir a tra-
bajar y disfrutan con ello".

Para esto, se admite que la línea fronteriza entre la --
"presión económica" y el "deseo de mejorar" es arbitraria, impre-
cisa y difícil de definir, es categórico al afirman que la nece-
sidad no es de ninguna manera el único, ni siquiera el principal
motivo de que las mujeres salgan a trabajar.

Investigaciones de B. Seebohm Rowntree y G.R.Lovers (10).
denotan que la práctica de complementar los ingresos de la fami-

lia saliendo a trabajar la esposa "parece estar particularmente extendida entre los sectores mejor acomodados de la clase trabajadora".

La investigación de Margot Jefferys (11) demuestra que, de las razones que las impulsaban a trabajar, no había ninguna que sobresaliera por sí sola. Una de cada cinco trabajaba por la sencilla razón de que su sueldo era la única o la principal fuente de ingresos de la familia. Pero en las restantes, el interés que sentían por su trabajo o el fracaso en sacar alguna satisfacción de sus obligaciones domésticas eran motivos ofrecidos con la misma frecuencia que las consideraciones de tipo financiero como razón principal para trabajar.

En un estudio realizado por la UNAM (12) encontraron que de un total de 48 obreras mexicanas la aceptación de que la mujer trabaja, por parte de su familia, esta representada por un 95.8%, además de que ella misma considera que el trabajo es una obligación (68.7%); el 75% de las entrevistadas consideran que el trabajo es un derecho, sin embargo, la principal motivación que manifiestan tener para el trabajo es el hecho de ayudar a su familia.

De acuerdo a las investigaciones que realizó Ma. del Carmen Elú de Leñero (13) en México, encontró que las principales motivaciones son de tipo económico, y fueron aducidas en un 62% de los casos. Otra de las motivaciones significativas, es la de

proporcionar una mejor educación a los hijos (36%). El lograr - su propia realización, solamente es una motivación consciente - en un 2% de las entrevistadas. También se encontró que la insatisfacción conyugal es una motivación relevante para el trabajo de la mujer: "es notorio que la motivación principal que tuvieron ambos grupos de señoras (las que trabajan y quienes no trabajan), fue la de contar con el aprecio y comprensión del hombre que habían escogido para casarse". (14)

Tomando en cuenta todas estas investigaciones se puede resumir lo siguiente: La mujer trabaja porque la familia tiene necesidades económicas, sin embargo; el hecho de trabajar puede ser conflictivo, Ello puede tener una explicación de tipo cultural, ya que si en el medio social en que vive, se considera que la mujer no le corresponde trabajar, pues es el marido quien tiene que aportar los satisfactores económicos, la mujer se siente fuera de las reglas establecidas. Por esa misma razón, tal vez, en la medida que el esposo tiene ingresos adecuados, la mujer no trabaja, aún pudiendo y queriendo hacerlo.

Sin embargo, la sociedad mexicana actual ha superado varias creencias erróneas con respecto al rol de la mujer, por lo que va ocupando cada vez más, lugares de cierta importancia dentro de la estructura social, política y económica. Así, en una dimensión diferente, superadas estas condiciones culturales y existenciales, la mujer queda libre de ciertos prejuicios y trabaja.

CAPITULO IV

I. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El interés e inquietud por conocer las razones por las cuales las mujeres trabajan fuera del hogar, me llevó a realizar una investigación que describiera de alguna manera la problemática de la mujer, por lo que para tales efectos, la interrogante es la siguiente:

A.- PROBLEMA

El tema sobre la motivación en el trabajo, implica muchas interrogantes que se han planteado sin una solución satisfactoria y lo que se complica más cuando se refieren al trabajo femenino; por lo que:

¿Por qué las mujeres desempeñan determinados trabajos?

¿Qué esperan las mujeres de su trabajo?

¿Qué es lo que más las satisface en el desempeño de su trabajo?

B.- EXPECTATIVAS.

Se espera encontrar lo siguiente:

- Existe en la mujer motivaciones diferentes a las de los hombres en su desarrollo profesional.

- Ambos factores, higiénicos y motivantes, existen en las mujeres, por lo que estos últimos no son exclusivos del hombre.
- La mujer busca a través del trabajo la fortaleza que genera motivación para adaptarse mejor a otros medios.
- La mujer que trabaja se siente más libre, más independiente para tomar sus propias decisiones en diversos hábitos.

C.- DEFINICION DE TERMINOS

Siguiendo la orientación de los conceptos e ideas expuestos en capítulos anteriores, especificaré nuevamente algunos de dichos conceptos para hacer un enfoque de la investigación.

Para los fines de esta investigación el concepto de motivación será entendida como lo propone P.T. Young: "Todas las variables que suscitan, sostiene y dirigen la conducta".

Los conceptos de factores higiénicos - motivantes serán comprendidos de acuerdo con la teoría de F. Herzberg, en donde:

Factores Higiénicos. - Son aquellos que se encuentran relacionados con el ambiente del trabajo, es decir, el contexto: salario, políticas y admón, de la empresa, status, etc.

Factores Motivantes.- Son todos los aspectos o factores que se encuentran relacionados con el trabajo mismo, o sea, el contenido: reconocimiento de logro, aprendizaje, trabajo en si, etc.

Tomando como referencia el modelo de satisfacción-insatisfacción, puede considerarse implícitamente que para F. Herzberg:

Satisfacción es: Un estado-reacción, positivo, predominantemente de carácter emocional (agrado), respecto a un factor externo al individuo como resultado de su relación con el medio.

Insatisfacción es: Un estado-reacción negativo, predominantemente de carácter emocional (desagrado), respecto a un factor externo al individuo como resultado de su relación con el medio.

Herzberg afirma que en el trabajo una necesidad básica del ser humano es el crecimiento psicológico, el cual se debe entender como:

Todo aquello que implique identidad, reconocimiento de-

las propias limitaciones y capacidades, la adquisición de nuevas pautas de comportamiento social, una sensibilidad con empatía y capacidad para plantear metas realistas.

De acuerdo a los factores motivantes adicionales a la teoría de F. Herzberg, se deberán comprender como:

Fortaleza: Todo aquello que implique seguridad extra para desarrollarse profesionalmente y en todo ámbito; así como enfrentarse a cualquier tipo de problema.

Libertad: Todo aquello que sugiera toma de decisiones sin tener que contar con la aprobación de otros y todo aquello que insinúe seguridad en sí misma.

Independencia: Todo aquello que involucre situaciones de autonomía, de opiniones propias y no sugeridas.

CAPITULO V.

I.- INVESTIGACION

El proposito de esta investigación fue la de encontrar - en el trabajo femenino profesional motivaciones adicionales a - las propuestas por Herzberg, y encontrar ambos factores; por lo que la muestra fue tomada de cinco diferentes instituciones sin importar giro:

2.- Instituciones públicas

3.- Instituciones privadas

El grupo que constituyé la muestra del presente estudio- es de 100 mujeres profesionistas, de las cuales 65% correspon- den a las instituciones públicas y el 35% a las privadas.

La muestra fue seleccionada a través de testimonios pri- vilegiados que reúnen ciertas características, las cuales son:

- Ser mujeres
- Tener una carrera universitaria (*)
- Estar trabajando

Las Características generales del grupo fueron:

(*) Se aceptaron aquellas mujeres que no obtuvieron su título, - pero que si hayan cursado el último semestre de su carrera - y estén trabajando en ella.

E D A D				
22	23 - 31	32 - 37	38 - 40	más de 45
1	73	17	6	3

ESTADO CIVIL		
Soltera	Casada*	Divorciada **
48	46	6

* De las 46 casadas, 14 no tienen hijos; 13 tienen solamente uno; 10 tienen dos hijos; 7 tienen tres hijos y sólo 2 - tienen cuatro niños.

** De las 6 divorciadas, 2 no tienen niños, dos sólo uno y las otras 2 tienen dos niños.

INGRESOS		
menos de \$ 10,000	11,000 - 30,000	más de 30,000
12	77	11

Las profesiones fueron muy diversas, las cuales se especifican en la siguiente página.

PROFESION	NUMERO	PROFESION	NUMERO
Lic. Trabajo social	1	Médico-cirujano y	5

		Veterinarias	
Lic. Matemáticas	1	Pedagógicas	5
Lic. Ciencias Políticas		Lic. Relaciones Internacionales	6
Biólogas	2	Adminstrador Público o Contador Público	25
Historiadoras	2	Psicólogas	40
Lic. Filosofía y Letras	2		
Lic. Relaciones Industriales	2		
Sociólogas	4		
Lic. Tec. de la Información y Periodistas	4		

TECNICA Y MATERIAL DE LA INVESTIGACION

Las 100 mujeres que constituyen la muestra contestaron - un cuestionario (autoaplicable). El cual esta diseñado en forma de escala de actitudes.

La primera fase del cuestionario contempla los datos generales, como son edad, edo. civil, profesión, puesto, etc. La segunda consta de tres preguntas abiertas, las cuales indagaron la expectativa especial de esta investigación: Adicional a los factores que propone F. Herzberg, consideramos que la mujer que trabaja experimenta una fortaleza, más libertad e independencia. La última parte se fundamenta en los factores higiénicos- motivantes (cinco de cada uno), planteando así dos aseveraciones pa

ra cada uno de los factores y otros tres para investigar sobre el crecimiento psicológico. (se anexa cuestionario).

PROCEDIMIENTO EN LA MANIPULACION DE DATOS

El manejo de los resultados obtenidos en la investiga--- consistió en: Los datos generales y el factor adicional (pre-- guntas abiertas) únicamente se obtuvieron las frecuencias. La - última parte del instrumento, se calificó sacando frecuencias y después aplicar la técnica simplificada de calificación que con siste en asignar valores de 5 a 1,. En el extremo positivo (iz- quierdo) de la escala sigma tiene el valor de 5 puntos y el ex- tremo negativo (derecha) tiene el valor de 1 punto, después de- asignar así los valores numéricos a las respuestas se sumaron - las dos aseveraciones de cada factor y después se sacó los por- centajes correspondientes para cada uno.

II.- PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS.

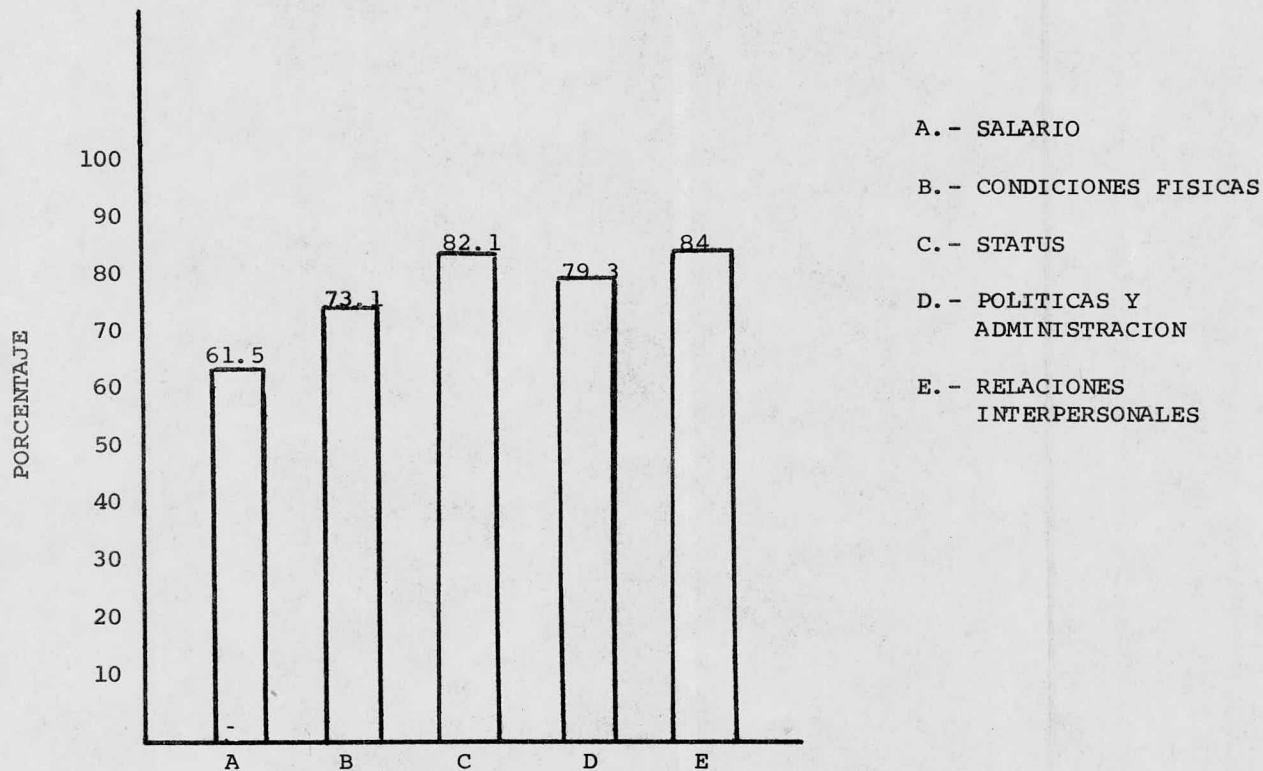
En este apartado expondremos los resultados que arrojó - la investigación, presentando en primer lugar los cuadros de da tos, su representación gráfica por histogramas, así como el aná lisis de ellos.

FACTORES QUE EVITAN LA INSATISFACCION

FACTORES HIGIENICOS

FACTORES	FRECUENCIA DE PRESENTACION DE ACTITUDES					PUNTAJE	PORCENTAJE
	5	4	3	2	1		
Salario	18	73	18	93	13	615	61.5%
Condiciones							
Físicas	49	80	28	39	4	731	73.1%
Status	64	103	25	6	2	821	82.1%
Políticas y							
Admón.	60	86	41	13	0	793	79.3%
Relaciones							
interpersona- les.	79	98	7	16	0	840	84.0%

FACTORES HIGIENICOS



ANÁLISIS (Factores higiénicos)

La gráfica precedente, nos muestra que de acuerdo a - las opciones mencionadas por las mujeres entrevistadas, los - factores que evitan la insatisfacción por orden de porcentaje fueron:

Relaciones interpersonales	84%
Status	82.1%
Políticas y Administración	79.3%
Condiciones físicas	73.1%
Salario	61.5%

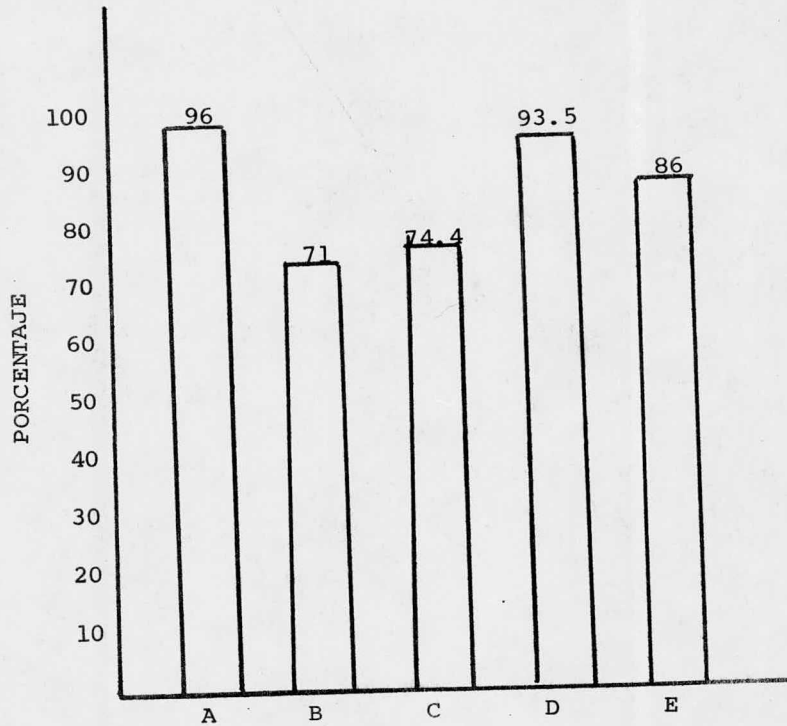
Esto indica que fue más importante el hecho de interactuar y tener un acercamiento mayor con los compañeros del trabajo. En segundo lugar, todas aquellas situaciones que indi--can una posición o los privilegios de que goce un determinado lugar. Otro dato significativo es el que comprende las normas y administración que tiene la empresa. Y por último, las percepciones económicas en el trabajo fueron las menos trascen--dentes.

FACTORES QUE CAUSAN SATISFACCION

FACTORES MOTIVANTES

FACTORES	FRECUENCIA DE PRESENTACION					PUNTAJE	PORCENTAJE
	5	4	3	2	1		
Desarrollo y Aprendizaje	160	40	0	0	0	960	96.%
Trabajo desafiante	53	64	27	52	4	710	71.%
Reconocimiento de logro	42	83	53	21	1	744	74.4%
Trabajo en sí	141	56	2	0	1	935	93.5%
Responsabilidad	81	105	10	5	0	860	86.%

FACTORES MOTIVANTES



- A. DESARROLLO Y APRENDIZAJE
- B. TRABAJO DESAFIANTE
- C. RECONOCIMIENTO DE LOGRO
- D. TRABAJO EN SI
- E. RESPONSABILIDAD

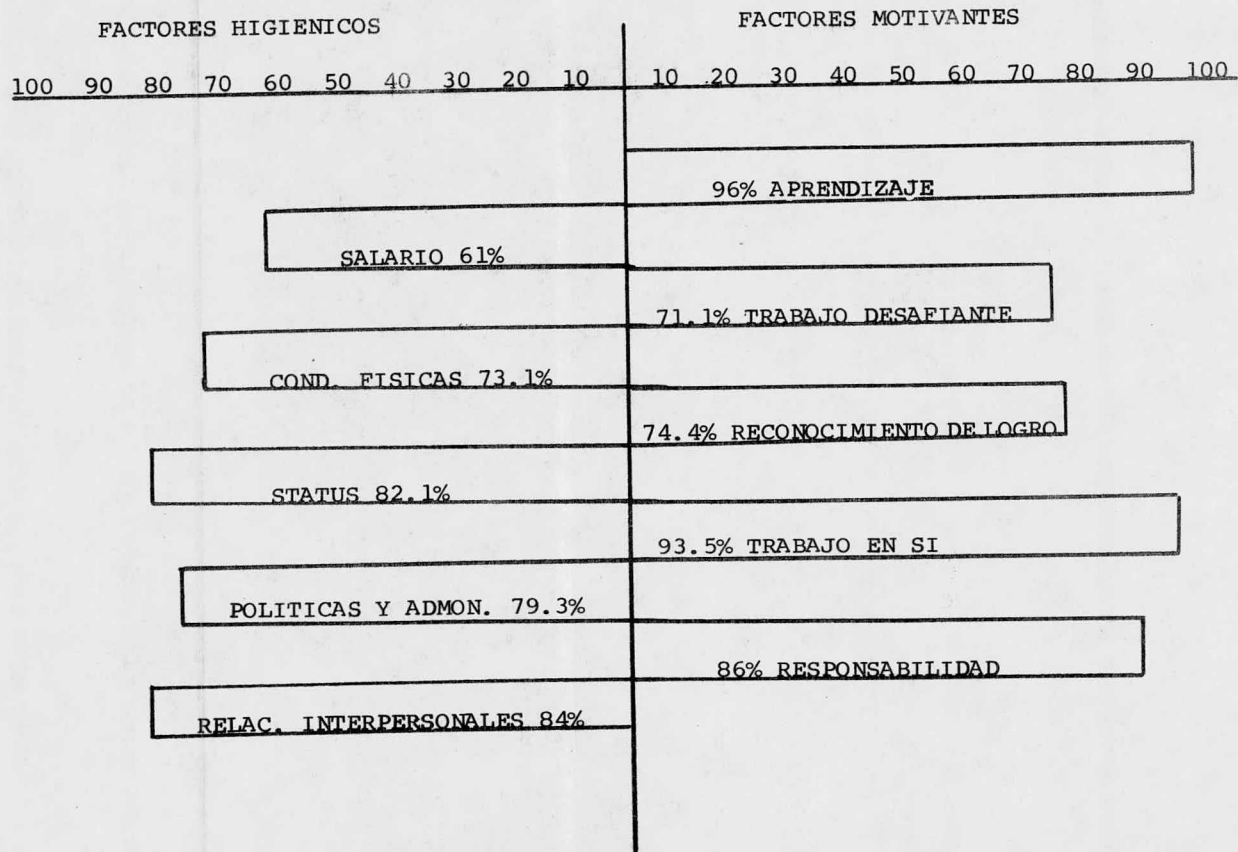
ANALISIS (Factores motivantes)

La gráfica precedente, nos muestra que de acuerdo a las opciones mencionadas por las mujeres entrevistadas, los factores que provocan satisfacción de mayor porcentaje fueron:

Desarrollo y Aprendizaje	96%
Trabajo en sí	93.5%
Responsabilidad	86%
Reconocimiento de logro	74.4%
Trabajo desafiante	71%

Lo anterior, muestra que es de gran trascendencia para la mujer el hecho de desarrollarse y de gozar de varias posibilidades de aprendizaje, así como el experimentar sentimientos agradables al ejecutar las tareas del trabajo. Y también tienen gran importancia las responsabilidades propias, de otros, e incluso, el adquirir nuevas responsabilidades.

COMPARACION DE FACTORES



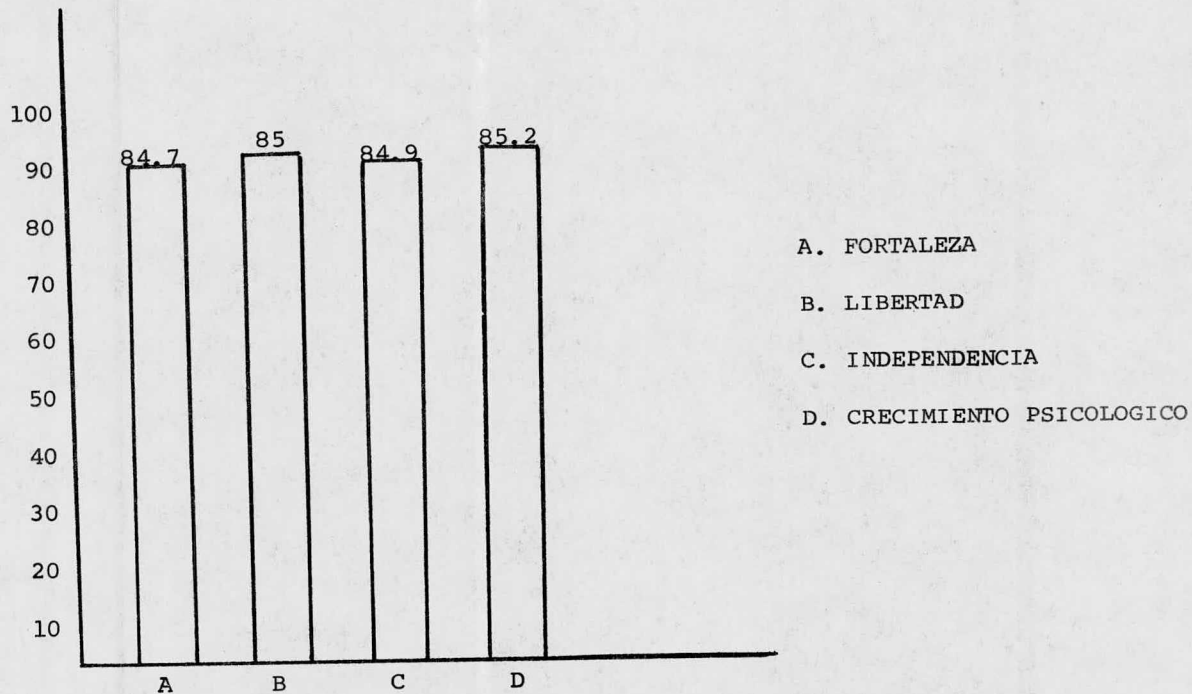
FACTORES ADICIONALES EN EL
TRABAJO FEMENINO

FACTORES	FRECUENCIA DE PRESENTACION DE ACTITUDES					PUNTAJE	PORCENTAJE
	5	4	3	2	1		
FORTALEZA	91	87	10	12	0	847	84.7%
LIBERTAD	94	76	12	17		850	85%
INDEPENDENCIA	90	86	10	11	3	849	84.9%
CRECIMIENTO PSICOLOGICO	180	159	12	10	2	1279	85.26%

FRECUENCIA DE LAS PREGUNTAS ABIERTAS
(MOTIVACION ADICIONAL)

PREGUNTA	ECONOMICO	PERSONAL	PROFESIONAL	F.L.E.I.
1 (razones)	42	37	56	47
2 (satisfacciones)	3	31	63	26
3 (beneficios)	12	32	50	43

FACTORES ADICIONALES



ANÁLISIS (Factores adicionales)

En la gráfica precedente se muestra que los factores - adicionales más importantes para la presente investigación, obtuvieron un porcentaje bastante alto. Tanto fortaleza, libertad e independencia y crecimiento psicológico están en un promedio de 85%.

Con respecto al cuadro de las preguntas abiertas, nos indica que en cuanto a la pregunta 1 (razones por las que trabaja) tienen mayor importancia las profesionales (56) que las económicⁱcas (42), y se manifiestan 47 en lo referente a la fortaleza, - libertad, e independencia.

La segunda se refiere a las satisfacciones en el trabajo, las cuales también tienen una mayor importancia, puesto que hubo 63 alusiones a ellas, 31 a las personales y 26 a las de fortaleza, libertad e independencia y sólo tres aludieron a las - económicas.

La última referente a los beneficios, también tiene mayor importancia los profesionales, en segundo término se encuentran las de fortaleza, libertad e independencia (43) y sólo 12- económicos.

Tomando en cuenta los eventos mencionados por las muje-- res al ser entrevistadas, como factores adicionales a la satisfacción en el desempeño de sus labores, podemos considerar que-

la siguiente lista de situaciones, en general, se presentaron - como factores adicionales en la satisfacción laboral:

- Estar en contacto con el mundo que era exclusivo del - hombre.
- Perder la sumisión a que se dedicaba anteriormente
- El descubrir más facetas de su personalidad que le permite enfrentarse a situaciones extrañas.
- Ser autosuficiente
- El sentirse en un ambiente más amplio
- El abrirse caminos antes cerrados.
- Ser creativo sin temor a las decisiones para no caer - en la rutina, ampliar el horizonte
- Independencia en la mujer y seguridad en sí misma
- Independencia que permite una valoración adecuada de - uno mismo y de los demás
- Mayor apertura de criterio en el actual contexto
- Acceso a actividades antes prohibidas para mujeres
- Enfrentarse a problemas jamás imaginados.
- Libertad y dignidad ante el hombre.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES :

1.- En nuestras expectativas de investigación esperabamos encontrar que la mujer tiene hacia el trabajo motivaciones distintas, adicionales a las que el hombre en general manifiesta; pudimos confirmar que la mujer expresa que las razones por las cuales trabaja son el obtener niveles relevantes de fortaleza, libertad e independencia. Estos factores motivacionales son características de la mujer, porque a través del trabajo puede lograr independencia moral, autoestima de los lazos familiares, autosuficiencia y capacidad para realizar actividades en las que aplica sus conocimientos, siendo así, útil a la sociedad.

2.- La presente investigación confirma lo que Herzberg realizó sobre su teoría en poblaciones predominantemente masculinas; esto es, se encontraron ambos factores lo cual se explica con la afirmación de que los factores salario, condiciones físicas, status, etc., siendo factores higiénicos son los que previenen la insatisfacción, y que los factores que realmente motivan y propician satisfacción en el ser humano son aquellos intrínsecos al trabajo como son el reconocimiento de logro, la responsabilidad, el aprendizaje y desarrollo, etc. La peculiaridad de nuestra conclusión es que en la mujer, además de estos factores, se encuentran también como motivantes los de fortale-

za, libertad e independencia.

3.- Una de las grandes controversias que orilló a dar cierto enfoque a la presente investigación, fue el verificar si la mujer trabaja únicamente por dinero; pero como se ha podido observar en los resultados, el aspecto salario fue el más bajo de todos los factores higiénicos; por lo que nos atrevemos a de cir, que no es la única ni la más importante razón por lo que trabajan las mujeres que comprende esta muestra. Aunque, como menciona Herzberg, en primera instancia, los factores higiénicos se tienen que presentar, pero no son los que van a propi--- ciar satisfacción en el trabajo.

4.- En cuanto a la necesidad básica que se debe presentar, según Herzberg, es el crecimiento psicológico que engloba todo aquello que implique identidad, reconocimiento de las propias limitaciones y capacidades, la adquisición de nuevas pautas de comportamiento social, una sensibilidad con empatía y capacidad para plantear metas realistas; también ha quedado de manifiesto su presencia en el trabajo de la mujer profesionalista de manera relevante ya que alcanzó un porcentaje muy alto.

5.- Por lo anterior, podemos decir que hay indicios de que la mujer al trabajar ya no lo hace por ayudar a la familia ni por los hijos, o por el simple hecho de ganar dinero, sino, que lo hace por su satisfacción propia, de sentirse útil y auto suficiente, por alcanzar su igualdad como ser humano y ser dig-

na de cualquier diligencia que elija y/o se le asigne.

6.- Finalmente, resulta necesario hacer notar que en esta investigación, la muestra está compuesta por profesionistas de la carrera de licenciado en psicología en un 40%, lo que puede implicar cierto riesgo en aseveraciones del estudio; siendo una limitante para la generalización de los resultados. Así en futuras investigaciones se requiere más diversidad de profesiones para obtener resultados realmente generalizables.

A N E X O

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
 FACULTAD DE PSICOLOGIA

La presente encuesta es un estudio que será la base para realizar una tesis profesional. Es un estudio de carácter científico, cuya información recabada será para fines estadísticos, y su objetivo principal es conocer la opinión que tienen los profesionistas sobre su trabajo, por lo que le agradeceremos la SINCERIDAD de sus respuestas.

Fecha _____
 Colonia _____ Z.P. _____
 Nacionalidad _____ Edad _____
 Estado Civil _____ No. de hijos _____
 Profesión _____
 Nombre de tesis _____ Fecha _____
 Licenciatura () Maestría () Doctorado ()
 Tipo de empresa en la que trabaja : Industrial () Comercial ()
 Servicio () Pública () Privada () Otras ()
 No. de años que ha trabajado profesionalmente _____
 Puesto que desempeña _____
 Su sueldo está comprendido entre :
 \$6,000 a \$10,000 () \$11,000 a \$15,000 () \$16,000 a \$20,000 ()
 \$21,000 a \$25,000 () \$26,000 a \$30,000 () más de \$31,000 ()

Estudia actualmente: _____ Especifique _____
 Pertenece o ha pertenecido a sociedades culturales, políticas o profesionales:
 Si () No () Cuáles: _____

Las actividades que realiza en su tiempo libre son :
 Culturales () Profesionales () Deportivas () Políticas ()

¿Cuáles considera que son las razones más importantes para las cuales usted trabaja? _____

¿Qué satisfacciones ha encontrado usted en el trabajo a nivel profesional ?

¿Qué beneficios cree usted que aporta el trabajo a las mujeres profesionistas ?

A continuación se recoge una serie de frases referentes a la conducta laboral. Deseamos conocer lo que las mujeres piensan acerca de su trabajo. Usted debe poner una cruz en la opción situada debajo de cada frase que considere que describe mejor lo que usted siente sobre su trabajo. Por ejemplo :

México es un país con innumerables zonas arqueológicas.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

No hay respuestas acertadas ni equivocadas. Nos gustaría conocer su SINCERA OPINION sobre cada una de las frases.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.

1.- Es agradable para usted adquirir nuevos conocimientos en el desempeño de su trabajo.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

2.- Es necesario para usted aconsejar profesionalmente a sus compañeros.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

3.- El salario es factor primordial para desarrollarse en su empleo.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

4.- Realiza actividades difíciles que muy pocos han podido realizar en el trabajo.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

5.- Es imprescindible interactuar cerca y profundamente con los compañeros del mismo grupo de trabajo.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

6.- Le permite su trabajo reconocer su nivel de autoestima.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

7.- El espacio donde usted trabaja, afecta en la realización óptima de sus tareas.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

8.- Es importante para usted, conocer los resultados de su propio trabajo.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

9.- En su trabajo lo más satisfactorio es el sueldo.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

10.- Es determinante que sus logros sean conocidos por personas de prestigio.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

12.- Para usted es de gran interés tomar **cursos** de actualización para adquirir nuevos conocimientos.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

13.- La apariencia y distribución de muebles influye en el desarrollo de sus actividades profesionales.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

14.- Es agradable para usted, tener la posibilidad de adoptar nuevas responsabilidades en su trabajo.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

15.- Es básico para usted, que la estructura de una organización sea flexible.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

16.- El trabajar le dá seguridad para salir adelante profesionalmente.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

17.- El tener un empleo, le permite decidir sus acciones sin la necesidad de la aprobación de otras personas.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

18.- Puede adaptarse a su ambiente laboral, gracias a la capacidad que tiene de conocer sus propias limitaciones y potencialidades.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

19.- Se siente más segura e identificada con la empresa, si existen prestaciones y servicios para el personal.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

20.- Es relevante para usted, que la gente con quien convive reconozca sus éxitos.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

21.- Tiene la facilidad para integrarse a grupos de trabajo.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

22.- Es necesario para usted, terminar con éxito su trabajo.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

23.- La experiencia de trabajar, le dá más seguridad en sí misma.

muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

24.- Siempre busca terminar la taréa con éxito, aunque se siente poco capacitada para ello.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

25.- Es importante para usted que su jefe tome en cuenta su trabajo.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

26.- Por el hecho de trabajar se aumentan sus posibilidades para desarrollarse como persona.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

27.- El trabajo le dá entereza para enfrentarse a los problemas.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

28.- La actividad laboral le proporciona la incorporación de nuevas y mejores formas de relacionarse con los demás.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

29.- Siempre busca adquirir nuevas responsabilidades.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

30.- Desde que trabaja siente más autonomía para poder elegir los caminos que más le conviene.

 muy de acuerdo de acuerdo es igual en desacuerdo muy en desacuerdo

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO I

- (1) C.N.Cofer y M.N. Appley, "Psicología de la Motivación", Edit. Trillas México 1975, pág. 19-20.
- (2) Garret H. E., "Las grandes realizaciones de la Psicología Experimental", F.C.E. México 1958, pág. 252.
- (3) Graciela Pérez Uribe de Rivera "La Motivación en las Organizaciones Laborales", Edit. Fco. Méndes Oteo, México 1978, pág. 25.
- (4) Garret H.E., "Las Grandes Realizaciones de la Psicología Experimental", F.C.E. México 1958, pág. 253.
- (5) C.N.Cofer y M.N.Appley, "Psicología de la Motivación", - Edit. Trillas, México 1975, pág. 20.
- (6) N. Victoria Orta "La Influencia de los Factores Higiéni-
cos-motivantes en el Trabajo", Universidad Iberoamericana, México 1973, pág. 31.
- (7) I D E M (6) pág. 32.
- (8) I D E M (6) pág. 33.
- (9) I D E M (3) pág. 30.
- (10) I D E M (6) pág. 42.
- (11) I D E M (1) pág. 499.
- (12) I D E M (3) pág. 29.
- (13) I D E M (3) pág. 29.

- (14) I D E M (1) pág. 499.
- (15) I D E M (3) pág. 28.
- (16) I D E M (1) pág. 502.
- (17) I D E M (3) pág. 29.
- (18) I D E M (1) pág. 503.
- (19) I D E M (3) pág. 29.
- (20) Robert C. Bolles "Teoría de la motivación", Edit. Trillas, México 1973 pág. 145.
- (21) I D E M (20) pág. 153.
- (22) I D E M (20) pág. 153.
- (23) I D E M (20) pág. 155.
- (24) I D E M (20) pág. 144.
- (25) I D E M (3) pág. 29.

CAPITULO II

- (1) F. Herzberg, B. Mausner y B.B. Snyderman "The Motivation to Work", Wiley International Edition, USA, 1959, Pág. IX.
- (2) I D E M (1) pág. 114.
- (3) M.I. Blum, J.C. Naylor "Psicología Industrial" Edit. Trillas, México 1977, pág. 541.

CAPITULO III

- (1) J.A.C. Brown, "La Psicología Social en la Industria", F.C.E., México 1958 pág. 227.

- (2) M.I. Blum, J.C. Naylor "Psicología Industrial", Edit. - Trillas, México 1977 pág. 508.
- (3) I D E M (2) pág. 510.
- (4) I D E M (2) pág. 511.
- (5) V.I. Lenin "La Emancipación de la Mujer", Akal editor, - España 1975, pág. 85.
- (6) Jacqueline Chabaud "Educación y Promoción de la Mujer", Sep Setentas México 1975, pág. 48.
- (7) Estudio comparado acerca del acceso de las jóvenes y - las mujeres a la enseñanza técnica y profesional Dic. - 1968 UNESCO, ED/MD/3
- (8) I D E M (6) pág. 60.
- (9) F.Z. Weig "Women's Life and Labor", Londres 1952, pág.- 47.
- (10) B. Seebohm Rowntre y G.R. Lavers, "Poverty and the Wel- fare state (pobreza y estado social), Londres 1951.
- (11) Nota publicada en el British Journal of Sociology" Vol- III, No. 4, Dic. 1952. pág. 361-364.
- (12) "Caracterización del Trabajo Femenino en la Industria - mexicana", Trabajo no publicado para el área de Psico- logía social, UNAM, 1975.
- (13) Ma. del Carmen Elú de Leñero "El trabajo de la Mujer en México: Alternativa para el cambio", IMES MEX 1975.

- (14) Ma. del Carmen Elú de Leñero "Mujeres que hablan", IMES
México 1971, pág. 170.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alegría J.A., "Psicología de las mexicanas", SAMO, México, 1974.
- 2.- Arias Galicia Fernando, "Encuesta sobre intereses laborales".
- 3.- Blum M.I., y Naylor J.C., "Psicología Industrial", Trillas México 1977.
- 4.- Bolles Robert C., "Teoría de la Motivación", Trillas México 1973.
- 5.- Brown J.A.C., "La Psicología Social en la Industria", - F.C.E. México 1958.
- 6.- Castellanos Rosario "Mujer que sabe latín...", F.C.E., - México 1975.
- 7.- Castellanos R. "El eterno femenino", F.C.E., México 1975
- 8.- Chabaud Jacqueline, "Educación y Promoción de la Mujer", SepSetentas, México 1975.
- 9.- Cofer C.N., Appley, M.N., "Psicología de la Motivación", Trillas México 1975.
- 10.- Elú de Leñero Ma. del C. "La Mujer en América Latina", - Tomo II Septentas, México 1975.
- 11.- Elú de Leñero Ma. del C. "El trabajo de la mujer en México: Una alternativa para el cambio", IMES, México 1975
- 12.- Elú de Leñero Ma. del C. "Mujeres que hablan", IMES, México 1971.
- 13.- Garret H.E., "Las Grandes realizaciones de la Psicología Experimental" F.C.E. México 1958.
- 14.- Goode W.J. y Katt P.K., "Métodos de investigación social", Trillas México 1972.
- 15.- Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B., "The Motivation to Work", Wiley International, USA 1959.

- 16.- Hersey P. Blanchard K. "La Administración y el Comportamiento Humano", Técnica, S.A. México 1977.
- 17.- Korman Abraham "Psicología de la industria y de las organizaciones", Marova, S.L., España 1978.
- 18.- Lenin V.I. "La Emancipación de la Mujer", Akal 74, España 1975.
- 19.- Lombardi B. "Crónica de una señora", Pomaire, España 1980
- 20.- Mitchell J., "La condición de la mujer", Extemporáneos, - S.A., México 1974.
- 21.- Myrdal A. Y Klein V. "La mujer y la sociedad contemporánea", Península, Madrid 1973.
- 22.- Orta N.V., "La influencia de los factores higiénicos-motivantes en el trabajo", Universidad Iberoamericana, México 1973.
- 23.- Paz de Buen Rodríguez P. "Lectura de Revistas y su efecto sobre el concepto de sí misma tiene la mujer", UNAM, - México 1980.
- 24.- Pérez U. Graciela "La motivación en las organizaciones - laborales", Fco. Méndez Oteo, México 1978.
- 25.- Sullerot Evelyn, "Historia y Sociología del Trabajo femenino", Península, España 1970.
- 26.- Summers G.F., "Medición de actitudes", Trillas, México, - 1978.
- 27.- Urrutia E. "Imágen y Realidad de la Mujer", SepDiana, México 1979.

TESIS EN UN DIA

Tesis por computadora

consúltanos sin compromiso
presupuestos gratis

Odontología 67 Local 2-A
Tel. 648-33-44

UNAM

FECHA DE DEVOLUCION