

130  
2ej



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

MOTIVACION DE LOGRO EN UN GRUPO DE  
MUJERES PROFESIONISTAS ACTIVAS Y DEL  
HOGAR

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

LUZ DEL CARMEN VIDRIO GUZMAN



Asesor de Tesis: Lic. Ma. del Carmen Gerardo Pérez

Asesor Estadístico: Profra. Mirta Flores Galaz

México, D. F.

1991

FALLA DE ORIGEN



## **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 está 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.

MOTIVACION DE LOGRO EN UN GRUPO DE  
MUJERES PROFESIONISTAS ACTIVAS Y  
DEL HOGAR

I N D I C E

Pag.

Resúmen.

Introducción..... 1

CAPITULO I

I. TEORIAS MOTIVACIONALES..... 3

1.1. Conceptos Generales..... 3

1.2. Teorías de la Motivación..... 10

1.2.1. Teoría de William Mc Dougall..... 10

1.2.2. Teoría de Hull..... 12

1.3. Motivación en el trabajo..... 14

1.3.1. Teoría de la Jerarquía de las necesidades  
de Abraham H. Maslow..... 17

1.3.2. Teoría de los Factores Higiénicos y los  
Motivadores de Frederic Herzberg..... 24

1.3.3. Teoría de las Necesidades Secundarias o de  
las tres Necesidades de D. Mc.Clelland..... 26

CAPITULO II

II. MOTIVACION DE LOGRO/ AUTORREALIZACION..... 29

2.1. Conceptos Generales..... 30

2.2. El proceso de la Individuación..... 32

2.2.1. Libertad..... 34

2.2.2. Responsabilidad.....	35
2.2.3. La capacidad de amar.....	36
2.2.4. Fraternidad vs Fratricidio.....	37
2.2.5. Individualidad y Unión.....	39
2.2.6. La capacidad de crear.....	39
2.2.7. Espontaneidad.....	40
2.3. Características de las personas motivadas al logro/autorrealización.....	41

### CAPITULO III

III. LA MUJER.....	54
3.1. Antecedentes.....	55
3.2. Motivación en la Mujer.....	65
3.3. La mujer como ama de casa.....	69
3.4. La mujer con trabajo remunerado.....	71

### CAPITULO IV

IV. METODO.....	76
4.1. Justificación de la Investigación.....	76
4.2. Planteamiento del Problema.....	77
4.3. Hipótesis del Trabajo.....	77
4.4. Identificación de Variables.....	78
4.5. Sujetos.....	80
4.6. Muestreo.....	80
4.7. Tipo de estudio.....	81
4.8. Diseño.....	81
4.9. Instrumento.....	81
4.10. Procedimiento.....	82
4.11. Resultados.....	85
4.12. Discusión.....	95

4.13. Conclusiones.....	102
4.14. Limitaciones y Sugerencias.....	106
4.15. Anexos.....	108
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>158</b>

## R E S U M E N

La presente investigación tuvo como propósito, conocer las diferencias que existen en la motivación de logro en un grupo de mujeres profesionistas activas y mujeres profesionistas dedicadas exclusivamente al hogar.

Para ello, se aplicó a 50 mujeres profesionistas activas y del hogar, la Escala de Orientación al logro que fué adaptada por Díaz Loving y Cols.(1989) a la semántica mexicana con base en la fundamentación teórica del constructo multidimensional de orientación propuesto por Spence y Helmreich (1983).

Para conocer si existía esta diferencia entre los dos grupos de la muestra estudiada, con relación a los tres factores (Trabajo, Maestría y Competencia) de la escala de orientación al logro, se utilizó una prueba T encontrándose que: " No existen diferencias estadísticamente significativas en cada uno de los tres factores - trabajo, maestría y competencia de la escala de orientación al logro entre las mujeres profesionistas activas y las mujeres profesionistas dedicadas al hogar.

Por otra parte, tampoco se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre los tres factores de la escala de orientación al logro con las variables demográficas de escolaridad, edad, años de casada, número de hijos, sueldo y aportación al gasto familiar.

## INTRODUCCION

Es indudable que en el México actual la participación de la mujer en la vida económicamente activa, se ha incrementado.

Su explicación radica por una parte, en la transformación radical que ha sufrido el país en los últimos años en todos los ámbitos: Social, Cultural, Político y Económico; y en otro sentido, por los cambios Psicosociales y Culturales en la educación y formación de las mujeres.

Sin embargo, también es indudable que éstos cambios a los que nos referimos, sigan haciendo que la mujer se cuestione seriamente sobre su papel tradicional de esposa, madre y ama de casa, ya que siempre se le muestran como roles que no vale la pena ejecutar, por ser altamente desvalorizados.

En este sentido gira el interés de realizar la presente investigación, ya que la mujer para enfrentar esos cambios debe tener libertad para seleccionar su vida, tomar conciencia de sus capacidades, responsabilidades y derechos, y encaminarlos hacia su propio mejoramiento, el de su familia y el de la sociedad.

Por ello cabe preguntarse: ¿Qué tan motivada se siente la mujer profesional activa?. ¿Qué tan motivada se siente la mujer profesional dedicada al trabajo del hogar?

En este sentido cabe señalar, que dependiendo de su escala de valores y del papel que desempeña como esposa, madre y ama de casa, generalmente la mujer profesional trabaja arduamente y se esfuerza a cada momento por hacer de su hogar una institución, que a través de su labor se satisfagan las necesidades de seguridad, de estima, de amor; de ella, de su esposo y de sus hijos, y alcanzar la "Experiencia Cumbre"(1), que se refiere a los momentos que el ser humano experimenta o siente su autorrealización de manera especial, y más importante aún la manera en como se esfuerza la mujer profesional por superarse a sí misma.

Por lo anteriormente expuesto, el esquema general de la presente investigación se configura con la presentación de tres capítulos teóricos que resaltan los aspectos más importantes de las Teorías Motivacionales; La Motivación de Logro y/o Autorrealización y la relación de ambos con la mujer en la actualidad.

El capítulo I expone brevemente el concepto de Motivación, considerando que la satisfacción del individuo es de suma importancia en el Proceso Motivacional, así como lo más relevante de las teorías de Maslow, Herzberg y McClelland.

En el capítulo II se menciona la manera en como los teóricos de la motivación de logro y/o autorrealización abordan éste concepto.

En el capítulo III se mencionan los antecedentes y el papel que juega la mujer profesionista activa y la mujer profesionista ama de casa en la época actual.

En el capítulo IV se describe la forma en que se llevó a cabo la presente investigación. Se consigna el procedimiento utilizado, de la forma en como fueron seleccionados los sujetos que participaron. Finalmente se mencionan los resultados obtenidos en la Motivación de Logro en un grupo de mujeres profesionistas activas y mujeres profesionistas dedicadas exclusivamente al hogar.

CAPITULO I

## I. TEORIAS MOTIVACIONALES.

### 1.1. Conceptos Generales:

Por muchas décadas los psicólogos han realizado experimentos con animales y seres humanos en un esfuerzo para comprender su comportamiento. El conocimiento del proceso motivacional proporciona la base para entender el porqué las personas hacen lo que hacen, así como también tratar de encontrar las respuestas a preguntas tales como: ¿qué motiva la conducta?.

Hay diversas teorías que tratan de explicarla. El problema se inicia desde su definición, pues cada quien la conceptualiza de acuerdo a su formación académica y profesional y obviamente en función del tiempo en el cual les ha tocado vivir; sin embargo en algo coinciden y es en el hecho de que la motivación es un motor que impulsa a un organismo hacia la consecución de un fin determinado; para constatar esta afirmación algunas definiciones y enfoques de diversas teorías se citan a continuación:

C.N. Cofer (1979): Dice que la motivación es un campo de la investigación psicológica relacionado con cierto tipo de fenómenos y eventos.

J.E. Rosenweig (1979): un motivo es lo que impulsa a una persona a actuar de cierta manera, o al menos a desarrollar cierta propensión hacia un comportamiento específico.

Laurence Siegel (1968): la motivación es un concepto fundamental del "porqué" del comportamiento. Los organismos experimentan continuamente necesidades o deseos que les impulsan a actuar

o evitar alguna consecuencia indeseable, entonces tenemos evidencia de una motivación.

Gadner Murphy (1974): considera que la motivación es el nombre general que se le da a los actos de un organismo que estén en parte determinados por su propia naturaleza o por su estructura interna.

Maier (1949): empleó el término motivación para caracterizar el proceso que determina la expresión de la conducta e influye en su futura expresión por medio de consecuencias que la propia conducta ocasiona.

Hebb (1949): escribió que el problema principal al que se enfrenta el psicólogo cuando habla de la motivación no es el despertar la actividad, sino darle un patrón y dirigirla.

Young (1944): considera que la motivación es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad. La motivación inicia un tipo de conducta, la mantiene y la dirige hacia metas (1).

Atkinson (1949); el término motivación se refiere a la activación de una tendencia para producir uno o más efectos.

Los seres humanos están impulsados para satisfacer una amplia variedad de necesidades. Algunas de ellas tienen bases fisiológicas; otras como la necesidad de aprobación por partes iguales, la propia estimación y el logro, están derivadas de la sociedad. Es obvio que muchos impulsos tienen influencia sobre el comportamiento del individuo en un momento determinado. (2)

---

(1) C.N. Cofer. Psicología de la Motivación. p. 20

(2) Laurence Siegel. Psicología de las Organizaciones industriales. pp. 436-437

Se dice que debe haber una necesidad o un incentivo adecuado para que se produzca la conducta (3).

Eduard C. Tollman : se caracterizó desde un principio por acentuar las metas implicadas en las situaciones de la persona, entre las propiedades de la conducta moral, mencionó su intencionalidad, es decir, su persistencia y su calidad de aprender. La conducta moral de ir hacia o de alejarse de un objeto meta o de una situación meta específico (4).

Kurt Levin: decía que la conducta de un individuo será siempre función de la situación total, el espacio vital, que influye las condiciones del individuo y las del ambiente. También señala que para explicar o predecir la conducta de un individuo es necesario conocer el espacio vital en un momento dado, las hipótesis formulan las relaciones funcionales entre el espacio vital y la conducta (5).

Mc Clelland por su parte define el motivo como una asociación afectiva, que se manifiesta como una conducta intencionista determinada por la acción previa de señales y el placer o dolor. De acuerdo a esta definición todos los motivos son adquiridos, y toda motivación se basa en emociones, no es idéntica a ella, se trata más bien de una expectativa de cambio en la conducta afectiva (6).

El estudio de la motivación y del comportamiento es una búsqueda

(3) Norman R.F. Maier. Psicología Industrial. pp. 351-352.

(4) Madsen. Psicología de la Motivación. p. 45

(5) Ibid. pp. 81-82

(6) Ibid. p. 230

queda 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 en 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.

El tema de la motivación es apasionante y a la vez complejo sería muy aventurado dar una definición de motivación; sin embargo, como se dijo, la motivación es una emoción que se convierte en acción encaminada a lograr un objetivo.

El mismo Young afirma "El concepto de motivación es sumamente amplio, de hecho que los psicólogos han intentado reducirlo seccionando este o aquél aspecto de los complejos aspectos de la determinación. Considera que la motivación es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad (7).

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 este autor 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 pa -

---

(7) C.N. Cofer. Teoría de la Motivación. p. 20

trón de actividad. 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 primaria cuando es causada por una estimulación interna, o también cuando existe alguna perturbación de homeostasis del organismo. Y a este 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 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.

Esta teoría contiene diversas 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. Analiza el concepto de impulso en dos aspectos: El fisiológico y el físico; refiriéndose al físico cuando 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 Conductual)

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

Young define la necesidad como la supervivencia y a las con

diciones necesarias para que el organismo mantenga el equilibrio u homeostasis.

Tollman (1979), creía en la pulsión o necesidad como un 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 polaridad de variables hipotéticas e interdependientes, las cuales a su vez son funciones de variables empíricas independientes, de las cuales cita tres:

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

En estas variables 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 necesidades específicas pueden ser de tres clases:

- a) Necesidades primarias: son las pulsiones humanas fundamentales de origen visceral: hambre, sed, sexo, temperatura, sueño, reposo y las aversiones humanas: miedo, agresión y pugnancia.
- b) Necesidades secundarias: son las que evocan las situaciones externas o socio-relacionales: curiosidad, gregarismo, autoafirmación, autodesprecio, imitación, amor, sumisión.

c) Necesidades terciarias: son las adquiridas, son las "de metas señaladas por la lectura" (Korman 1978).

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"

Para Kurt Levin (1944), la conducta de un individuo será siempre función de la situación total, el espacio vital, que incluye las condiciones del individuo y las del ambiente, factores estrechamente interdependientes.

La motivación es un concepto fundamental explicativo relacionado con el ¿por qué? del comportamiento. Los organismos experimentan continuamente necesidades o deseos que le impelen a actuar. Cuando un individuo se ve impedido a alcanzar una meta o evitar alguna consecuencia indeseable tenemos evidencia de motivación (8).

La Motivación es pues, "la situación que induce a los individuos a realizar una acción implica una serie de incentivos encaminados a satisfacer sus necesidades físicas básicas, que son indispensables para el mantenimiento de la vida, así como las necesidades sociales tales como la pertenencia y el amor de modo similar las de estimación y realización de su potencial. La cuál coadyuva

(8) Laurence Siegel. op. cit. p. 365

rá a lograr eficiencia en el desarrollo de las actividades y como consecuencia el aumento de la productividad."

## 1.2. TEORIAS DE LA MOTIVACION.

A mediados del siglo XIX, cuando surge la Psicología, se inician propiamente las teorías motivacionales, dentro de la escuela funcionalista fundada por William James en donde se exponía que el hombre posee una gran variedad de instintos siendo éstos considerados como fuentes principales del comportamiento. Posteriormente a James otros teóricos se ocuparon del problema de los impulsos e instintos del organismo antes de confirmar una teoría de motivación, entre los que se mencionan a Mc Dougall y Hull.

### 1.2.1. Teoría de William Mc Dougall.

Mc Dougall consideró a los instintos como irracionales, los cuales constituían fuentes compulsivas del comportamiento; para él un instinto era una "disposición psicofísica heredada e innata, que determina a quien lo posee a percibir y a tomar atención a los objetos de una determinada clase, a experimentar una excitación emocional de una calidad particular ante la percepción de dichos sujetos y a obrar por lo que él se refiere de una manera particular o por lo menos, a experimentar un impulso para actuar de dicha manera" (9).

Dice que todos los procesos vitales incluso la vida mental y la conducta son intencionistas pues expresan un esfuerzo funda-

(9) C.N. Cofer. op. cit. pp 46-50

mental por preservar la existencia del individuo y de la especie.

A través de procesos de aprendizaje, varios instintos pueden centrarse en torno de un objeto en sistemas llamados sentimientos. En el hombre estos sentimientos son las más frecuentes motivaciones directas de la acción, pero los instintos innatos que forman los sentimientos constituyen no obstante el impulso o energía principales. En los individuos desarrollados, maduros, varios sentimientos pueden organizarse en un sistema más o menos bien integrado llamado carácter (10).

En su Psicología Social publicada en 1905, propone una lista de instintos con sus correspondientes emociones, tales como instinto de huida y emoción de miedo; repulsa y emoción de disgusto; curiosidad y emoción de extrañeza; instinto de lucha y emoción de cólera, etc.

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 a convertirse en sentimiento.

La importancia de Mc Dougall no es tanto por su teoría ni por la estructuración de la misma, sino por su insistencia en los procesos motivacionales, iniciándose así una larga lista de teorías que buscaban aclarar el problema de las motivaciones humanas.

---

(10) Madgen. op. cit. p. 60

### 1.2.2 Teoría de Hull.

Hull decía que el individuo requiere de satisfacer sus necesidades primarias, ésto es básico, pero dada la complejidad de la sociedad moderna, esta obtención de satisfactores no es tan directa como lo fue en otros tiempos. El ser humano ya no encamina sus actividades que le permita obtener los medios para adquirir el alimento que en la mayoría de los casos se haya muy lejanamente relacionada con este fin. La teoría de Hull representa un intento para explicar en cómo se adquieren los impulsos secundarios (11). Su preocupación inicial se centra en las necesidades del tejido - del organismo, las cuales dan lugar a pulsiones como son: el hambre, la sed, el sexo, y la evitación del dolor. Se supone que estas pulsiones actúan como estímulos; en ello los reforzamientos ya sean positivos o negativos tienen una gran importancia en la adquisición de pulsiones secundarias.

Murray (1938), propone una clasificación de las necesidades secundarias. Para este autor las necesidades secundarias o psicológicas son dependientes y derivan de las necesidades primarias que actúan con los mismos sistemas de reacción y los mismos deseos. Todas estas necesidades pueden manifestarse dentro de los esquemas de acción que un individuo realiza cada día; pero algunas otras pueden permanecer latentes, esperando el momento propicio para manifestarse.

---

(11) Cofer. Op.cit. pp. 46-50

Las necesidades primarias constituyen necesidades objetivas que se viven en la realidad, las secundarias serían subjetivas; Murray, además de ésto, propone un tipo de necesidades intermedias, subjetivadas que aparecen en aquellas circunstancias en que el individuo puede evadirse de su realidad como en juegos o escenificaciones teatrales.

También menciona que las necesidades pueden ser: conscientes cuando se encuentran en posibilidad de ser llevadas a la conciencia de manera inmediata e inconscientes, cuando se encuentran fuera de nuestro alcance y sólo se manifiestan a través de sueños, lapsus, etc. De acuerdo con su clasificación general de las necesidades asociadas a objetos inanimados: de adquisición, de conservación, de orden o de organización, de retención o colección, de construcción.

Las siguientes necesidades se refieren a lo que normalmente se llama ambición, voluntad hacia el poder o deseo de prestigio: de superioridad, de logro, de reconocimiento. En tercer lugar están las necesidades del deseo de la defensa del estatus: de inviolabilidad, de evitar humillación, de defensa de contrarrestar o neutralizar.

Dentro de las necesidades relacionadas con la preocupación hacia la gente misma, por ayudar y apoyar a los demás se encuentran las necesidades de: afiliación, de rechazo a la gente, de criar, de auxilio, de juego o de gozo. Finalmente, hay dos necesidades que suelen darse en la vida social y que son: de exponer,

de recibir o de escuchar a otros (12).

Como se puede apreciar, la motivación siempre ha tenido un lugar muy importante dentro de los estudios del comportamiento, por lo que en el campo laboral no podría encontrarse la excepción dado que la motivación ha sido estudiada y aplicada constantemente en este terreno. A continuación se exponen algunos estudios que se han realizado.

### 1.3 MOTIVACION EN EL TRABAJO.

La necesidad de estudiar los factores que llevan al hombre a actuar de una o de otra manera, han dado como consecuencia que diferentes científicos hayan buscado una explicación aceptable basándose en un principio en la filosofía. Pero el estudio de los factores motivacionales ha trascendido grandemente, ocupándose de él muchos investigadores de muy diferentes corrientes dentro de la Psicología y la Psiquiatría.

Su importancia se deriva de su gran influencia dentro de los procesos adaptativos y del aprendizaje. Ultimamente ha sido la Psicología en la industria la que ha redescubierto la importancia de la Motivación Humana y ha tratado de desarrollar técnicas aplicables en las empresas derivadas de las teorías de Maslow, Herzberg y Mc Clelland, entre otros.

Las teorías motivacionales se encuentran clasificadas en tres grandes modelos:

---

(12) Citado en Mc Clelland 1955 pp. 63-68

- a) El Modelo Tradicional
- b) El Modelo de las Relaciones Humanas.
- c) El Modelo de los Recursos Humanos.

a) El Modelo Tradicional.

Se encuentra representado por Frederick Taylor con la escuela de Administración Científica. En este modelo se utilizaron sistemas de incentivos de remuneración para motivar al trabajador, dando como resultado, mayor producción, mayor jornal.

b) El Modelo de las Relaciones Humanas.

Inicia con los estudios realizados en la empresa Western Electric Company Hawthorne Works, en 1927, tendientes a descubrir cómo influyen las condiciones de trabajo en la productividad del trabajador. Elton Mayo junto con otros investigadores se dio cuenta de que además del enfoque tradicional, en la motivación de los empleados tenía gran importancia las relaciones sociales en el trabajo, donde el tedio y la monotonía de las tareas impedían que éstas se realizaran eficazmente.

c) El Modelo de los Recursos Humanos.

Algunos investigadores como Mc Gregor y Maslow, criticaron el modelo de las relaciones humanas porque veían en él una clase de manipulación hacia los empleados al señalar que sólo el dinero era un factor motivante, ya que para el modelo de los recursos humanos existen elementos internos que llevan al individuo a alcanzar diferentes metas y que se identifican como motivos.

Rowell (1979), señala que estas teorías tienden a dar énfasis a situaciones motivacionales y que en base a éstas es que el trabajador va a desempeñarse mejor o peor en su trabajo.

Dentro de este modelo las teorías se encuentran clasificadas dentro de tres grandes grupos de acuerdo a su orientación: de contenido motivacional; de orden cognoscitivo o de estímulo respuesta.

Las teorías de contenido: tienen seguidores como Maslow, McGregor, Herberg, McClelland, Atkinson; quienes recalcan la importancia de los impulsos o necesidades del individuo como motivos de sus acciones, señalan también las diferencias en las necesidades entre los individuos y los cambios que ocurren en aquélla con el tiempo.

Las teorías de procedimiento (cognoscitivo): hacen hincapié en cómo y porqué se motivan los individuos; así como cuáles son las metas que desean alcanzar. Es básico en estas teorías la noción de expectativa, es decir, lo que la persona prevé que ha de ocurrir como resultado de su comportamiento.

Las teorías de refuerzo: es propuesta por Skinner y se enfoca a cómo las necesidades pasadas del individuo afectan su comportamiento en el futuro. En este aspecto la gente se comporta en determinada manera debido a que, en el pasado, aprendieron que ciertas conductas tenían como consecuencias gratas o desagradables. Es así como la motivación puede verse como la especulación que se hace respecto al propósito de alguna otra persona y por lo

regular se espera que este propósito esté relacionado con alguna meta inmediata y obvia, como son: el dinero, la seguridad o el prestigio.

Ubicando el presente estudio dentro de las teorías de contenido, a continuación se mencionarán los aspectos y factores que abarcan las teorías de tres de sus exponentes: Maslow, Herzberg y Mc Clelland.

### 1.3.1. TEORIA DE LA JERARQUIA DE LAS NECESIDADES DE ABRAHAM H. MASLOW.

La motivación para A. Maslow es un estado particular del individuo: el estado de desequilibrio o falta de balanceo.

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

- La necesidad o motivo: Un estado de desequilibrio fisiológico o psicológico.
- Respuesta de conducta motivada: Una acción dirigida hacia la satisfacción de ese desequilibrio.
- Meta: Lo que se debe obtener para reducir el desequilibrio, al objeto de la conducta motivada.

El hombre debe ser un "todo integrado y organizado, y que forman parte de él sus necesidades y metas, las cuales determinan su conducta en un momento dado; considerando también el medio en

que se desenvuelve, ya que forma parte constitutiva de su personalidad.

Considera que la motivación debe ser en parte el estudio de las últimas metas, deseos o necesidades del hombre, ya que menciona 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 persona que desea comer un platillo "X", pero éste es sólo un medio para satisfacer su necesidad de alimentarse.

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

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.

Para Maslow las necesidades en el ser humano, están ordenadas de acuerdo a una jerarquía de predominio y supone que para que funcionen las necesidades superiores deben haberse satisfecho previamente las necesidades inferiores. Y jerarquiza las necesidades del orden más bajo al más alto en la siguiente forma:



#### NECESIDADES FISIOLÓGICAS:

Las necesidades que generalmente toman como punto de partida la teoría de la motivación son los llamados impulsos fisiológicos. En base a investigaciones recientes se deben considerar, el desarrollo del concepto de homeostasis y enseguida el descubrimiento de que los apetitos, son un índice eficiente de las necesidades e insuficiencias actuales del cuerpo.

La homeostasis se refiere, a los esfuerzos automáticos del cuerpo para mantener un flujo sanguíneo constante y normal.

Es necesario aclarar que Walter Cannon (1932) creó el término homeostasis para describir los estados logrados, en cualquier momento determinado, analizando este proceso en cuanto al contenido de agua en la sangre, sal, azúcar, proteínas, grasas, calcio, oxígeno, un constante nivel de hidrogenación (base ácida) y de temperatura en la sangre. Se podría ampliar esta lista para incluir otros minerales, hormonas y vitaminas.

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

No todas las necesidades fisiológicas se pueden identificar como homeostáticas. No se ha comprobado aún que el impulso sexual, el sueño y el comportamiento maternal de los animales sean homeostáticos; además esta lista no incluiría los diversos placeres de los sentidos, los cuales probablemente sean fisiológicos y puedan convertirse en las metas del comportamiento motivado.

Maslow en 1943, en un estudio hizo notar que estos impulsos fisiológicos son relativamente independientes de otras motivaciones y del organismo como un todo y, en muchos casos, se demuestra una base somática fundamental de este impulso.

Sin lugar a dudas, las necesidades fisiológicas son las más potentes. Lo que esto significa específicamente es que, en el ser humano que carece de todo en grado extremo, es más factible que la motivación principal sean las necesidades fisiológicas antes que cualquier otra cosa. A una persona que le falta comida, seguridad, amor y estimación probablemente tenga más ganas y necesidad de alimento que de cualquier otra cosa.

Si todas las necesidades están insatisfechas, y por tanto el organismo está dominado por las necesidades fisiológicas, todas las demás necesidades pueden volverse inexistentes o ser muy secundarias. Obviamente dice Maslow, cuando estas necesidades se encuentran razonablemente satisfechas, empiezan a surgir otras, tomando importancia y volviéndose prepotentes.

#### NECESIDAD DE SEGURIDAD.

Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien

gratificadas, surgen entonces un nuevo grupo de necesidades, que forman la categoría de necesidades de seguridad.

Estas necesidades se refieren a tener una existencia general ordenada, en un medio estable y que esté relativamente libre de amenazas y 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.

Según Maslow, el adulto normal y sano en general, satisface con facilidad en nuestra cultura sus necesidades de seguridad. Por lo que sólo se perciben a través de fenómenos tales como ahorro, todo tipo de seguros, la preferencia por un trabajo consolidado, una tendencia mayor por lo conocido, al tener una filosofía del mundo que organiza el universo y los hombres en un todo satisfactoriamente coherente y significativa.

Al igual que un hombre saciado ya no tiene hambre, un hombre seguro ya no se siente en peligro y otras necesidades van apareciendo como prepotentes, y así surge el siguiente grupo de necesidades.

#### NECESIDADES DE AFILIACION.

Si tanto las necesidades fisiológicas como las de seguridad están más o menos satisfechas, surgirán entonces las necesidades de amor, de afecto y de pertenecer a todo el ciclo ya descrito se repetirá a través de este nuevo centro. Ahora la persona sentirá

como nunca antes, la ausencia de amigos, de novia, de esposa o de hijos. Tendrá hambre de relaciones afectivas con la gente en general, es decir, de ocupar un lugar en su grupo y luchará con gran intensidad para alcanzar esta meta. Deseará ocupar ese lugar más que nada en el mundo e incluso olvidará que una vez cuando tenía hambre desdeñaba el amor.

Dado que el hombre es un ser social por naturaleza y necesita afiliarse, requiere vivir dentro de una comunidad, sentir que pertenece a ella y que es aceptada por ella.

#### NECESIDAD DE ESTIMA.

En todas las personas, en nuestra sociedad, existe una necesidad o deseo de lograr un estable y bien basado alto concepto de sí mismo, de respeto a sí mismo o de autoestimación por los demás.

Por autoestimación (13) quiere decir, aquélla que está cimentada de manera sólida en la capacidad real el logro y el respeto a los demás.

Estas necesidades pueden clasificarse en dos grupos secundarios, uno se da en los individuos a través del deseo de fuerzas, de logro, de adecuación, de confianza y de independencia y libertad; y segundo, lo que se llama deseo de reputación o prestigio, reconocimiento, atención, importancia o aprecio.

La satisfacción de la necesidad de autoestimación origina sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, capacidad de adecuación, de ser útil en todo lo que el individuo realiza.

(13) Vroom H. Victor. Motivación y Alta Dirección. p. 22

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

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

Las anteriores necesidades son las que se encuentran debajo de la autorrealización en la jerarquía de Maslow, siendo ésta la necesidad cumbre.

La jerarquía como se ha descrito no es absolutamente fija, en realidad la mayor parte de los seres normales en nuestra sociedad están al mismo tiempo parcialmente satisfechas con todas sus necesidades básicas. La aparición de una nueva necesidad después de la satisfacción de la necesidad predominante, podemos señalar que no surge de repente espontánea sino que es una aparición progresiva, en pequeños grados a partir de la nada.

Maslow dice que no lograr satisfacer las necesidades fundamentales provoca condiciones de deficiencia. Afirma que la gratificación de estas necesidades es esencial a la salud psicológica (14).

---

(14) Vroom H. Victor. Op. cit. pp. 22-28

### 1.3.1 TEORÍA DUAL.

Herzberg (1959), Korman (1975) y Schultz (1985), formularon una teoría de satisfacción e inconformidad del empleado, a la que comúnmente se le llama "Teoría Dual o de los factores higiénicos y los motivadores".

Los factores fundamentales que maneja Herzberg son:

a) Factores de Higiene (los que propician o evitan el descontento) que incluyen aspectos tales como salarios, prestaciones, condiciones físicas de trabajo, políticas y administración de la empresa en general. Estos factores son de carácter preventivo, por lo que pueden prevenir la insatisfacción, pero no actúan como incentivos personales capaces de motivar al personal a incrementar su productividad en forma notable.

b) Factores de motivación (los que propician el desarrollo de actitudes positivas y que actúan con incentivos individuales). Estos factores incluyen aspectos como el reconocimiento, la realización de logro, oportunidad de progreso, responsabilidad, importancia, tanto en el trabajo como en el individuo, nuevas experiencias y el desafío en el trabajo, las cuales circundan al trabajo provocando con ello la autorrealización.

Para probar su teoría Herzberg realizó un estudio con ingenieros y contadores en nueve distintas compañías acerca de los factores de trabajo que tenía efectos de importancia sobre sus actitudes, obteniendo por resultado que el mayor porcentaje de sentimientos positivos se producían alrededor de uno o más de los fac-

tores motivadores, mientras que los eventos que describían la satisfacción provenían de factores de higiene.

Por otra parte, todas las organizaciones y gerentes que han enfocado el tema de la motivación tan sólo desde un punto de vista de "higiene", se han limitado de muchas maneras. Primero los factores de higiene sólo logran evitar el descontento en el empleado. Segundo, no se ha logrado obtener una motivación mayor que el punto neutro. Tercero, todo gerente ejerce un control limitado en el salario (uno de los factores vitales en los factores de higiene). De modo que como factor de motivación no sólo interviene el incentivo económico, sino también hasta qué punto el gerente ejerce control en el mismo. Cuarto, Maslow estima que el individuo promedio satisface sus necesidades fisiológicas en el 85%, sus necesidades de seguridad en 70%, sus necesidades sociológicas en 40% y sus necesidades de realización personal en 10%.

Esto no quiere decir que los factores de higiene no sean importantes, ya que si no se les brinda la atención adecuada cualquier esfuerzo que se haga para satisfacer las necesidades sociales, psicológicas y de realización personal, no ofrecerá el éxito deseado.

Todos los estudios de Herzberg se apoyan en el modelo de la jerarquía de necesidades de Maslow e indican que las necesidades de autorrealización son los que proporcionan la base más amplia para motivar a los empleados hacia niveles de desempeño en el trabajo más elevados.

La teoría dual de Herzberg, al igual que cualquier teoría ha ocasionado considerables investigaciones lo mismo que controversias. Centrándose ésta última alrededor de: Los métodos usados para obtener información acerca de los eventos satisfactorios y no satisfactorios y su clasificación; omisión de tener una medida general de la satisfacción y no tomar en cuenta el hecho de que un factor puede causar satisfacción en el trabajo para una persona e inconformidad en otra (15).

Pero a pesar de las controversias, esta teoría tiene utilidad, en especial para estimular el pensamiento y la discusión sobre los factores que afectan la satisfacción e inconformidad en el trabajo.

### 1.3.3. TEORIA DE LAS NECESIDADES SECUNDARIAS O DE LAS TRES NECESIDADES.

David C. McClelland considera en su teoría tres necesidades de la clasificación propuesta por Murray, mencionada anteriormente y que a su parecer eran las más importantes dada su fuerza y universalidad y éstas son:

Necesidad de Filiación: Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas cercanas.

Necesidad de logro: Se considera como el impulso de sobresalir, de alcanzar algo en relación a un conjunto de estándares, esforzándose por obtener éxito. Es la necesidad de ser, de actuar, dentro de un ámbito social, buscando metas anteriores y derivando sa

---

(15) Herbert J. Chrudden y Arthur W. Sherman Jr. Administración de personal. pp. 279-283

atisfacción en realizar cosas siempre mejor. Es una forma de comportamiento que busca , entre otras cosas: realizar cosas paso a paso; investigar metas sucesivamente; asumir en la acción un riesgo moderado; sentirse estimulado por una situación de reto y tener siempre un punto de relación que le señale el resultado de sus esfuerzos sean en sentido positivo o negativo.

Necesidad de Poder: esto es, la forma en que una persona hace que otra se comporte de alguna manera, la cual sin su influencia no lo hubiera hecho.

Todas las personas poseen cierta dosis de ellos, pero varía la intensidad de cada uno de esos motivos según la situación en la que se encuentra una persona. Además, Mc Clelland ha argumentado que la salud económica de una sociedad depende de la iniciativa, y ha evidenciado que esta actividad ha estado históricamente asociada a una intensa motivación de rendimiento en los miembros de una determinada sociedad (16).

Mc Clelland considera las motivaciones como individuales, es decir, son adquiridas de acuerdo a las experiencias, a la cultura y a los efectos biológicos de cada persona, pues cada quien aprende a interpretar de manera diferente y muy personal.

Aunque primeramente plantearon la teoría en base a tres necesidades, finalmente optaron por el estudio del motivo de logro ya que éste se encuentra presente en la mayoría de las culturas. Estos investigadores buscaban un índice de desarrollo económico que le permitiera extender su estudio tanto a sociedades actuales

como de la antigüedad, pero fue en este aspecto donde no tuvieron el éxito ni la aceptación que esperaban.

Sin embargo, sí obtuvieron un gran avance al medir la motivación de logro por medio de test proyectivos a través de los cuales se obtuvo la medición de los motivos intrínsecos de la persona.

Esta teoría ha brindado grandes aportaciones en el campo de la psicología industrial, por lo que podemos concluir que satisfaciendo los tres motivos básicos el individuo alcanzará su autorrealización (17).

Considerando las teorías anteriormente expuestas y siendo el tema de estudio de esta investigación la Motivación de logro y/o autorrealización, se expondrán estos conceptos en el siguiente capítulo, mencionando los aspectos más relevantes que los estudiosos de este tema consideran en sus teorías.

---

(17) Ibid, p. 87

## C A P I T U L O   I I

## 11. MOTIVACION DE LOGRO/AUTORREALIZACION.

Todo hombre se encuentra en algún punto continuo, que va des de la enfermedad mental (psicosis) hasta la plena autorrealización. Existen estados intermedios: neurosis, trastornos del carácter, au sencia de enfermedad y salud mental y, dentro de ésta, el estado óptimo, el que representa el máximo desarrollo, es la autorrealiza ción.

Se le han dado diferentes nombres: madurez emocional, inte- gración de sí mismo, carácter genital, orientación productiva, fun cionamiento pleno, necesidad de logro, pero cualquiera que sea el nombre con el que se le designe, el concepto se refiere a la meta más alta del desarrollo humano, a la cumbre que aspira llegar to- da persona en su evolución como tal (18).

Al reflexionar acerca de la autorrealización, tal vez la pri mera pregunta que surge es la de si la autorrealización es un es- tado acabado al que se llega más tarde o más temprano, un senti- miento de estar completo o terminado como ser humano. A esta cues- tión se puede responder que el hombre es un ser demasiado dinám ico en su interior, que no es estático, por lo que si llega a al- canzar un estado semejante, éste es siempre pasajero.

Consideramos que la autorrealización es un asunto de grado y de frecuencia de estos estados de plenitud. La persona más auto rrealizada será la que experimente con más frecuencia esos momen- tos de satisfacción plena de sí misma y la que los experimente con mayor intensidad y en el mayor número de áreas del interés hu

nato; pero en ningún caso podrá alcanzar esta satisfacción de manera última y definitiva.

## 2.1. CONCEPTOS GENERALES.

Abraham Maslow define la autorrealización como el deseo de llegar a ser más y más lo que uno es; llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser. Un elemento común que subyace en muchas de las manifestaciones del individuo autorrealizante es la experiencia cumbre. Este concepto de Maslow se refiere a los momentos que el ser humano experimenta o siente su autorrealización de manera especial, sus mejores momentos, momentos de éxtasis, de máxima felicidad (19).

David C. McClelland se refirió al concepto de autorrealización llamándole Motivación de Logro; éste autor la definió "como un proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y a la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una elección comparativa con lo ejecutado anteriormente derivando satisfacción en realizar cosas casi siempre mejor (20).

Erick Fromm (1955) en su teoría le llama Orientación Productiva; el individuo crea antes de destruir y se realiza y acepta como un individuo antes de conformarse y perderse en la masa. Está consciente de sí mismo y piensa, actúa y siente en referencia a sus propias necesidades, así como en referencia a la de otros. Fromm piensa y cita qué tipo de sociedad se adaptaría mejor a la orientación productiva. La llama "Socialismo comunitario y Humano

(19) A. Maslow. Una Teoría de la Motivación Humana. Vol. 50 1943. p. 372.

(20) Mc. Clelland. La sociedad ambiciosa. p. 217

nista" y la describe así: una sociedad en la que el hombre se relacione con el hombre amorosamente, en que sus raíces sean nexos de hermandad y solidaridad, y no las ataduras de la sangre y la tierra, una sociedad que le dé la posibilidad de trascender la naturaleza mediante la creación y no la destrucción, en que cada uno gane el sentido del yo experimentando en sí como el sujeto de sus poderes y no de la conformidad en que un sistema de orientación y devoción exista sin que el hombre necesite distorsionar la realidad y adorar los ídolos (21).

Para Miner la Autorrealización comprende: crecimiento, desarrollo, realización de todo su potencial, creatividad, plenitud del yo (22).

El paso final en la jerarquía de las necesidades es el deseo de sentirse realizado. Si un hombre tiene capacidad para llegar a ser alguien, su obligación es lograrlo. Para él es vital sentir que está avanzando hacia el logro de lo que representa su máximo potencial, que está poniendo todo de su parte en lo que respecta a su talento y habilidad de acuerdo con el tipo de trabajo que realiza. Aquí intervienen factores tales como el sentir que su trabajo es importante, el cumplimiento, la importancia y realización individual, el sentido de responsabilidad, la superación, las nuevas experiencias, el desafío en el trabajo y la oportunidad de desarrollarse a sí mismo (23).

---

(21) Fromm Erick. Tener o ser. p. 175

(22) John B. Miner. El proceso Administrativo. p. 327

(23) Burt K. Scanlan. Principios de la dirección y conducta organizacional. p. 409

## 2.2. EL PROCESO DE LA INDIVIDUACION.

El ser humano es gregario por naturaleza, necesita vivir en sociedad, necesita establecer lazos y vínculos amistosos; pero esta necesidad de socialización está en conflicto con otra igualmente importante, la necesidad de afirmar su individualidad, de fortalecer lo que hay de peculiar y diferente en su persona. En pocas palabras: el hombre necesita convivir con los demás y esta convivencia pone en peligro su propia individualidad. Es el eterno problema de vivir y dejar vivir, de ser y dejar ser.

Precisamente porque está en conflicto con otras necesidades humanas, la individualización no se alcanza fácilmente, es un proceso largo y penoso cuya finalidad es alcanzar la integridad del ser, como dice Jung: "La individuación es un proceso que implica el crecimiento de la fuerza y de la integración de la personalidad individual, pero es al mismo tiempo un proceso en el cual se pierde la originaria identidad con los otros"(24). Es decir, se alcanza la realización potencial del individuo como tal. Descri<sup>to</sup> a grandes rasgos, el proceso de individuación consta de dos periodos, uno que corresponde a la primera etapa de la vida y otro que corresponde a la segunda.

El primer periodo de la individuación tiene por objeto la ubicación de la persona en la realidad externa y se completa cuando se logra la firme configuración del yo. El individuo logra al final de esta etapa, la ordenación del mundo y su adaptación a él. En la primera etapa de su desarrollo, el hombre se encuentra

(24) Jung Carl. Miedo a la libertad. pp. 25-43

muy ocupado tratando de satisfacer sus necesidades básicas, tanto físicas como emocionales así que dirigirá su energía hacia las áreas física, económica, sexual y familiar, principalmente, y sólo en una proporción muy pequeña, hacia el área espiritual.

En el segundo período de la individuación conduce a una iniciación de la realidad interna, a un profundo conocimiento de sí mismo, a una reflexión sobre las características del ser que hasta entonces estaban inconscientes. En su segunda etapa, el hombre se interesa más en las áreas intelectual y espiritual. Se vuelve filósofo y empieza la búsqueda de los verdaderos valores humanos, los que pueden dar un significado más profundo a su vida (25).

Probablemente, ese interés lo percibe como nacido del aburrimiento. Sus viejos juegos le cansan. Ya ha consolidado su posición económica y los intereses materiales empiezan a aburrirle. Ya ha formado una familia y la antigua ilusión se gastó. Siente la necesidad de saber quién es realmente, cuál es su esencia individual como ser humano. Se enfrenta de pronto al doloroso descubrimiento de que la mayoría de las acciones que había venido realizando obedecían a un condicionamiento, a una obediencia ciega e inconsciente a patrones conductuales aprendidos de sus padres, maestros, amigos, de la sociedad y cultura a la que pertenece. Se da cuenta de que llegó a un mundo hecho por otros. Se enfrenta al hecho de que hasta entonces no había sido dueño de su destino y entonces decide que ha llegado el momento de ser causa y no efecto, de dirigir sus acciones desde su interior, de conquistar su

(25) Jacobi Jolande, La Psicología de Carl G. Jung, pp. 43-57

autodeterminismo. La aventura de la conquista de sí mismo le ofrece una nueva emoción y un interés renovado en la vida. Por fin empieza el despertar de su conciencia como individuo único y diferente con una esencia interna que es el núcleo de sí mismo del que - hablaba Jung, el cual empieza a tomar fuerza y solidez en esta segunda etapa de la vida.

### 2.2.1 LIBERTAD.

La libertad es una conquista muy importante dentro del proceso de individuación. A medida que se avanza dentro de este proceso, el ser humano se va liberando de dos clases de ataduras: el miedo al rechazo y el respeto por lo convencional.

El niño nace tan indefenso, depende tanto de sus padres para la satisfacción de sus necesidades primarias, que pronto surge en él, el miedo a que lo rechacen, no solamente sus padres, sino también los adultos y más tarde la sociedad en general. Esto sucede especialmente cuando los padres son muy autoritarios y sobreprotectores; entonces los niños se hacen dependientes, y al llegar a la edad adulta lo siguen siendo y son incapaces de tomar sus propias decisiones. En el fondo de esta situación, lo que sucede es un terrible miedo a ser rechazado si no es como los demás, un sentimiento de que si no piensa como los otros, se corre el peligro de perder su protección y amor (26).

¿Cómo podemos surgir a pesar de esta pesada carga que nos

---

(26) Fromm Erik. op. cit. p. 113

inhibe y evita que el sí mismo se manifieste y que salga nuestra verdadera personalidad. nuestras capacidades creativas? ¿Cómo tener la osadía, la imaginación, la libertad de discernir y exponer lo nuevo, si hemos de estar constantemente buscando la aprobación por todo lo que nos han dicho ha alimentado nuestro miedo al rechazo?

La tendencia innata hacia la salud y el desarrollo de la personalidad, se manifiesta con más fuerza en la persona que se autorealiza. Existe una relación casual recíproca y circular entre la autorrealización y la liberación del miedo al rechazo. Cuanto más autorrealizada está una persona, más se libera del miedo al rechazo, porque cuando ya no hay miedo a ser rechazado, cuando se acepta lo que hay en el propio interior, cuando se abre uno a la experiencia, se puede disponer y aplicar el propio desarrollo toda la energía interna que antes se empleaba en conquistar la aceptación de los demás (27).

Conquistar la libertad sobre lo convencional es otro reto al que se enfrenta el individuo que siente la inquietud de autorealizarse plenamente.

### 2.2.2. RESPONSABILIDAD.

No es posible imaginar la libertad sana sin la responsabilidad. Este es el elemento que le da sentido. Libertad por tanto implica responsabilidad.

La responsabilidad más importante que tiene el ser humano es

---

(27) Rogers Carl. El proceso de convertirse en persona. p. 109

para consigo mismo. Esta responsabilidad significa, oír a nuestra conciencia, a nuestras voces interiores que nos guían para vivir productivamente, para evolucionar con plenitud y armonía, es decir, para que lleguemos a ser lo que somos potencialmente (28). Esta actitud de responsabilidad para consigo mismo lleva al hombre a encontrar su individualidad, es más consideramos que si no ejerce esta responsabilidad, si no reacciona ante sí mismo, el hombre no encontrará su centro, su singularidad, no logrará su individuación y se sentirá culpable angustiado, actuará automáticamente, su conducta no será verdadera conducta, será como el movimiento de una marioneta controlada por los hilos del convencionalismo o como indica fromm, por la conciencia autoritaria que es perjudicial para el ser humano, ya que por su efecto el hombre bloquea su capacidad para ser guardián del verdadero interés propio y se transforma en la presa de su propia indiferencia y destructividad (29).

La responsabilidad para con nosotros mismos, nos dice fromm, es el amoroso cuidado para nosotros mismos (30). La responsabilidad se aprende en las relaciones más tempranas que éstas se den en un clima de respeto y libertad psicológica, de modo que puede afirmarse que de padres responsables, salen hijos responsables.

### 2.2.3. LA CAPACIDAD DE AMAR.

La capacidad de amar; amar "es una capacidad del hombre, que al igual que sus demás potencialidades, es frágil y fácilmente se ve deformada, mal entendida, alterada en las actitudes y en el con

(28) Ibid. p. 112

(29) Fromm Erik. Miedo a la libertad. p. 175

(30) Ibid. p. 178

cepto. Amar es la unión con alguien o algo que está fuera de uno mismo, a condición de conservar la individualidad y la integridad propias. "Este tipo de amor la experiencia mística de la unión incluye el amor erótico, el amor material, el sentimiento de la solidaridad humana y también el amor por sí mismo" (Fromm 1939).

Un punto cardinal es que no se puede amar a otros a menos que exista amor y respeto por uno mismo. Además del amor, la orientación productiva se expresa en otras formas, en pensamiento, en la adecuada captación de él mediante la razón, en el campo de la acción, en el trabajo productivo, en el campo del sentimiento.

El verdadero amor implica una observación cuidadosa y desinteresada de la otra persona, con el fin de conocerle en todos sus aspectos, implica también un respeto absoluto a esa forma de ser, es decir, una aceptación real de su personalidad. Así mismo se observa en el amor la responsabilidad por ayudar al desarrollo de las potencialidades del otro, dando libertad a esa persona para ser y vivir plenamente a sí mismo. Pero esta capacidad de amar, con todas sus características se realiza, no solamente en el amor a la pareja, sino también en el amor a todos los que nos rodean y en general, en el amor a la humanidad. Este amor generalizado hacia todos los seres humanos en la fraternidad y la unión con los demás.

#### 2.2.4. FRATERNIDAD VS. FRATICIDIO.

El hombre es el lobo del hombre. Esa es una dolorosa realidad que vivimos desde los tiempos más remotos y que sigue dándose

en nuestros días. El hombre se ve constantemente ante el dilema de ser o dejar ser, de combatir o dejarse derrotar, de destruir o dejarse destruir. Desgraciadamente en nuestra época prevalece la competencia destructiva, la avidez por los bienes materiales, la filosofía del consumo que nos ha creado tantas falsas necesidades. "El hombre contemporáneo ha perdido su rumbo, se ha olvidado de su verdadero objetivo, de lo que debería ser su interés primordial como ser humano y se ha dejado invadir por el egoísmo" (31).

El hombre egoísta quiere todo para él y para lograrlo destruye a su hermano, a su cónyuge, a su hijo, a su padre. Si todo el mundo desea tener más, todo el mundo debe temer a las intenciones agresivas del vecino que desee quitarnos lo que tenemos. Para prevenir ese ataque, el hombre debe volverse más poderoso y preventivamente agresivo. Así que en relación a este tema, puede decirse que si bien es cierto lo que se acaba de describir, también existen personas que dejan sentir su salud psíquica, y la manifiestan por una actitud amorosa hacia sí mismos y hacia sus semejantes demostrándonos que los dilemas de que hablamos al principio son reales, sólo en la superficie, que en el fondo de sí es posible ser, vivir y dejar vivir que el amor a mí mismo y el amor a mi hermano no son mutuamente excluyentes sino que por el contrario, pueden coexistir y alimentarse, enriqueciendo la propia existencia y la de los demás. Las personas que se consagran a esta tarea disfrutan de sus relaciones con los demás y contribuyen a su mejoramiento en una actitud constante de amor y colaboración.

(31) Fromm Eric. Tener o ser. p. 119

### 2.2.5. INDIVIDUALIDAD Y UNIÓN

Individualidad y unión. "La necesidad de unirse y pertenecer al grupo puede ser tan apremiante que invalide la propia individualidad, perdiéndose el sí mismo en el afán de ser como los demás, de atacar las normas establecidas, de conformar al grupo, entendiéndose por grupo la familia, el conjunto de compañeros de trabajo o toda la sociedad" (32). Mientras el hombre pretenda ser igual a todos o totalmente distinto, estará en una posición inmadura, irreal, en la que prevalecerán la lucha y el conflicto. En pocas palabras podría decirse que un problema fundamental al que se enfrenta el ser humano en el proceso de su desarrollo, es el de ser él mismo, único y diferente, dueño de sus poderes y al mismo tiempo, estar unido a sus congéneres en objetivos y empresas comunes. El problema es, entonces, integrar la dicotomía entre la individualidad y la unión. Encontrar quién es uno y cómo encaja dentro de la estructura social. Es un estado de plenitud interior, sin violentar la propia naturaleza. El problema es, en suma, encaminarse hacia el pleno desarrollo y realización de las potencialidades propias.

### 2.2.6 LA CAPACIDAD DE CREAR.

Se entiende por creatividad o capacidad de crear, la posibilidad de producir algo nuevo, surgido del interior del que crea como una forma muy personal de relacionarse con lo ya existente, como una forma peculiar de interpretar lo que nos rodea, de sentirlo de integrarlo a la propia estructura, de modo que surja una unidad completamente nueva. Esta capacidad tan intrínsecamente humana, se manifiesta no solamente en el arte, la poesía, la danza,

(32) Ibid. p. 267

6 la ciencia de la investigación pura aplicada, sino también en los actos sencillos, y especialmente en la forma de hacerse así mismo, de moldear la propia personalidad, descubriendo formas nuevas y personales de conducta (33).

Podemos afirmar con Maslow de acuerdo a lo que él expone en creatividad de la persona autorrealizada, que cualquiera de los actos humanos, ya sea la interpretación de una melodía, la preparación de un guiso, la educación de un niño, la administración de una empresa, todos pueden ser actos creativos, o simplemente, pueden ser actos de repetición, carentes de originalidad, de sello personal, de un estilo diferente que les imprima su hacedor (34).

La creatividad puede estar en los actos, pensamientos y actitudes de todas las personas, puesto que es una capacidad intrínsecamente humana, pero es necesario fomentarla y alentarla para que aflore y se manifieste. Una manera de alentar la creatividad es procurar que cada hombre conozca sus capacidades de producción original.

"Esta creatividad de alto nivel que Maslow (1954) denominó creatividad es una de las características de la persona que funciona plenamente, como llama Rogers a las personas que se autorrealizan. (35) (36).

#### 2.2.7. ESPONTANEIDAD.

Fromm (1973), Maslow (1954), Rogers (1972), dicen que ésta

(33) Ibid. p. 267

(34) Maslow A, El hombre autorrealizado, p. 188

(35) Ibid. p. 160

(36) Rogers Carl. El proceso de convertirse en persona. pp. 304-305

es una característica relevante de las personas creativas y de las más difíciles de lograr (37). Por asombroso que parezca, la verdad es que, efectivamente, hay hombres espontáneos que son capaces de dar libre expresión a sus más profundos pensamientos. Por increíble que resulte, en todas las épocas y en todas las culturas ha habido hombres que demuestran que la naturaleza humana es buena y además que no es tan fácil de vencer. Estos hombres son los que permiten a sí mismos aceptar sus sentimientos y vivirlos de una manera conciente en lo que llama Rogers una apertura a la experiencia (38).

Por supuesto esta apertura a la experiencia no quiere decir manifestar los sentimientos en todas las ocasiones y de cualquier manera puesto que podría resultar perjudicial, inadecuado o hasta destructivo; "la apertura a la experiencia implica, simplemente, la capacidad de experimentar abiertamente, sin temor al rechazo o al ridículo, lo que realmente somos."

En sus estudios Maslow encontró que la capacidad de expresar las ideas y los sentimientos propios y los impulsos personales sin reprimirlos y sin temor al ridículo parecería constituir uno de los aspectos esenciales de la creatividad de las personas que se autorrealizan.

### 2.3 CARACTERISTICAS DE LAS PERSONAS MOTIVADAS AL LOGRO/AUTORREALIZADAS.

Kurt Boldstein (1939), Fromm (1941), Snigg y Combs (1949).  
Karen Horney (1950), Riesman (1950), Rogers (1951), Rollo May

(37) Maslow A. Op cit. p. 163

(38) Rogers Carl. op. cit. p. 157

(1953), A. Maslow (1954), Mc Clelland (1955), Allport (1955); son escritores que hacen énfasis en la autorrealización y se preocupan ante todo, por afirmar las condiciones y prerequisites para vivir una vida humana satisfactoria.

El total de la vida humana y no sus aspectos específicos, es el problema al que se dedica el énfasis en la autorrealización; y que se organiza alrededor de tres puntos esenciales:

1. La concepción de la naturaleza humana, es decir, cuáles son las propiedades esenciales del ser humano y cuáles serían las características de la vida humana si se realizan por completo esas propiedades.

2. Los factores que evitan la realización de los potenciales humanos en la mayoría de la gente.

3. Limita con el primer punto, concierne a la naturaleza de la motivación en la persona autorrealizada.

El énfasis en la autorrealización subraya la singularidad del individuo, al hacer hincapié en un enfoque total, orgánico y fenomenológico a la conducta y a la esencia humana, y al insistir en que el individuo debe descubrir su yo real y sacar lo mejor de él para estar sano, no importa cuan difícil sea esta tarea.

Maslow presenta una lista de quince características de la persona autorrealizada las cuales representan hallazgos empíricos de los estudios de Maslow (1954) sobre la gente realizada:

1. La persona autorrealizada presenta una percepción más eficiente de la realidad y las relaciones más cómodas con ella, es decir, capta de inmediato lo falso y espurio de otras personas, y las juzga con certeza. Vive más cerca de la realidad y de la natu

raleza que la mayoría de las personas.

2. Aceptación del yo y los otros. Estas personas tienen relativamente poca culpa, vergüenza o ansiedad, se aceptan sus varias características y no están a la defensiva.

3. Espontaneidad: son especialmente espontáneas en sus pensamientos y en sus conductas. Pero lo no convencional no es una marca de su conducta, pues no son informales por impresionar a otros y pueden no serlo para no perturbar a nadie.

4. No son egocéntricos, sino más bien orientados a problemas externos.

5. No les preocupa la soledad e incluso la buscan.

6. Independencia de cultura y de ambiente.

7. Continua actualización en sus apreciaciones.

8. Una cualidad de misticismo, el sentimiento de ser más poderoso y también de estar desamparados como nunca antes.

9. Sentimientos de simpatía, identificación y afecto hacia la humanidad.

10. Relaciones interpersonales profundas e intensas, con sólo algunos individuos.

11. Respetan a la gente pueden aprender de ella y con ella relacionarse sin importar nacimiento, raza, sangre o familia.

12. Discriminan los fines o aquéllo por lo que luchan los medios para obtener dichos fines a un grado que no logran otras personas.

13. Tienen sentido del humor.
14. Cada uno tiene un tipo especial de creación, originalidad.
15. Y finalmente tienen un fuerte sentido ético (39).

Las personas autorrealizadas son las que miran hacia dentro de sí mismas para lograr la felicidad, las que se aman a sí mismas y aman a los demás, las que no se inmovilizan a causa de los problemas, las que producen y crean constantemente, las que disfrutan el momento presente, las que cuando caen, se levantan, se sacuden el polvo y siguen adelante. Maslow pidió a una serie de personas que él consideraba particularmente autorrealizantes que describieran esos momentos de éxtasis, de conciencia plena y de íntima satisfacción que todos hemos experimentado alguna vez. La mayoría de las personas entrevistadas coincidieron en señalar que durante la experiencia cumbre el mundo se veía de una manera diferente: con más plenitud, con más unicidad, con más perfección, con más totalidad, con más simplicidad, con más riqueza. Es importante advertir que lo refirieron como características críticas propias de la verdadera esencia del mundo, es decir, todos consideraban que en las experiencias cumbre, el hombre podría ver al mundo sin los velos de indiferencia, la costumbre o el hastío que ordinariamente nos impiden percibirlo como realmente es (40).

Otra característica de las experiencias cumbre, es que durante ellas se trascienden las dicotomías.

El hombre actúa generalmente como si tuviera dentro de sí una barrera que dividiera su naturaleza en áreas opuestas como si su

(39) Maslow. Una teoría de la motivación humana. p. 372

(40) C.N. Cofer. op. cit. pp. 652-660

conducta estuviera dirigida alternativamente por valores contrarios, la verdad y la mentira, la bondad y la maldad, la justicia y la injusticia coexistentes pero en una lucha permanente, tratando cada uno de dominar, de prevalecer sobre el otro. Durante las experiencias cumbre se da una trascendencia de esas dicotomías, el hombre resuelve la lucha de los contrarios y logra integrarlos. Maslow dice al respecto que: en los niveles más altos de la madurez humana, se fusionan, trascienden y resuelven muchas dicotomías, polaridades y conflictos. Las personas que se autorrealizan son a la vez egoístas y desinteresadas, individuales y sociales, racionales e irracionales, en comunidad con los demás y desligados de ellos (41).

La autorrealización, para ser considerada como tal, ha de darse en todas las áreas de actividad o de interés de cada ser humano. Es decir un hombre que realmente se autorrealiza, no lo hace sólo en su trabajo o profesión, de la misma manera que una mujer no se autorrealiza exclusivamente en su papel como madre; la auténtica autorrealización abarca todas las áreas: salud, la familia, el trabajo, el estudio, la producción, el arte, la religión, la diversión, las relaciones humanas.

Otro teórico contemporáneo que pone énfasis en el concepto de autorrealización es D.C. McClelland, y él la llamó Motivación de logro y la definió como un proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y a la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una elección comparativa

(41) Ibid. pp. 652-660.

con lo ejecutado anteriormente derivando satisfacción en realizar cosas casi siempre mejor (42).

La motivación de logro tiene una gran importancia cultural y social dentro de las sociedades contemporáneas, ya que contrariamente a lo que se pensaba los incentivos económicos no son los únicos capaces de motivar al trabajador a una mejor ejecución, ya que en determinados sujetos, el deseo de alcanzar el éxito o la meta fijada resulta ser un poderoso motor que lo lleva a luchar constantemente por ellos, siendo este esfuerzo suficientemente recompensado por sí mismo.

De acuerdo a la importancia que tiene la motivación de logro en el desarrollo de cada individuo resulta indispensable especificar los factores intrínsecos del comportamiento que puede influir en ella, la personalidad, los patrones culturales, el sexo, etc.

Se debe señalar que la motivación de logro no es algo exclusivo de las personas económicamente activas, ya que cada quien tiene sus metas propias y tiende a desenvolverse en todas las áreas, sean laboral, familiar o social. Es necesario tener en cuenta que la motivación de logro forma parte del mismo individuo y su desarrollo depende de los cambios y experiencias que ocurren a lo largo de su vida, desde la infancia a la edad adulta y continuará cambiando constantemente de acuerdo a las metas, aspiraciones, a las que se encamine cada persona y el medio ambiente al que se enfrente.

De acuerdo a diversas investigaciones realizadas por autores

---

(42) Mc Clelland. La sociedad ambiciosa. p. 217

como Atkinson (1965), Korman (1975), Mc Clelland (1955-1973), y Baron (1983), se pueden señalar las siguientes características de las personas motivadas hacia el logro:

1. Son personas que se esfuerzan por metas alcanzables, pero no muy fáciles porque entonces no habría ninguna satisfacción. No les agrada ser víctimas del azar o de la suerte, por lo que siempre prefieren que se les retroalimente de manera concreta con respecto al resultado de su ejecución.

2. Son sensibles a sus propios impulsos, por lo que se esfuerzan siempre en alcanzar una meta, principalmente cuando tienen la posibilidad de sobrepasar la ejecución de otra persona.

3. La motivación de logro hace a las personas más realistas en cuanto a sus potencialidades, a los éxitos y a las metas que buscan.

4. Su pensamiento está orientado más hacia el futuro, no por que cuenten con una mayor capacidad de organización, que los demás, lo que sucede es que su orientación los hace aprovechar de una mejor manera sus potencialidades.

5. Son prácticos y determinados a alcanzar la mejor meta posible. Una vez que estas personas se han comprometido emocionalmente a llevar a cabo cierta tarea, se sienten con seguridad y encuentran mucha dificultad en dejar de pensar en el trabajo hasta llegar a concluirlo.

6. Son persistentes, realistas y orientados a la acción, aunque esto no los hace más productivos que los demás, más bien influye en el grado de iniciativa o de creatividad en la labor. Si

---

resulta así la persona motivada hacia el logro posiblemente dejará a sus competidores atrás, pero si no lo logra, volverá a ser un trabajador ordinario y carente de inspiración.

En este sentido, es importante señalar que aún cuando una persona exprese motivación de logro, no necesariamente deberá incrementar su trabajo, dependerá de las circunstancias ambientales y que en lo que él esté realizando sea importante, útil para su bienestar personal, de lo contrario, aún cuando exprese esta motivación, su trabajo no lo realizará como se espera, ya que la fuerza de la acción orientada hacia una meta, estará determinada conjuntamente por la fuerza del motivo en sí y por el conocimiento que esta acción dará como resultado el logro de la meta.

De acuerdo a Lesser (43), la motivación de logro en mujeres puede variar grandemente y tiende a ser encauzada de manera muy diferente de acuerdo a las características personales de cada una, como es la edad, antecedentes familiares, estudios, etc.; naturalmente estas mismas variables operan también en los hombres, ya que la motivación de logro es producto de las situaciones que a cada persona se le presentan a lo largo de la vida.

Dyer Wayne (1949) "Dice que las personas que se autorrealizan disfrutan de la vida, se sienten cómodas y no pierden el tiempo quejándose que las cosas no fueran de otra manera; gozan lo que la vida les brinda a cada momento. No es que disfruten todo lo que sucede, aunque sea malo, sino que aceptan sabiamente lo que es y

---

(43) Mc. Clelland. op. cit. pp. 203-218.

tienen una rara habilidad para disfrutar todo lo bueno que la vida les ofrece, aunque sean las cosas más sencillas.

La gente sana que se autorrealiza está libre de todo sentimiento de culpa y la ansiedad que se producen cuando se estropean los momentos presentes por hechos que sucedieron en el pasado. Les encanta la espontaneidad, viven de una manera muy natural, toman las gratificaciones que el momento les ofrece, mientras que la mayoría de las personas viven reservándose para las retribuciones que les depara en el futuro, sin ser capaces de tomarlas cuando éstas se convierten en presentes. Esta gente sana es notablemente independiente y piensa que la independencia es mejor que la dependencia en todas las relaciones humanas. Da gran importancia a la intimidad propia y de los demás, lo que puede hacer que los demás se sientan rechazados. Son selectivos con el amor, pero también son profundamente afectuosos.

Los individuos felices y autorrealizados no buscan la aprobación, son capaces de funcionar sin el aplauso de los demás debido a que es gente interiormente dirigida, no orientada por el juicio que la demás gente hace acerca de su comportamiento. Si se les hace alguna crítica, usan la información que contiene en beneficio de su propio crecimiento, si se trata de una crítica destructiva hacen caso omiso a ella.

Saben reír y hacen reír. Descubren el humor en casi todas las cosas, son personas que se aceptan a sí mismas sin quejas aceptan

---

su aspecto físico, y no trata de cambiarlos. Les encanta estar al aire libre, disfrutar de la naturaleza. Su autoevaluación está ubicada dentro de sí mismos, por lo que ven los problemas objetivamente y no como una amenaza o un desafío a su propia valía. Este es uno de los rasgos de su personalidad más difíciles de comprender, ya que la mayoría de las personas se sienten amenazadas por su propia estima por los acontecimientos externos, por las ideas o sentimientos que tiene la gente hacia ellas.

La gente que se autorrealiza es hacedora, es gente activa que siempre está haciendo algo. Tratan bien su cuerpo, comen bien, hacen ejercicio con regularidad y llevan una vida sana. Y finalmente dice Dyer, estos individuos en pleno funcionamiento son honestos. Consideran la mentira como una distorsión de su propia realidad y rehusan participar en cualquier situación que sirva para engañarse a sí mismos o a los demás (44).

Otro científico que acentúa la autorrealización fue Otto Rank (1885-1939); él creía que sólo mediante la expresión individual podía ser creativo, gran parte de la gente "hombre promedio" no intenta alcanzar la individualidad. Se conforma con las demandas externas primero de la madre y del padre, después de la sociedad (45).

La Psicología de la gestal por su parte influyó en el enfoque orgánico de la personalidad que subraya la totalidad y la singularidad, es decir, descubrir el yo real, su expresión y desarrollo.

---

(44) Dyer W. Wayne. Tus zonas erróneas.

(45) Cofer C.N. op. cit. pp. 652-660.

Otra influencia, en cierto modo indirecta, que Cofer (1979) cita y que considera cambió el pensamiento de los teóricos, separándolos de ciertas concepciones freudianas y llevando algunos de ellos, hacia el énfasis en la autorrealización fue la antropología y la sociología culturales descubriendo que el hombre no es igual en todos los sitios donde existe. Aunque debe en cualquier lugar que se encuentre, comer, beber, dormir, procrear, etc., los modos en que realiza estas cosas y las reglas que lo gobiernan, esas funciones pueden variar muchísimo dada la clase o casta social a que pertenece el hombre, el área geográfica del país en que vive y a la cultura a la que pertenece su nación o grupo. Además puede verse que los valores, metas, moral, creencias e incluso la definición de normalidad y anormalidad de un hombre, quedan influidas social y culturalmente, pero no biológicamente.

Estos enfoques se dedican en primer lugar, a afirmar cuán satisfactoria puede ser la vida humana. Los existencialistas resaltan lo finito de la vida humana, circunstancia que debe ser aceptada para poder lograr una existencia real o genuina como individuo único.

Es tesis cardinal de quienes apoyan la autorrealización creer que la naturaleza humana, en lo general, posee una capacidad inherente de realización. La naturaleza humana para los teóricos de la autorrealización, es constructiva, digna de fe, racional, única e individual. Necesita una serie de circunstancias adecuadas que la sociedad contemporánea no proporciona fácilmente para sur-

gir. Exige valor, lograr la autorrealización, ya que alcanzar tal logro implica mucha ansiedad e inseguridad.

Algunos teóricos hacen mucho hincapié en los obstáculos generales que la sociedad opone en el camino hacia la autorrealización, para subrayar más que las necesidades no gratificadas se oponen a la dominación de las necesidades de autorrealización o crecimiento. Es decir, las necesidades existen en orden jerárquico, de modo que es prerequisite gratificar en alguna medida las necesidades por déficit inferiores para que surjan las necesidades elevadas relacionadas con el crecimiento.

TEORICOS DEL CONCEPTO DE AUTORREALIZACION

TEORICO	AÑO	CONCEPTO INTIMAMENTE RELACIONADO CON AUTORREALIZACION
KURT BOLDSTEIN	1939	AUTORREALIZACION
ERIC FROMM	1941	ORIENTACION PRODUCTIVA
D. SNIGG Y A. COMBS.	1949	PRESERVACION Y MEJORAMIENTO DEL YO FENOMENOLOGICO.
KAREN HORNEY	1950	EL YO REAL Y SU REALIZACION.
DAVID RIESMAN	1950	PERSONA AUTONOMA
CARL ROGERS	1951	REALIZACION, MANTENIMIENTO Y MEJORAMIENTO DEL ORGANISMO QUE EXPERIMENTA.
MC. CLELLAND	1951	MOTIVACION DE LOGRO
ROLLO MAY	1953	SER ESPIRITUAL
ABRAHAM MASLOW	1954	AUTORREALIZACION
GORDON ALLPORT	1955	VOLVERSE CREADOR
FREDERIC HEZBERG	1966	FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS: RECONOCIMIENTO DE LOGRO, RESPONSABILIDAD, APRENDIZAJE Y DESARROLLO.

### CAPITULO III

### III. LA MUJER.

La desigualdad social tan notoria entre la mujer y el hombre, despierta más y más interés colectivo, con motivo de la participación cada vez mayor de las mujeres en la producción económica y en otras actividades sociales y políticas.

Son más quienes comprenden, aunque sólo sea superficialmente, la existencia de discriminaciones respecto de la mujer. Surgen agrupaciones de mujeres en defensa de sus derechos y aparece ya en la escena nacional un movimiento femenino, con distintas expresiones, pero encaminado a lograr la igualdad real de la mujer con el hombre y el respeto en los derechos civiles y políticos de la mujer mexicana. (46)

C. Mainerman (1983) ha descubierto que la subordinación de las mujeres a los varones y la división social del trabajo basada en el género no son eternas ni inmutables, sino históricas. Varían de sociedad a sociedad, más o menos igualitarias, y una misma formación social puede dar paso a una organización menos discriminadora a otra más desigual o viceversa. Es decir, la historia que hasta hace no muchos años aparecía plana, se ha visto que puede no serla tanto, aún en períodos de cuarenta a cincuenta años (47)

A paso lento se han sentado las bases de la problemática sobre la mujer en las sociedades contemporáneas.

A pesar de todo, en el largo proceso histórico de México, la mujer ha ido adquiriendo derechos y cada vez se acerca más a

(46) A. Barbel. La mujer y el socialismo. pp. 5-9

(47) Catalina Wainerman. Del ser y el hacer de las mujeres. pp. 10-11

la igualdad ante la ley, por lo menos en áreas fundamentales de la vida social. La mujer tiene derecho a igual salario si realiza igual trabajo que el hombre, puede votar y ser votada en todos los tipos de elecciones políticas, puede legalmente inscribirse en cualquier escuela o facultad universitarias y ocupar cualquier empleo o puesto.

La lucha por la igualdad social de los sexos, por el respeto a los derechos de la mujer y por derechos iguales que el hombre, tiene en México antecedentes que es imposible ignorar. El derecho de ciudadanía para la mujer se alcanzó no sin grandes batallas políticas. Estas luchas se han cimentado en la historia nacional y en toda la vida social de nuestro país. Sin Leona Vicario en la Independencia; sin Sor Juana Inés de la Cruz en el campo intelectual, y sin miles y miles de mujeres activas participantes en todas nuestras luchas, con arma en mano o pacíficamente, no sería posible hoy en día seguir avanzando en la gran pelea por la liberación de la mujer.

### 3.1. ANTECEDENTES

La investigación de la motivación femenina en el campo laboral, es de gran importancia, ya que la mujer que trabaja no se encuentra en idéntica situación psicológica, social y cultural que el hombre (48)

La forma como la mujer se liga a su profesión y el modo como se consagra a ella, depende de la actitud global de su vida y el medio en que se desarrolla.

(48) Ibid. p. 12

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

En 1982 se realizó un estudio que pretendía conocer las principales necesidades que la profesionista que trabaja en México mediante su actividad laboral. En dicho estudio se mostró como necesidad primordial a satisfacer con su trabajo, la de Autoestima, misma que sugiere su autora posiblemente surge de la situación de devaluación que la mujer vive dentro de su contexto social. Se cita que el trabajo productivo es uno de los medios por lo cual la mujer profesionista logra incrementar su estima personal.

En relación a estas conclusiones se afirma que es necesario realizar más investigaciones sobre las motivaciones de la mujer que trabaja con el objeto de apoyar más eficientemente su desarrollo y cambio dentro de la sociedad (49).

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

Por otra parte, la creciente participación de la mujer en los campos económico, social y político ha sido 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.

A lo largo de la historia se ha visto claramente la división

---

(49) García Guzmán. Estudio preliminar sobre la motivación, p. 185

del mundo en lo femenino y lo masculino, que va reflejando una diferencia radical en los aspectos ético, estético, 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 impuegto por los estereotipos de la sociedad a que pertenece (50).

García Molina plantea como problema:

¿Porqué 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 les satisface en el desempeño de su trabajo? A estas interrogantes encontró a través de su estudio que las razones por las cuales la mujer trabaja, son para 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 reali--zar actividades en las que aplica sus conocimientos, siendo así útil a la sociedad (51).

Frederick Herzberg y colaboradores, 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 afirma 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

(50) Ibid. p. 187

(51) García Molina. La mujer y la motivación en el trabajo. p.p. 50-55

los que provocan insatisfacción.

Herzberg en su investigación sobre teoría en poblaciones pre dominantes masculinas encontró de que los factores higiénicos son los que previenen la insatisfacción, y que los 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 el desarrollo (52).

En base a diversos autores, entre otros, Deutch y Krauss (1974), proponen la posibilidad de concebir a la autoestima relacionada con el valor que el individuo le otorga al desenvolvimiento que tiene en los roles en los que él participa y la semejanza de éstos con sus roles ideales, podemos suponer que las mujeres que participan en la investigación de García Guzmán (1982), a través de sus respuestas reflejan el sentimiento, de que el desempeño del rol tradicional, les impide usar toda la gama de sus potencialidades, lo que les provoca una inquietud por participar en ocupaciones diferentes.

Parece ser que el rol asignado a la mujer no obedece totalmente a sus necesidades reales femeninas por lo que su desempeño las deja insatisfechas.

Fernández P. (1982), planteó como problema si existía conflicto de roles en las mujeres casadas que trabajan; con base en los antecedentes históricos, teóricos y conocimientos de sentido común, suponemos que las mujeres que desempeñan dos o más roles laborales en México, se enfrentan a un conflicto en cuanto a:

---

(52) Orta Victoria. La influencia de los factores higiénicos motivantes en el trabajo. p. 13

- a) Su posición de "Ama de casa" se verá afectada por su rol de mujer que trabaja fuera del hogar.
- b) Su posición de mujer que trabaja fuera de su hogar se verá afectada por sus relaciones familiares.
- c) Sus relaciones familiares se verán afectadas por ser una mujer que trabaja fuera del hogar.

Se aplicó un cuestionario a 50 mujeres casadas de un nivel socioeconómico alto, que contaran con actividades formales de tipo económico-social fuera de su hogar aunque no recibieran por ésto un salario.

Se observo en los resultados y conclusiones que dá el autor que: la población de mujeres a las que se les aplicó el cuestionario mostraron un nivel escolar alto y las actividades que desarrollan tanto de tipo social como económico, son acordes con las funciones que se desarrollan en empresas públicas por lo que su aportación es productiva.

Estas mujeres cuentan con servicio doméstico, lo que hace casi nula su participación en el hogar; por consiguiente los conflictos que presentan son fácilmente superables. La contribución económica de la mujer al hogar es mínima.

Aún cuando desarrollan varios roles, no parece tener conflictos, sin embargo el cuidado de sus hijos requiere de su tiempo y no les permite desarrollarse con toda amplitud profesionalmente.

Se concluye que la mujer se encuentra en desventaja por el hombre ya que en un momento determinado a la mujer se le presenta

una doble alternativa, el matrimonio o seguir adelante profesionalmente.

Si la mujer resuelve el conflicto y logra combinarlos, más adelante se le presenta otro, quizá más poderoso que el anterior: "la maternidad" este se viene a agregar a las actividades anteriores. El panorama que se le presenta es el de combinarlos sin crear conflicto entre éstas tres áreas.

Mediante este análisis podemos afirmar que la mujer está en igualdad de condiciones para desempeñar funciones tan complicadas como las del hombre, sin embargo por las diversas posiciones a las que se enfrenta su vida, no es posible en algunos casos su desarrollo profesional, ya que no puede dedicarse en tiempo completo a las funciones de alta responsabilidad, tanto en el sector público como en el privado (53).

Parece ser que las mujeres que presentan una alta motivación de logro, perciben las situaciones como metas propias, y las que presentan baja motivación sólo ven la posibilidad de que las metas sean alcanzables por los hombres, ésto en el plano intelectual ya que las diferencias se encuentran en la perspectiva que cada quien tiene del comportamiento que debe desempeñar y que es desarrollada y reforzada por los roles sociales.

De acuerdo con Margaret Mead (54), la mujer adolescente está empezando a situarse competitivamente frente al hombre sin importarles que provoquen situaciones negativas en él. Aún así, es obvio que esta situación es causada por los mismos estímulos sociales que impactan en cada adolescente de manera diferente, en

(53) Fernández Patricia. Conflicto de roles de la mujer casada que trabaja. pp. 30-34

(54) Mc Clelland, op cit . p. 213

unas provocará una gran competitividad intelectual y en otras desarrollará una gran pasividad y sumisión.

Pero la situación de la mujer ha ido cambiando al paso de los años y se han modificado sus valores e intereses, al igual que sus metas, razón por la cual los estudios hechos con anterioridad son de poca validez en la época actual aunque ponen de manifiesto que es debido a la modificación de los patrones sociales que moldean la conducta de las futuras mujeres.

Ya en la edad adulta las mujeres con alta motivación de logro parecen más capaces de formar una familia adecuada eligiendo mejor a su compañero.

Con relación a nuestro país, en una investigación sobre planificación familiar realizada por Elú de Leñero (1975), se encontró que entre las mujeres que trabajan un 45% pertenece a los estratos económicos más bajos, de 201 mujeres casadas sólo el 30% realiza trabajo remunerado. En un estudio realizado por el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, encontraron relaciones entre el nivel de educación y la tasa de participación femenina en la población económicamente activa, y dicen que un grado mayormente las mujeres con más estudios pertenezcan a un nivel socioeconómico mayor y no necesiten ingresar al mercado de trabajo. Así mismo, las mujeres con más escolaridad pueden tener un grado mayor de frustración, producto de la discriminación que se da en los puestos de mayor jerarquía, y por consiguiente no están interesadas en emplearse (55).

---

(55) Elú de Leñero Ma. del C. ¿Hacia dónde va la mujer mexicana?

Newberry, Weisman y Myer (1979), realizaron un estudio con mujeres de la misma edad, escolaridad y clase social y encontraron que no existen diferencias entre las esposas con trabajo remunerado y las amas de casa con respecto a su sintomatología psiquiátrica, ni en su funcionamiento social como esposas, madres y miembros de la comunidad. Sin embargo difieren marcadamente en la satisfacción derivada del trabajo; la mujer casada con trabajo remunerado deriva considerablemente más satisfacción de su empleo que de su trabajo doméstico, siendo aún mayor que la satisfacción que obtienen las amas de casa de su trabajo doméstico, además encontraron que las casadas con trabajo remunerado o se autoevaluaban a sí mismas como equivalentes al ama de casa en todos los aspectos, excepto en lo referente al empleo, por lo que sugieren que las diferencias observadas en las valoraciones de los trabajos como esposas con trabajo remunerado y como amas de casa, no se encontraron en las mujeres mismas, sino en los papeles en sí mismos y en la satisfacción intrínseca que proporcionan estos papeles.

Por otro lado, tiende a valorarse a las personas en relación a la importancia de su trabajo, cuando se le pregunta al esposo sobre la ocupación de su esposa, dice "no trabaja, se dedica al hogar" y cuando se le pregunta a la mujer ama de casa ¿trabaja usted? generalmente contesta "no" con lo que se establece la ausencia del valor de las labores domésticas.

Urrutia (1981) (56) llama al trabajo doméstico "trabajo invisible, porque es un trabajo que no se ve y por ello se conside-

(56) Urrutia, Elena. "Las que sacuden y barren nuestras miserias"  
Vól. 4. 1981. p. 15

ra que no existe, sólo cuando no se hace, se valora y sólo se percatan de esas actividades quienes con ellas se benefician. Afirma que mucha de la "devaluación del trabajo invisible" está en que no arroja un producto económicamente tangible, que no es un valor de cambio y sí, un valor de uso consumible inmediatamente.

James y Dalla Costa, citadas por Morton (1978), plantean que las amas de casa son trabajadoras productivas, pero no asalariadas, que su trabajo en sí produce plusvalía y que son explotadas por la clase dominante. Explican que el trabajo del ama de casa es crucial, lo llaman el soporte de la organización capitalista del trabajo que es la familia (57).

Wright (1978), no encontró diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la felicidad y satisfacción en el trabajo de esposas empleadas y amas de casa, cuando se controla la clase social. Encontró que el trabajo de la casa tiende a ser más importante para la mujer que el trabajo fuera de la casa; otro de sus hallazgos es que generalmente las amas de casa no han querido tener un trabajo remunerado, y expresan no desearlo para el futuro, reportando ser felices permaneciendo en su casa, no mostrando estar socialmente aisladas.

Las mujeres que permanecen en el hogar no tienen un gran conflicto entre sus intereses y actividades, cosa que padecen las mujeres que trabajan fuera de su casa. Las primeras eluden la tensión de dejar a sus hijos, no sufren las tensiones y preocupaciones de ganarse la vida en el mundo exterior, experimentan el éxi-

to a través de otras personas, reciben recompensas privadas: el afecto de sus hijos y esposo, contribuyen a la felicidad y al éxito de sus familias y sin lugar a dudas éstas son retribuciones excelentes.

La dedicación que requiere el trabajo y los mecanismos sociales, que obstaculizan que la mujer desarrolle al máximo sus capacidades profesionales contribuyen a que la mujer profesional que triunfa, sea casi siempre soltera, ya que las atenciones y cuidados que requiere el matrimonio y los hijos, obliga a la mujer, si verdaderamente desea el éxito en su profesión a renunciar al matrimonio o si no a la maternidad.

Se ve claramente lo caro que cuesta a la mujer realizarse, puesto que tiene que renunciar o al trabajo o a formar un hogar o tener hijos, ya que no ha podido compaginar con éxito el hogar y el trabajo.

La mujer actualmente sufre una crisis de identidad, ya que no desea ser como su abuela o su madre, y al mismo tiempo le da miedo la libertad, la independencia. Así se tiene que las profesionales envidian a las amas de casa porque pueden hacer muchas cosas por el bienestar de su familia y suyo propio, a su modo, en el momento que lo desean y disponen de tiempo para lo que deseen. ocio, tomar clases de algo que les interesa, jugar canasta, ir de compras, salir con las amigas. Por el contrario, las amas de casa envidian a las mujeres que desempeñan una ocupación remunerada por su independencia económica, por los contactos sociales que

establecen y el prestigio que logra.

### 3.2. MOTIVACION EN LA MUJER.

Es indudable que la participación de la mujer en la vida económica activa del país se ha incrementado; se reporta que en 1939, sólo una mujer por cada 24 hombres trabajaba y en 1982 se reduce la proporción, siendo ésta de 1 mujer por cada 4 hombres; y dentro del número de mujeres que trabajan, un porcentaje significativo es de mujeres casadas y con hijos. (58).

Su explicación radica por una parte, a los cambios profundos que han repercutido en el desenvolvimiento de la sociedad y que, a la vez, son producto del desarrollo social mismo. La mujer está múltiple e indisolublemente ligada con el mundo del varón, y, en consecuencia sujeta, tanto como él a todas las conmociones de este mundo (59). Es indudable que los problemas de la mujer en el mundo contemporáneo no pueden desvincularse del desarrollo económico-social en su conjunto (60).

Se ha hablado mucho sobre la importancia que ésto tiene para el país, en el sentido de ser un factor a tomarse en cuenta por su aportación y participación en el producto nacional; así como para la mujer al plantearsele una nueva dimensión en su vida.

Se observa que, se le hace creer a la mujer que este nuevo rol que se le presenta es el único que vale la pena vivir y sólo a través de él podrá obtener libertad, independencia, autorrealiza-

(58) Vite San Pedro Guadalupe. Autoestima, pp. 11-38

(59) C.G. Jung. Realidad del alma. Aplicación y progreso de la nueva psicología, p. 154.

(60) Reiko M. Influencia de variables familiares en la satisfacción de mujeres profesionistas, p. 5

ción y mayor estimación.

De esta manera, podemos afirmar que el estudio de la mujer, de su problemática, de sus motivaciones y en general, de su situación tanto presente como pasada y futura, debe estar vinculado con el estudio de la sociedad.

En un primer punto, aparece como fundamental, la división social del trabajo por sexo: él proveedor, ella administradora del hogar de los recursos y a cargo del cuidado de sus hijos (61). Sin embargo, esta división del trabajo, que ha sido dada como una estrategia de "supervivencia económica" no es una opción individual y racionalizada, ni una respuesta mecánica y voluntaria, sino que ha sido internalizada a nivel familiar y personal.

Así tenemos que anteriormente, las mujeres jugaban un papel muy activo dentro de la vida económica de la sociedad, semejante al de las mujeres de hoy en las comunidades agrícolas; sus dos papeles, el de cuidar de la familia y el de realizar un trabajo económicamente productivo, se fundían en un sólo modo de vida: el trabajo en el hogar (62). Sin embargo, a partir de la revolución industrial se produce una separación entre el trabajo rentado de los varones y las tareas domésticas delegadas a las mujeres. En la actualidad, la mujer se incorpora al mercado de trabajo desde un punto de vista social, debido a la necesidad de lograr una liberación completa de las fuerzas de trabajo masculinas y femeninas a fin de poder desarrollar al máximo la producción (63)

(61) Ibid. pp. 3-4

(62) M. Alva y V. Klein. La mujer y la sociedad contemporánea. p.7

(63) A Babel. La mujer y el socialismo. p. 285.

En medio de esta situación, que constituye la generalidad, surge un pequeño grupo cuya situación contrasta y, hasta cierto punto, constituye el opuesto de las condiciones de vida que prevalecen en la mayoría de las mujeres: las profesionistas. A pesar de su singularidad, su aparición también obedece a las necesidades de la producción: la mujer en posesión de un título, de una carrera, es un síntoma de la fase de la revolución social en la que las mujeres aceptan esforzarse para repartir su tiempo entre la familia y un empleo.

La aprobación del papel de trabajadora en la mujer, ha hecho posible que las mujeres mismas acepten y consideren como positiva la idea de trabajar fuera del hogar, como una manera de ganarse la vida y de alcanzar una realización, sin tener que sentir remordimientos o culpas por el hecho de no dedicarse a cumplir "su" papel dentro del hogar. Este cambio en los valores sociales implica una transformación necesaria en el resto del mundo social. "La integración de la mujer al mercado de trabajo en sí, no implica su emancipación, la integración al trabajo asalariado tiene tres efectos distintos pero no excluyentes, en el sistema de subordinación por género: su intensificación, su descomposición, o su recomposición (64).

Estas transformaciones implican a su vez, cambios en otras esferas de la vida social, entre los que destaca principalmente una modificación profunda en la institución familiar.

En la actualidad, a pesar de los marcados cambios tecnológicos

(64) C. Elton, Relaciones de poder y condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, p. 16.

cos, la mujer sigue ocupando una posición inferior, condicionada por la estructura de la organización social vigente. Sin embargo, y obedeciendo a los requerimientos de la fase actual del desarrollo del sistema productivo: "probablemente la sociedad sea la que obliga a la mujer a crearse una nueva imagen". Actualmente la mujer dispone de recursos y tiempo para hacerlo, especialmente la mujer urbana de clase media que tiene acceso a la educación y puede participar en la fuerza laboral, pero es importante considerar que la mujer también necesita de una revalorización para que pueda utilizar su espíritu crítico y la lleve a formar sus propias decisiones, salir de los dogmas en que está inmersa y evitar una mayor enajenación dentro de sus nuevas actividades y roles que tiene que desempeñar (65).

ElG de Leñero (1975) señala: el trabajo femenino tiene carácter de transitoriedad, la soltera trabaja mientras se casa y la mujer casada trabaja mientras que no tiene hijos, mientras junta para comprar la casa o mientras mejora el marido; esto constituye un impedimento permanente para su superación personal y un elemento que contribuye fuertemente a mantener a la mujer en un nivel inferior dentro de la escala ocupacional. Por ello es que algunos de los factores que determinan la participación de la mujer en el mercado laboral son: la edad, estado civil, número de hijos, edad de los hijos, nivel de educación, etc.

Con respecto a la participación de la mujer como ama de casa, se devaloran las labores domésticas hasta el grado de no con-

(65) E.S. Godínez Rosales. Búsqueda de la imagen de la mujer mexicana. p. 31

siderarlas como trabajo; sin embargo es importante señalar que las actividades del hogar son un trabajo como cualquier otro. La diferencia es que no son remuneradas económicamente, sino retribuidas en otros satisfactores y que no constituyen una mercancía de cambio, sino que son necesarias e indispensables para el bienestar de los miembros de la familia que constituyen la fuerza productiva del país.

Orden y Bradburn (1969), sugieren que las mujeres que trabajan fuera de su casa no son necesariamente más felices que aquellas que permanecen en su casa. Señalan que lo importante para las mujeres la opción que se le presenta actualmente de poder trabajar fuera de su casa. La libertad de escoger cómo vivir contribuye a la felicidad de la mujer y por ende a la felicidad del matrimonio. Las mujeres que realizan lo que han escogido, ya sea permanecer en su casa o trabajar, son más felices que aquellas que no han tenido tal opción.

### 3.3. LA MUJER COMO AMA DE CASA.

El sistema capitalista caracteriza la relación de trabajo fuera de casa en términos de dinero, así el hacer actividades dentro del hogar como son: lavar, planchar, etc., socialmente no se percibe como trabajo, ya que no produce dinero.

Todas las actividades catalogadas como "femeninas" requieren tiempo completo, es fatigante y arduo y no se recibe remuneración, no reconociéndose la propia personalidad de la mujer, sino

sólo como miembro familiar, en donde el jefe es el marido.

ElG de Leñero (1975) dice: "La desvalorización de las tareas asignadas a la mujer llegó al punto de hacer "invisible" la actividad femenina. La noción misma de "trabajo" degeneró a tal grado que la mujer dentro del hogar dejó de ser considerada como tal; y aún actualmente no se reconoce la calidad de la trabajadora, sino a la mujer que ejerce una actividad remunerada generalmente fuera del hogar". (66).

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.

Los progresos tecnológicos han permitido que el papel de ama de casa sea menos fatigoso, y a la vez menos satisfactorio porque el automatismo de los trabajos caseros realizados casi siempre en la soledad, favorece y agrava su sentimiento de decepción, sintiéndose frustradas, insatisfechas e "inútiles" (67).

El aislamiento social de las labores domésticas que es una fuente de descontento, puede ser mitigado si la mujer participa en los eventos sociales que se le ofrecen. El ama de casa puede derivar su autoestima de los logros de sus esposos, de sus actividades en áreas no profesionales (por ejemplo secretaria de la sociedad de padres de familia), organizaciones de la comunidad en las cuales puede alcanzar cierto status por los papeles que desempeña.

Ferree (1976) señala que la falta de remuneración puede ser

---

(66) ElG de Leñero. Trabajo de la mujer y fecundidad. Tomo I. Sep-Setentas. 1975

(67) Ibid.

responsable de la sensación que tiene el ama de casa de incapacidad para cambiar y controlar su propia vida, y propone que el trabajo doméstico sea remunerado, a fin de que se considere como trabajo productivo y se deje de ver a las mujeres como personas inactivas. Sin embargo Poppa (1977) considera el asunto como algo social en el cual se debe hacer que todos los miembros de la familia participen, y de esta forma logren valorar el trabajo doméstico. De otra forma, no se resolvería el problema, se valoraría y se reconocería a las mujeres, pero sería un elemento para dividir el trabajo; es decir, que el trabajo doméstico le correspondería siempre a la mujer, mientras que deberá ser compartido entre los diferentes miembros de la familia.

Janeway (1973) señala que las mujeres en el hogar pueden evaluar el éxito y el significado de sus vidas sólo mediante valores personales y emocionales. Las mujeres que se estiman a sí mismas juzgarán con optimismo sus logros (68)

#### 3.4. LA MUJER CON TRABAJO REMUNERADO.

El porcentaje de participación en el trabajo fuera del hogar de la mujer casada, ha experimentado un incremento en los últimos años. Este nuevo rol que la mujer realiza repercute por una parte en ella misma, en el sentido que debe desarrollar nuevas habilidades; en la familia ya que puede significar una redistribución de tareas y responsabilidades entre los miembros de la misma; y en la sociedad, ya que origina un desarrollo de valores que propician cambios de actitud.

(68) Janeway Elizabeth, El lugar de la mujer en el mundo del hombre, p. 114.

Las mujeres preparadas se encuentran ante el dilema de trabajar en busca del logro de sus ambiciones o dedicarse a actividades típicamente femeninas, siendo que estas actividades no deberían ser excluyentes. Sin embargo, para ello sería necesario que el mundo de trabajo remunerado ofreciera a la mujer diferentes alternativas: horarios de medio tiempo, posibilidad de dedicarse a sus hijos cuando son pequeños, sin perder por ello su fuente de trabajo, igualdad de salarios y reconocimientos, etc., dependiendo de su necesidad en ese momento, que le permitiera sentirse realizada en los dos planos.

Realmente se observa todo lo contrario. Aquella mujer que sólo puede aceptar un trabajo de medio tiempo constituirá una desventaja respecto a aquellas que pueden tener un tiempo completo, recibirá menos remuneración y tendrá menos posibilidades de ascenso.

O'Leary (1974) menciona que hay algunas barreras actitudinales que inhiben en la mujer trabajadora la clase de conductas directivas necesarias para alcanzar posiciones gerenciales o directivas. Algunos de estos factores son externos a la mujer, por ejemplo el estereotipo de roles sexuales y las actitudes hacia la competencia. Otros son internos, como sería, el miedo al fracaso, baja autoestima, el conflicto en roles, y la percepción de las consecuencias de realizar una conducta laboral.

Sin embargo en la actualidad hay muchas mujeres con puestos directivos y en el mundo de los negocios (69).

---

(69) Vite San Pedro Guadalupe. Autoestima de madres con trabajo doméstico. pp. 28-35

Asimismo, el trabajo de la mujer no logra el mismo reconocimiento social que el trabajo masculino. Por ejemplo, se tiene que las ocupaciones típicamente femeninas que han tomado los hombres como la de modista, estilista, cosmetología, cocina, etc., se han elevado de rango, transformándose en una actividad de prestigio y lujo. La costura es cosa de mujeres, la "alta costura" es cosa de hombres.

Entre los factores determinantes de la participación de la mujer en el mercado laboral se tienen los siguientes:

**Edad:** Las edades más frecuentes en que las mujeres trabajan son aquéllas en que las exigencias de tipo familiar son menores. Esto se da, de los 15 a los 24 años, cuando al casarse abandonan el empleo, reintegrándose a los 35 o 40 años, una vez que sus hijos demandan menos atenciones y cuidados.

**Estado civil:** En una investigación realizada por las Naciones Unidas en 1973, se detectó que el comportamiento económico en la población femenina en la mayoría de las sociedades está íntimamente relacionada con los cambios en el estado civil. Las mujeres casadas tienen menos probabilidad de ingresar al mercado laboral, que las solteras, las viudas, separadas y divorciadas. Al respecto Elú de Leñero (1975) menciona que en un estudio de dos mil 500 mujeres casadas, el 58.6% trabajan antes de su matrimonio y sólo continuaron haciéndolo un 13.7%.

Sin embargo, actualmente la participación de las mujeres casadas en la actividad económica se ha incrementado, debido básicamente

mente a la situación que vive el país, aunado a que hoy en día es menor el número de hombres que sienten amenazada su masculinidad por el trabajo femenino.

**Número de hijos:** a través de diversos estudios no ha quedado claro si las mujeres que trabajan tienden a reducir el número de hijos o bien si las mujeres con pocos hijos tienden a tener un mayor nivel de participación porque disponen de más tiempo.

Christman y Hock (1984) mencionan que el número de hijos es una variable que se relaciona con el tiempo que se dedica al trabajo remunerado, y afirman que la fertilidad impide la participación laboral.

**Edad de los Hijos:** Wainerman y Rechini (1981) dicen que la probabilidad de producir para el mercado de trabajo que tienen las mujeres con hijos pequeños es menor que la de las mujeres con hijos mayores o sin hijos.

El trabajo de la mujer casada sólo se acepta cuando económicamente es necesario, pero no se ve como una forma de desarrollo de la mujer, no es aceptada como algo normal.

Por otra parte, el trabajo de la mujer, tanto la soltera como la casada, se desenvuelve en condiciones de temporabilidad. Este carácter circunstancial del trabajo femenino constituye un verdadero obstáculo para progresar y se une a otros factores adversos para mantener a la mujer en situación inferior dentro de la escala ocupacional. La mujer mexicana que trabaja lo hace bajo presiones de valores de tipo tradicional, a la luz de las cuales "ella debe estar en casa" y su capacidad económica quedar al ser

vicio de la causa doméstica. Además la decisión sobre si debe o no hacerlo no le pertenece (70).

De esta manera la mujer debe considerar al matrimonio como la opción que debe ser, más que como el contacto económico que muchas veces es, éste sería si existieran ingresos adecuados para la mujer que trabaja que le permitieran sostener a su familia, de tener que hacerlo, iguales oportunidades, etc. Si todas las mujeres y todos los hombres tuvieran la opción de trabajar, si lo desearan, algunas mujeres así como algunos hombres, podrían elegir quedarse en casa.

La problemática de la mujer se ha impuesto en las ciencias sociales. Es posible que la construcción de todo nuevo objeto de estudio haya sido siempre tan difícil como éste. Puede ser que las dificultades para su reconocimiento provengan de los obstáculos - que se interponen para tomar las distancias necesarias ante una realidad que definitivamente nos compromete a todas y todos.

---

(70) Elé de Lepero Ma. del Carmen. ¿Hacia dónde va la mujer mexicana?. p. 128

## C A P I T U L O   I V

#### IV. METODO.

##### 4.1. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN:

Hoy más que nunca y por el momento que vive actualmente nuestro país, la mujer debe tener libertad para seleccionar su vida, tomar conciencia de sus capacidades, responsabilidades, derechos y encaminarlos hacia su propio mejoramiento, el de su familia y el de la sociedad.

Sin embargo, actualmente el movimiento de liberación femenina y la literatura moderna, hacen que la mujer se cuestione seriamente sobre su papel tradicional de esposa, madre y ama de casa, ya que siempre se le muestra como roles que no vale la pena ejecutar por ser altamente desvalorizados.

Y por otro lado el papel que juega la mujer profesionista con trabajo remunerado, este nuevo rol que la mujer realiza repercute por una parte en ella misma, en el sentido que debe desarrollar nuevas habilidades; en la familia ya que puede significar una redistribución de tareas y responsabilidades entre los miembros de la misma; y en la sociedad, ya que origina un desarrollo de valores que propician cambios de actitud. ¿Cómo satisfacen estos dos grupos de mujeres su necesidad de logro?

Es por lo anterior que el fin de esta investigación es arrojar una luz sobre este tema, ya que las mujeres tienen todo el derecho a trabajar fuera del hogar si así lo desean, pero también de permanecer en casa sin que sean objeto de crítica, presiones sociales y menosprecio.

Lo fundamental de cualquier trabajo que desempeñe la mujer es la satisfacción interior que le proporciona, y que proyectará en cuantos la rodean.

#### 4.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Considerando lo anterior, el problema que se plantea es el siguiente:

¿Existen diferencias estadísticamente significativas en la motivación de logro de las mujeres profesionistas activas y mujeres profesionistas dedicadas exclusivamente al hogar?

#### 4.3. HIPOTESIS DE TRABAJO.

##### Hipótesis Nula:

No existen diferencias estadísticamente significativas entre la motivación de logro, en un grupo de mujeres profesionistas activas y mujeres profesionistas dedicadas exclusivamente al hogar?

##### Hipótesis Alternativa:

Existen diferencias estadísticamente significativas entre la motivación de logro, en un grupo de mujeres profesionistas activas y las mujeres profesionistas dedicadas exclusivamente al hogar.

## 4.4. IDENTIFICACION DE VARIABLES.

Variable Independiente: Mujer Profesionalista Activa  
Ama de casa

Variable Dependiente: Motivación de logro

Variabes Demográficas: Edad, escolaridad, estado civil, tiempo de casada, puesto, aportación económica al gasto familiar y No. de hijos.

## DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES:

Mujer profesionalista activa: La mujer que trabaja en una institución o dependencia pública, y que por ello recibe retribución monetaria.

Mujer Profesionalista ama de casa: La mujer que trabaja en su hogar, realizando todas las actividades que esto implica.

Edad: Números de años transcurridos desde el nacimiento del individuo hasta el momento actual.

Escolaridad: Número de años que comprende la educación formal de un individuo.

Estado civil: Define la situación de un individuo del sexo femenino al inirse a otro individuo del sexo masculino, en los términos que establece la ley.

Tiempo de casada: Años transcurridos desde su unión legal hasta el momento actual.

Puesto: Posición que ocupa in individuo de acuerdo a la estructura organizacional de una empresa.

**Aportación económica al gasto familiar:** Retribución que conforma el sueldo como consecuencia del trabajo desempeñado; y lo que destina al gasto familiar.

**No. de hijos:** Número de hijos nacidos en una familia constituida por lo menos, por dos hermanos.

**Motivación de logro:** Se refiere a la evaluación que el individuo hace para vencer obstáculos, rivalizar con otros, a lograr algo difícil mediante el dominio, la manipulación y organización del medio físico y social, seres humanos e ideas alcanzando niveles de excelencia interna, el esfuerzo para superar la propia labor, y la superación de los demás.

Estará definida por las respuestas obtenidas en la escala de motivación, (Díaz Loving y cols. 1989)

**Trabajo:** Representa una dimensión de esfuerzo, el deseo de trabajar duro y hacer un buen trabajo, una actitud positiva hacia el trabajo en sí.

**Maestría:** Es una preferencia por tareas difíciles y por intentar hacer las cosas buscando estándares de excelencia internamente prescritos.

**Competencia:** Se refiere a la satisfacción derivada de la competencia interpersonal y el deseo de ganar y ser mejor que los demás.

#### 4.5. Sujetos.

En el presente estudio, participaron 50 mujeres profesionistas, de las cuales 25 fueron profesionistas activas que laboran actualmente en Nacional Financiera S.N.C., y 25 mujeres profesionistas amas de casa que actualmente están dedicadas exclusivamente al trabajo del hogar.

El rango de edad entre los dos grupos de mujeres profesionistas fluctuó entre los 25 y 44 años.

#### 4.6. MUESTREO.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, accidental y de cuota. No probabilístico porque no todas las mujeres profesionistas de Nacional Financiera S.N.C., y las profesionistas amas de casa tuvieron la misma oportunidad de ser elegidas. Accidental -- por la situación de que las mujeres profesionistas que formaron parte de la muestra sólo fueron aquellas que estuvieron dispuestas a proporcionar la información requerida para el estudio; y por cuota por el número elegido de mujeres profesionistas para la muestra.

Cabe mencionar que Nacional Financiera es la Banca de Desarrollo y Fomento Industrial más importante de América Latina, iniciando sus actividades el 2 de julio de 1934. El estar considerada de esta manera y por la forma en que ha realizado sus funciones le han dado un prestigio que proyecta de alguna manera en sus

empleadas otorgándoles sueldos y prestaciones que les permiten mantener muy buen nivel de vida.

#### 4.7. TIPO DE ESTUDIO:

La presente investigación representa un estudio Evaluativo de campo, debido a que los sujetos fueron entrevistados en su medio natural.

#### 4.8. DISEÑO:

Es un diseño de dos muestras independientes, con el fin de estudiar la influencia de la variable independiente (profesionistas activas y profesionistas amas de casa) sobre la variable dependiente (motivación de logro).

#### 4.9. INSTRUMENTO:

Se utilizó la Escala Multidimensional de Orientación al Logro, desarrollada por Spence y Helmreich (1983), y validada y confiabilizada por Díaz Loving y Cols. (1989).

La escala de Orientación al logro ha sido adaptada por Díaz Loving y colaboradores a la semántica mexicana con base en la fundamentación teórica del constructo multidimensional de orientación al logro propuesto por Spence y Helmreich (1983). Su validez de constructo fue obtenida a través de un análisis factorial de rotación oblicua ( $\Delta=0$ ). La matriz inicial mostró 8 factores con valores mayores a 1, que en conjunto explicaron el 57.6% de la varianza total de la escala. De estos 8 factores eligieron los tres prime-

ros que explican el 36.7% de la varianza total de la escala, por su claridad conceptual y por corresponder a la concepción teórica manejada en el instrumento original. Los reactivos que eligieron fueron aquellos con una carga factorial mayor a .35 en cada uno de los factores, y se definió a cada factor de acuerdo a su contenido conceptual conservándose las dimensiones de trabajo, maestría y competencia. La confiabilidad de cada una de las escalas se obtuvo por medio del Alpha de Cronbach, encontrándose los siguientes índices de consistencia interna: Escala de Maestría - .78; Escala de Competencia .79; Escala de Trabajo .81. (72)

En este caso se quiso conocer la confiabilidad (consistencia interna) que tenía el instrumento en esta muestra, para lo cual también se obtuvo el Alpha de Cronbach para cada uno de los factores siendo estas las siguientes: Maestría (0.56); Competencia (0.80); Trabajo (0.64).

#### 4.10 . PROCEDIMIENTO

1. El instrumento se aplicó en forma individual. Para aplicar la Escala de Orientación al logro a las mujeres profesionistas activas, el aplicador se dirigió a la Empresa Paraestatal Nacional Financiera S.N.C., ubicada en Av. Insurgentes Sur No. 1971 (oficina matriz), habiendo solicitado previamente autorización al Director de Recursos Humanos de la misma, para aplicar dicho instrumento a las mujeres profesionistas de las siguientes áreas: Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos (ubicado Venustiano Carranza No. 25); Selección de Personal y Gerencia de Relaciones Laborales (ubicada en Av. de la Paz No. 1540); y en las áreas de Auditoría - (72) Díaz Loving y Cols. (1989) Orientación al logro. Revista Mexicana de Psicología. Vol. 6 No. 1 pp. 21-26

contabilidad, jurídico y la gerencia de prestaciones, éstas últimas ubicadas en la oficina matriz.

2. El aplicador se dirigió al responsable de cada área explicando el objetivo del presente estudio para que éste identificara a las mujeres profesionistas casadas.

3. Una vez detectadas, el aplicador se presentaba dando su nombre y explicando el motivo del estudio; enseguida repartía el instrumento dando las siguientes instrucciones: "Hay una lista de afirmaciones, usted debe indicar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay cinco respuestas posibles:

1. completamente en desacuerdo; 2. en desacuerdo 3. ni acuerdo ni en desacuerdo 4. de acuerdo 5. completamente de acuerdo.

Especifique su respuesta haciendo un círculo alrededor del número que mejor exprese su opinión. Conteste como es usted, no como le gustaría ser.

También es muy importante que usted anote correctamente su escolaridad, edad, estado civil, años de casada, puesto, No. de hijos, sueldo y lo que usted aporta al gasto familiar.

Se aclararon dudas relacionadas en la forma de responder la escala.

4. Una vez resuelta la escala se agradeció la colaboración de las mujeres profesionistas activas.

5. La aplicación de la escala a las mujeres profesionistas amas de casa se realizó en dos fases:

a) En la primera fase el aplicador se dirigió al Centro Deportivo Coyoacán, ubicado en Carrillo Puerto No. 60 delegación

Coyoacán, concentrando en el comedor de dichas instalaciones a 17 mujeres profesionistas amas de casa y se les explicó el objetivo del estudio. Enseguida se les dió la escala de orientación al logro y las instrucciones ya mencionadas en el punto número tres. Se aclararon dudas, procediendo a la resolución del instrumento y se agradeció su colaboración.

b) En la segunda fase el aplicador se dirigió a los hogares de 8 mujeres profesionistas amas de casa ubicados en la Col. Presidentes Ejidales, Delegación Coyoacán, considerada como Triple "A" que de acuerdo con la información proporcionada por la misma delegación, dicha clasificación corresponde a residencial. En cada hogar el aplicador explicó el objetivo del estudio, dió las instrucciones mencionadas en el punto tres, se resolvió la escala y se agradeció su colaboración.

#### 4.11. RESULTADOS

El análisis estadístico de los datos se llevó a cabo por medio del paquete estadístico (SPSS) aplicado a las Ciencias Sociales. (Nie-Bent, Hull, Jenkins, Steinenbrener 1975) con la finalidad de procesar la información obtenida.

##### ANALISIS DESCRIPTIVO.

El primer análisis realizado fue de Distribución de frecuencias, el cual permitió hacer un estudio descriptivo de la muestra basada en las características sociodemográficas de la misma, encontrándose lo siguiente:

El 50% de la muestra fue mujeres profesionistas activas y un 50% mujeres profesionistas amas de casa, obteniéndose de esta manera el 100% de la muestra estudiada (ver tabla 1).

Con respecto a la escolaridad se encontró que el 98% (49 personas) de la muestra realizó estudios a nivel licenciatura y el 2% (1) correspondió a mujeres con estudios a nivel postgrado (tabla 2).

En relación a la profesión del grupo de mujeres de la muestra estudiada, se encontró que el 26% realizó estudios de licenciatura en Administración de Empresas, el 20% Contaduría Pública, el 8% Licenciatura en Administración Industrial, el 6% la obtuvieron mujeres que realizaron estudios de Derecho, Psicología, Economía y Relaciones Comerciales, el 4% cuenta con estudios de Licen-

ciatura en Trabajo Social, Médico Cirujano y Odontología y finalmente con el 2% mujeres que realizaron estudios en la carrera de Administración Industrial, Normal Superior, Administración Pública Archivonomía y Periodismo (tabla 3).

El rango de edad entre los dos grupos de mujeres profesionistas, fluctuó entre los 25 y 44 años, obteniéndose una  $\bar{X}$  = 33.5 con una desviación estándar de 4.80 (tabla 4).

El estado civil de la muestra correspondió a mujeres casadas representando el 100% (tabla 5)

En relación a los años de casada se observó una media  $\bar{X}$  = 9.3 con una desviación estándar de 5.39 (tabla 6).

Con relación al puesto el 50% de la muestra fueron mujeres profesionistas dedicadas exclusivamente al hogar y el 50% restante las mujeres ocuparon puestos de coordinadoras representado por el 16% de la muestra, el 12% corresponde a mujeres que realizan funciones como especialistas "A"; el 8% con puestos de asesoras, gerentes, expertos "A" y especialistas de personal; y el 4% ocupan cargos como Psicólogas de reclutamiento, subgerentes, especialistas, expertos "AA", abogadas, jefes de archivo, analistas "A", analistas, especialistas "B" y ejecutivas de cuenta de Banca Regional (tabla 7).

Se observa que el número de hijos de la muestra estudiada fluctúa de 1 a 4, representando el 38% de las mujeres con un sólo hijo, el 44% con dos hijos, el 14% con tres hijos y finalmente el

4% de la muestra tiene 4 hijos (tabla 8).

Con respecto al sueldo se consideró tanto el que perciben el grupo de mujeres profesionistas activas actualmente, como el sueldo que perciben los esposos de las mujeres profesionistas amas de casa. En este sentido se encontró que los sueldos o salarios fluctuaron de \$900,000.00 a \$6'000,000.00, obteniéndose una media  $\bar{X}$  = 2'507,320.00 y una desviación estándar de 1'443,200.00 (tabla 9).

La aportación económica al gasto familiar estuvo considerada por lo que aportan las mujeres profesionistas activas al gasto familiar y lo que aportan los esposos del grupo de mujeres profesionistas amas de casa. Se encontró que la aportación al gasto familiar fluctúa de \$300,000.00 a \$5'000,000.00; obteniéndose una media de  $\bar{X}$  = 1'534,400.00 y una desviación estándar de 1'071,845.00 (tabla 10).

Un segundo análisis de distribución de frecuencias se realizó por separado con cada grupo de la muestra estudiada, con el fin de comparar las características entre éstos, encontrándose lo siguiente:

Con respecto a la escolaridad, se observó que en el grupo de mujeres profesionistas activas existe una ligera tendencia a realizar estudios de Postgrado representado por el 4% de la muestra (tabla 11).

En relación a la profesión se observa que en los dos grupos de mujeres; obtienen los más altos porcentajes las profesiones de

tipo administrativo representado por el 28% en mujeres profesionistas activas (MPA) y por el 24% en las mujeres profesionistas amas de casa (MPAC) respectivamente. Así mismo el 24% corresponde a Contaduría Pública en MPA y el 16% a MPAC respectivamente, el 8% lo obtienen las MPA solamente en Administración Industrial y el 8% lo obtienen las MPAC en las carreras de Derecho, Administración Industrial y Psicología. El 12% solamente lo obtienen las MPAC en la carrera de Relaciones Comerciales; el 4% corresponde a MPA en las carreras de Relaciones Industriales, Administración Pública, Archivonomía y Periodismo y en MPAC lo obtienen las carreras de Economía y Normal Superior (tabla 12).

La media en la edad de las mujeres profesionistas activas se refirió a  $\bar{X} = 33.3$  años con una desviación estándar de 4.56 y para las mujeres profesionistas amas de casa fue de  $\bar{X} = 33.6$  con una desviación estándar de 5.12 (tabla 13).

Con respecto a los años de casada, el grupo de mujeres profesionistas activas obtuvo una media de  $\bar{X} = 7.6$  con una desviación estándar de 4.87; para el grupo de mujeres profesionistas amas de casa resultó ser una media de  $\bar{X} = 11.1$  con una desviación estándar de 5.39 (tabla 14).

Se observó que el 52% de las mujeres profesionistas activas y el 24% de las mujeres profesionistas amas de casa tienen un hijo, el 44% en los dos grupos de la muestra tienen 2 hijos, el 28% de las mujeres profesionistas amas de casa tienen 3 hijos y con el 4% las mujeres de los dos grupos tienen 4 hijos (tabla 15).

El estado civil del 100% de ambas muestras fue casada (tabla 16).

Con respecto al sueldo se observa una media más alta en el grupo de mujeres profesionistas amas de casa siendo ésta de 2'600,000.00 con una desviación estándar de 1'542,294 y más baja para el grupo de mujeres profesionistas activas siendo ésta de --  $\bar{X}$  = 2'414,640 con una desviación de 1'361,683 (tabla 16)

En este sentido se observa que en las mujeres profesionistas activas; el 24% percibe un sueldo de \$2'000,000.00, el 16% tiene un sueldo de \$1'900,000.00, el 8% percibe un sueldo de \$5'000,000 y con el 4% el sueldo de las mujeres de este grupo fluctúa de 980,000.00 a 6'000,000.00. En el caso de las mujeres profesionistas amas de casa se observa que el sueldo que perciben sus esposos está representado con el 20% los que ganan \$2'000,000.00, el 16% perciben un sueldo de \$3'000,000.00, el 8% del sueldo fluctúa de \$1'500,000.00 a \$5'000,000.00 y con el 4% el sueldo fluctúa de \$2'900,000.00 a \$6'000,000.00 (tabla 17).

En relación a la aportación para el gasto familiar se observa que la media es ligeramente mayor en el grupo de mujeres profesionistas activas siendo ésta de \$1'550,800.00 con una desviación de \$1'239,691.00; y la aportación del gasto familiar para el grupo de mujeres profesionistas amas de casa es de  $\bar{X}$  = 1'510,000.00 con una desviación estándar de \$898,610.00 (tabla 18).

---

Finalmente se consideró importante analizar las respuestas que proporcionaron las mujeres de la muestra estudiada en la escala de orientación al logro, encontrándose lo siguiente :

En relación al reactivo 1 de la escala " Soy cumplida en las tareas que se me asignan" se encontró que el 60% de la muestra - estudiada (f-30) respondieron estar totalmente de acuerdo, el 36% (f-18) de acuerdo y con el 2% respondieron indiferente y en desacuerdo respectivamente. (Ver gráfica 1)

En el reactivo 2 "Me gusta resolver problemas difíciles" se encontró que el 36% (f-10) y el 40% (f-20) están de acuerdo, al 20% (f-10) les es indiferente y el 4% no les agrada resolver problemas difíciles. (Ver gráfica 2)

En el reactivo 3 "Me enoja que otros trabajen mejor que yo" el 38% de la muestra (f-19) están totalmente en desacuerdo, el 26% (f-13) está de acuerdo, al 20% (f-10) les es indiferente y el 8% restante (f-4) está en desacuerdo y completamente de acuerdo respectivamente. (Ver gráfica 3)

El reactivo 4 "Me es importante hacer las cosas cada vez mejor" se encontró que el 94% de la muestra está de acuerdo (f-47), al 4% (f-2) les es indiferente y al 2% (f-1) está en desacuerdo. (Ver gráfica 4)

El reactivo 5 "Me disgusta cuando alguien me gana " las mujeres de la muestra respondieron en un 30% (f-15) estar de acuerdo, 28% (f-14) les es indiferente, 14% (f-7) están en desacuerdo, y el 28% restante (f-14) dijeron estar completamente en desacuerdo. (Ver gráfica 5)

El reactivo 6 "Soy cuidadosa al extremo de la perfección" el 56% (f-28) respondió estar de acuerdo, el 28% les es indiferente

(f-14), y el 16% (f-8) están en desacuerdo. (Ver gráfica 6 )

El reactivo 7 "Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla" el 90% de la muestra (f-45) respondió estar de acuerdo, y al 10% (f-5) les es indiferente. (Ver gráfica 7 )

El reactivo 8 "Soy trabajadora" el 98% de la muestra (f-49) está de acuerdo y el 2% (f-1) le es indiferente. (Ver gráfica 8 )

El reactivo 9 "Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor" el 98% de la muestra estudiada (f-49) está de acuerdo, y el 2% (f-1) les es indiferente. (Ver gráfica 9 )

El reactivo 10 "Si hago un buen trabajo me causa satisfacción" el 94% (f-47) y el 6% (f-3) de la muestra dijeron estar de acuerdo y completamente de acuerdo respectivamente. (Ver gráfica 10 )

El reactivo 11 "Ganar a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo" el 62% de la muestra (f-31) dijo estar de acuerdo, el 28% (f-14) le es indiferente y el 10% (f-5) está en desacuerdo. (Ver gráfica 11 )

El reactivo 12 "Soy dedicada en las cosas que emprendo" el 94% de la muestra (f-47) respondió estar de acuerdo, al 4% (f-2) les es indiferente, y el 2% (f-1) está en desacuerdo. (Ver gráfica 12 )

El reactivo 13 "No estoy tranquila hasta que mi trabajo queda bien hecho" el 96% de la muestra (f-48) respondió estar de acuerdo y al 4% (f-2) les es indiferente. (Ver gráfica 13 )

El reactivo 14 "Me gusta que lo que hago quede bien hecho" el 72% (f-36) y el 28% (f-14) dijeron estar completamente de acuerdo y de acuerdo respectivamente. ( Ver gráfica 14 )

El reactivo 15 "Disfruto cuando puedo vencer a otros" el 42% de la muestra (f-21) está de acuerdo, al 28% le es indiferente (f-14); y el 30% de la muestra está en desacuerdo (f-15). (Ver gráfica 15 )

El reactivo 16 "Me esfuerzo más cuando compito con otros" el 58% (f-29) de la muestra estudiada está de acuerdo, el 22% le es indiferente (f-11), y el 20% dijo estar en desacuerdo (f-10). (Ver gráfica 16 )

El reactivo 17 "Me siento bien cuando hago lo que me propongo" el 98% de la muestra (f-49) está de acuerdo y el 2% (f-1) dijo resultarle indiferente. (Ver gráfica 17 )

El reactivo 18 "Como estudiante fui machetera" el 70% de la muestra (f-35) está de acuerdo, el 18% le es indiferente (f-9), y el 12% está en desacuerdo (f-6). (Ver gráfica 18 )

El reactivo 19 "Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas" el 92% de la muestra (f-46) respondió de acuerdo y el 4% (f-4) está en desacuerdo. (Ver gráfica 19 )

El reactivo 20 "Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor" se encontró que el 64% (f-32) está de acuerdo, al 26% le es indiferente (f-4), y el 10% (f-1) respondió en desacuerdo. (Ver gráfica 20 )

El reactivo 21 "Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta terminarla" se encontró que el 92% de la muestra (f-46) está de acuerdo, el 6% (f-3) le es indiferente, y el 2% (f-1) dijo estar en desacuerdo. (Ver gráfica 21 )

Con lo anterior podemos determinar que los reactivos 1,6,7, 8,12,13,18 y 21 que miden en la escala de orientación al logro la dimensión Trabajo, las mujeres de la muestra estudiada respondieron con los porcentajes más altos, estar de acuerdo y completamente de acuerdo y habiéndose obtenido con la prueba T una  $\bar{X}=4.31$  nos confirma que las mujeres de esta muestra presentan una fuerte --

tendencia a esforzarse siempre en las tareas que realizan aún cuando éstas sean difíciles y mantienen una actitud positiva hacia el trabajo en sí.

Con respecto a los reactivos que miden la dimensión Maestría en la escala de orientación al logro 2,4,9,10,14,17 y 19 encontramos porcentajes del 72 al 100% en donde las mujeres de la muestra respondieron de acuerdo y completamente de acuerdo. También en ésta dimensión se obtuvo una  $\bar{X}=4.55$ , lo que nos confirma que las mujeres de la muestra estudiada presentan una preferencia por realizar tareas difíciles y buscan hacerlas con estándares de excelencia.

Finalmente los reactivos que miden la dimensión Competencia fueron el 3,5,11,15,16,y 20. En ésta dimensión se obtuvo una  $\bar{X}=2.96$ , por lo que podemos observar que el grupo de mujeres de ésta muestra tienden a no ser competitivas ya que los porcentajes variaron de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

( Ver tablas 19 y 20 )

### ANALISIS INFERENCIAL.

Con el fin de conocer si había diferencia entre las profesionistas activas y las profesionistas amas de casa en los tres factores ( Trabajo, Maestría y Competencia) de la escala de orientación al logro, se utilizó una prueba T encontrándose que:

No existen diferencias estadísticamente significativas en cada uno de los tres factores trabajo, maestría y competencia de la Escala de Orientación al logro entre las mujeres profesionistas activas y las mujeres profesionistas dedicadas al hogar.

( tablas 20 y 21 ).

Finalmente con el propósito de conocer la relación entre cada uno de los tres factores de la Escala de Orientación al logro con las variables demográficas tales como escolaridad, edad, años de casada, número de hijos, sueldo y aportación al gasto familiar, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, observándose en este caso que tampoco hubo relación estadísticamente significativa entre éstos. ( Tabla 22 )

#### 4.12. DISCUSION

En general, los hallazgos del presente estudio no resultan sorprendentes a la luz de lo planteado por Maslow (1954) y Mc Clelland (1955), quienes destacan la orientación de logro como un -- proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y hacia la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una elección comparativa con lo que se ha realizado y la satisfacción de hacer las cosas casi siempre mejor.

El paso final en la jerarquía de las necesidades es el deseo de sentirse realizado; ó como lo señala Burt K. Scanlan (1978), si un hombre tiene capacidad para llegar a ser alguien su obligación es lograrlo. Para los seres humanos es vital sentir que está avanzando hacia el logro de lo que representa su máximo potencial, que está poniendo todo de su parte en lo que respecta a su talento y habilidad de acuerdo con el tipo de trabajo que realiza, interviniendo factores tales como el sentir que su trabajo es importante, el cumplimento, la importancia y realización individual, el sentido de responsabilidad, la superación, las nuevas experiencias, el desafío en el trabajo y la oportunidad de desarrollarse a sí mismo.

Es tanta la literatura que señala la desigualdad entre el hombre y la mujer, que los resultados obtenidos en el presente estudio nos demuestran, aún cuando la muestra no abarca una pobla--ción extensa, que la situación de la mujer ha ido cambiando al paso de los años y se han modificado sus valores e intereses al igual

que sus metas. Hoy en día se le percibe a la mujer con mayor libertad para seleccionar su vida, toma mayor conciencia de sus capacidades, responsabilidades y derechos y trata de encaminarlos hacia su propio mejoramiento, el de su familia y el de la sociedad.

Tampoco los resultados obtenidos resultan sorprendentes de acuerdo a lo planteado por Wright (1978) al no encontrar diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la felicidad y satisfacción en el trabajo de esposas empleadas y amas de casa cuando se controla la clase social. Otro de sus hallazgos es que generalmente las amas de casa no han querido tener un trabajo remunerado y expresan no desearlo para el futuro, reportando ser felices permaneciendo en casa, mostrando no estar socialmente aisladas.

También lo planteado por Newberry, Weisman y Myer (1979), quienes demostraron no existir diferencias entre las esposas con trabajo remunerado y las amas de casa de la misma edad, escolaridad y clase social, con respecto a su sintomatología psiquiátrica y a su funcionamiento social como esposas, madres y miembros de la comunidad (ver capítulo III).

Es importante mencionar que las mujeres de la muestra estudiada del presente trabajo, sin que el aplicador interfiriera sus respuestas, siempre demostraron un interés especial por conocer los resultados del mismo, además se mostraron optimistas y denotaban satisfacción por lo que estaban realizando.

La población de mujeres a las que se les aplicó el cuestionare

rio mostraron un nivel escolar y socioeconómico alto, y las actividades que desarrollan tanto de tipo social como económico, son acordes con las funciones que se desarrollan en la empresa donde se realizó el estudio y/o en el hogar por lo que su aportación resulta productiva.

Observamos que tanto las mujeres profesionistas activas como las mujeres profesionistas amas de casa, están orientadas al logro ya que las necesidades de orden inferior demuestran estar satisfechas. Esto se refleja en el sueldo y la contribución económica que la mujer profesionista activa aporta al hogar, obteniéndose una media con respecto al sueldo de \$2'414,040 y su aportación al gasto familiar obtiene una media de \$1'361,683, más el sueldo que percibe su esposo, teniendo presente que el 100% de la muestra fueron casadas. En el caso de las mujeres profesionistas amas de casa, sus esposos perciben un sueldo de \$2'600,000.00 y su aportación al gasto familiar tuvo una media de \$1'510,000. De esto podemos inferir que aún cuando la diferencia no es muy significativa, el nivel de vida de la mujer profesionista activa tiende a ser mejor si su esposo contribuye significativamente al gasto familiar.

Sin embargo, mucha de la literatura sobre satisfacción laboral ha seguido la línea marcada por Herzberg y Maslow (capítulo II) al señalar que las necesidades de orden inferior deben estar satisfechas para que las personas no puedan centrar sus esfuerzos en satisfacer las necesidades de orden superior.

Con ésto pudiera pensarse que los factores de orden inferior

son sólo importantes en la medida en que constituyen un requisito para poder satisfacer las necesidades intrínsecas. Sin embargo, en la presente investigación no se observaron resultados contundentes que apoyaran tal hipótesis, puesto que el sueldo y la aportación al gasto familiar, resultó ser un elemento que explicó mayormente la satisfacción en la muestra estudiada.

En efecto, cuando hablamos de un país que como México ha visto disminuidos sus ingresos real per-cápita en un 10.9% desde 1982, luego de casi medio siglo en que la economía gozó de un desarrollo relativamente estable y sostenido que la colocó entre los primeros del mundo (Basañez y Alducin 1988) no es difícil comprender la transformación del valor atribuido a los factores que tradicionalmente han sido tomados como fuente de satisfacción en el trabajo.

Otro dato importante fueron las medias de los puntajes obtenidos en cada uno de los tres factores de la escala de orientación al logro, observándose que en la dimensión trabajo existe una ligera tendencia en las mujeres profesionistas activas a esforzarse y mantener una actitud más positiva hacia el trabajo; se mantienen casi igual en la dimensión maestría ambos grupos de mujeres; inclinándose por realizar tareas difíciles y buscando hacer las cosas lo mejor posible. En la dimensión competencia aún cuando la diferencia no es significativa, se observa que el grupo de mujeres profesionistas amas de casa tienden a ser más competitivas que las mujeres profesionistas activas (tabla 20).

Con relación al número de hijos en la muestra estudiada se pudo observar que el porcentaje más alto 52% con un hijo lo tienen las mujeres profesionistas activas y el porcentaje más alto en el grupo de mujeres profesionistas amas de casa fue de 44% con 2 hijos.

A través de diversos estudios no ha quedado claro si las mujeres que trabajan tienden a reducir el número de hijos o bien si las mujeres con pocos hijos tienden a tener un mayor nivel de participación porque disponen de más tiempo.

En este sentido Christman y Hock y otros (1984) señalan la importancia de ciertas variables psicosociales que afectan la decisión de la mujer casada de participar en el mercado laboral después del nacimiento de su hijo o permanecer en su hogar. Esta decisión puede depender del interés que muestre la mujer por su profesión, por la necesidad de logro, o por el apoyo que brinda el esposo para que la mujer se emplee, cuando se está convencido de que los hijos no requieren de los cuidados maternos exclusivamente. Y cuando la mujer permanece en el hogar señalan que esta decisión depende del grado en que la mujer muestra interés en cuidar a otros, y está convencida de que sus hijos no pueden ser cuidados adecuadamente por otros (capítulo III).

De acuerdo a lo anterior Mc Clelland (1953) descubrió que existe una relación entre optimismo y motivación de logro cuando la persona está orientada de esta manera, mide sus potencialidades de éxito fríamente cuando las desventajas en su contra están

claramente definidas.

Otro dato que puede ser significativo es que la motivación de logro en sus aspectos de trabajo, maestría y competencia, no se correlacionará con ninguna de las variables demográficas; deseando referirnos especialmente al nivel de Educación. En un estudio realizado por el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM encontraron relaciones entre la educación y la tasa de participación femenina en la población económicamente activa, es decir a mayor escolaridad puede aumentar las oportunidades de trabajo; sin embargo refieren que las mujeres con más estudios al pertenecer a un nivel socioeconómico mejor puede no necesitar ingresar al mercado de trabajo, o bien pudiera ser que las mujeres con mayor escolaridad pueden tener un mayor grado de frustración, producto de la discriminación que se dé en los puestos de mayor jerarquía y por tanto no estar interesadas en emplearse.

Otro dato importante que mostraron los resultados, fueron que las medias obtenidas de la escala de motivación de logro, en sus tres dimensiones trabajo, maestría y competencia, fueron altas, lo que nos indica que las mujeres profesionistas de la muestra estudiada están orientadas al logro. En este sentido señala Wintwe (1970) citado en Lindgren; que las personas con puntuaciones altas en la necesidad de logro gozan al ejercer probar su capacidad y, por tanto son atraídas por tareas de moderada dificultad y que conllevan algún riesgo. Se sienten más atraídas por el éxito que por la posibilidad de fracaso.

Aún cuando la investigación realizada no constituye un planteamiento definitivo, representa un esfuerzo por estudiar constructos psicológicos, del importantísimo papel que juega la mujer mexicana hoy en día en nuestra sociedad, brindando elementos que coadyuven a un mejor desempeño en su rol de mujer como profesionalista, esposa, madre y ama de casa.

#### 4.13 CONCLUSIONES

Las mujeres de la muestra estudiada están orientadas al logro de acuerdo a los resultados obtenidos y aceptarse la hipótesis nula, en la cual, no existen diferencias estadísticamente significativas en un grupo de mujeres profesionistas activas y mujeres profesionistas dedicadas exclusivamente al hogar.

Lo anterior nos demuestra que la mujer en la época actual está demostrando ser capaz de resolver y combinar los roles de esposa, madre, ama de casa y desarrollarse profesionalmente cuando el esfuerzo y la lucha se dirigen a mejorar en todo lo posible cada uno de los roles que le toca vivir a través y fundamentado en la educación, en la búsqueda constante de superación de nuevas metas de nuevos retos.

Además este grupo de mujeres profesionistas obtuvieron en cada uno de los tres factores de la escala de orientación al logro (trabajo, maestría, competencia) medias altas, en lo cual se observa aún cuando la diferencia no es significativa, las mujeres profesionistas activas tienden a esforzarse y mantener una actitud más positiva hacia el trabajo; se mantienen casi igual en la dimensión maestría ambos grupos de mujeres; por lo que tienden a realizar tareas difíciles y tratando hacer las cosas lo mejor posible. En la dimensión competencia se observa que el grupo de mujeres profesionistas amas de casa tienden a ser más competitivas que el grupo de mujeres profesionistas activas; sin existir también este caso diferencias significativas.

Lindgren (1990) señala que, las personas que tienen gran necesidad de logro tienden a buscar problemas y a esforzarse cuando se enfrentan a frustraciones y dificultades. Las personas con poca necesidad de logro procuran evitar los problemas y se desalientan tan fácilmente ante las dificultades.

Tanto las mujeres profesionistas activas como las mujeres profesionistas amas de casa pertenecen a un grupo privilegiado; y si se está conciente de las capacidades, habilidades y se quieren a sí mismas, cabe preguntarse ¿porqué tanta desigualdad entre el hombre y la mujer? ¿luchar contra quién? En este sentido no significa que el hombre sea más que la mujer o la mujer más que el hombre; simplemente deberíamos afirmar que son dos entes diferentes física y psicológicamente.

Otro dato importante es en relación al puntaje obtenido en las medias de la subescala de competencia de ambos grupos, estos puntajes fueron los más bajos. Podría desprenderse de ésto que la orientación al logro de la muestra estudiada depende principalmente del trabajo constante, árduo, pero sin que el perfeccionamiento o la búsqueda de la superación de otros tenga una importancia destacada.

Sin embargo, Mc Clelland (1955-1973) señala que las personas orientadas al logro son persistentes, realistas y orientadas a la acción, aunque esto no los hace más productivos que los demás, más bien influye en el grado de iniciativa o de creatividad en la

labor; y que en lo que se esté realizando sea importante para su bienestar personal.

Otro punto que nos indica que las mujeres profesionistas de la muestra estudiada están orientadas al logro es que tienen satisfechas sus necesidades de orden inferior por el nivel socioeconómico alto que presentan, lo que hace pensar que están dirigiendo sus energías a la segunda etapa que refiere Jung(1964) en el proceso de individuación; en la que se tiende a buscar los verdaderos valores humanos, que le den un significado más profundo a sus vidas, para ser más libres, más responsables, más independientes, con una capacidad de amar dirigida a todas las áreas que les permite sentirse más cerca de una verdadera autorrealización.

Es importante señalar que cuando hablamos del nivel socioeconómico alto que mostraron las mujeres profesionistas de la muestra estudiada, citemos el estudio de Laura Fischer(1987) en el cual se determinó el nivel socioeconómico con relación a los ingresos. Para tal efecto se dividieron de acuerdo a los parámetros obtenidos del plano mercadológico de la ciudad de México, quedando de la siguiente manera:

Clase muy Alta: Ingresos mensuales aproximadamente más de 17 veces el salario mínimo ( 3% de la población ).

Clase alta y Media Alta: Ingresos mensuales aproximadamente más de 7 a 17 veces el salario mínimo (12% de la población).

Clase media normal y Media baja: Ingresos mensuales aproximadamente de 3 a 7 veces el salario mínimo.(22% de la población).

Clase popular baja y Muy baja: Ingresos mensuales aproximadamente de menos de un salario mínimo hasta 3 (63% de la población).

Fischer L. y Tinoco M.E. La investigación de mercados aplicada al emplazamiento de productos para bebé. pp.110-112

Para concluir diremos que cuando se está convencido de lo - que se hace, sea jugar el rol de ama de casa, madre, esposa y éstos combinarlos con una actividad profesional o no combinarlos, y desarrollar cualquier rol, lograremos un equilibrio y tendremos este grupo de mujeres profesionistas una mayor probabilidad de - estar casi siempre orientadas al logro.

#### 4.14. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

1. La presente investigación, aún cuando representa un esfuerzo por estudiar constructos psicológicos, del importante papel que juega la mujer en nuestra sociedad, los resultados obtenidos en relación al tamaño de la muestra, no se pueden generalizar.
2. La aplicación de cuestionarios se realizó sólo a mujeres profesionistas, por lo que se recomendaría realizar una investigación con el mismo instrumento, a mujeres profesionistas y no profesionistas para determinar las diferencias que existen en la motivación de logro.
3. No fue posible determinar si existe conflicto de roles en las mujeres profesionistas que trabajan y las mujeres profesionistas amas de casa, de niveles socioeconómicos más bajos.
4. Se recomendaría realizar una investigación similar sin controlar el estado civil de las mujeres profesionistas, ya que de acuerdo a investigaciones realizadas por las Naciones Unidas en 1973, se detectó que el comportamiento económico de la población femenina en la mayoría de las sociedades está íntimamente relacionado con los cambios en el estado civil.
5. El instrumento utilizado en la presente investigación "Escala Multidimensional de Orientación al Logro (Díaz Loving), mide exclusivamente orientación al logro. En éste sentido y de acuerdo a los resultados obtenidos se recomendaría realizar una investigación similar utilizando este instrumento alternándolo con otro instru-

mento ( Entrevista, escala de autoconcepto, Escala de autoestima), en dónde pudiera investigarse además de la orientación al logro, el sentir de la mujer profesionalista como madre y ama de casa.

4.15.

A N E X O S

A N E X O I

T A B L A S

TABLA I

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS ACTIVAS Y MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA

CATEGORIA	PORCENTAJE (F)
PROFESIONISTAS ACTIVAS	50.0 (25)
PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	50.0 (25)
TOTAL	100.0 (50)

TABLA 2

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA ESCOLARIDAD  
DE LA MUESTRA ESTUDIADA.

ESCOLARIDAD	PORCENTAJE (F)
NIVEL LICENCIATURA	98.0 (49)
NIVEL POSTGRADO	2.0 (1)
T O T A L	100.0 (50)

TABLA 3  
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE PROFESIONES DE LA  
MUESTRA ESTUDIADA.

PROFESION	PORCENTAJE	F
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	26.0	13
CONTADOR PUBLICO	20.0	10
DERECHO	6.0	3
ADMINISTRACION INDUSTRIAL	8.0	4
PSICOLOGIA	6.0	3
ECONOMIA	6.0	3
RELACIONES COMERCIALES	6.0	3
TRABAJO SOCIAL	4.0	2
MEDICO CIRUJANO	4.0	2
ODONTOLOGIA	4.0	2
RELACIONES INDUSTRIALES	2.0	1
NORMAL SUPERIOR	2.0	1
ADMINISTRACION PUBLICA	2.0	1
ARCHIVONOMIA	2.0	1
PERIODISMO	2.0	1
T O T A L	100.00	50

TABLA 4

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA EDAD DE LA  
MUESTRA ESTUDIADA

EDAD	PORCENTAJE	(F)
25	6.0	3
27	2.0	1
28	8.0	4
29	8.0	4
30	8.0	4
31	4.0	2
32	10.0	5
33	6.0	3
34	2	1
36	14	7
37	6.0	3
39	8.0	4
40	2.0	1
42	4	2
43	2	1
44	2	1
T O T A L	100.0	50

$$\bar{X} = 33.5$$

$$D_s = 4.80$$

**TABLA 5**  
**DISTRIBUCION DE FRECUENCIA DEL ESTADO CIVIL**  
**DE LA MUESTRA ESTUDIADA**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>(P)</b>
<b>CASADA</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>

TABLA 6

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LOS AÑOS DE CASADA  
DE LA MUESTRA ESTUDIADA

AÑOS DE CASADA	PORCENTAJE	(F)
2	100.0	1
3	18.0	9
4	6.0	3
5	6.0	3
6	6.0	3
7	6.0	3
8	2.0	1
9	6.0	3
10	10.0	5
11	2.0	1
12	8.0	4
13	6.0	3
14	2.0	1
15	4.0	2
18	12.0	6
19	2.0	1
20	2.0	1
T O T A L	100.0	50

$$\bar{X} = 9.3$$

$$D_s = 5.39$$

TABLA 7

## DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DEL PUESTO DE LA MUESTRA ESTUDIADA

PUESTO	M. PROFESIONISTAS ACTIVAS		M. PROFESIONISTAS AMAS CASA	
	PORCENTAJE	(F)	PORCENTAJE	(F)
Psicóloga Reclutamiento	4.0	1		
Coordinadora	16.0	4		
Asesora	8.0	2		
Subgerente	4.0	1		
Especialista	4.0	1		
Experto "AA"	4.0	1		
Abogada	4.0	1		
Jefa Archivo	4.0	1		
Gerente	8.0	2		
Ejecutiva de cuenta de Banca Regional	4.0	1		
Analista "A"	4.0	1		
Especialista "B"	4.0	1		
Experto A	8.0	2		
Especialista Personal	8.0	2		
Analista	4.0	1		
Especialista "A"	12.0	8		
Hogar			100.0	25
T O T A L	100.0	25	100.0	25

**TABLA 8**  
**DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS. NUMERO DE HIJOS**  
**DE LA MUESTRA ESTUDIADA**

<b>NO. HIJOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>FRECUENCIA</b>
1	38.0	19
2	44.0	22
3	14.0	7
4	4.0	2
<b>T O T A L</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>

**TABLA 9**  
**DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DEL SUELDO DE LA**  
**MUESTRA ESTUDIADA**

SUELDO	PORCENTAJE	FRECUENCIA
980,000	6.0	3
996,000	2.0	1
1300,000	2.0	1
1400,000	2.0	1
1490,000	2.0	1
1500,000	6.0	3
1600,000	2.0	1
1800,000	6.0	3
1900,000	8.0	4
2000,000	22.0	11
2300,000	2.0	1
2500,000	4.0	2
2900,000	4.0	2
3000,000	8.0	4
4000,000	6.0	3
4500,000	4.0	2
5000,000	8.0	4
6000,000	4.0	2
<b>T O T A L</b>	<b>100.0</b>	<b>50</b>

 $\bar{X} = 2'507,320$ 
 $D_s = 1'443,280$

TABLA 10  
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA APORTACION  
DEL GASTO FAMILIAR DE LA MUESTRA ESTUDIADA

APORTACION AL GASTO FAMILIAR	PORCENTAJE	FRECUENCIA
0.00	2.0	1
300,000.00	6.0	3
400,000.00	6.0	3
490,000.00	2.0	1
500,000.00	2.0	1
600,000.00	2.0	1
700,000.00	2.0	1
750,000.00	2.0	1
800,000.00	6.0	3
900,000.00	4.0	2
980,000.00	2.0	1
1000,000.00	12.0	6
1500,000.00	6.0	3
1600,000.00	4.0	2
1800,000.00	4.0	2
1900,000.00	4.0	2
2000,000.00	16.0	8
2500,000.00	8.0	4
3000,000.00	4.0	2
3500,000.00	2.0	1
4800,000.00	2.0	1
5000,000.00	2.0	1
<b>T O T A L</b>	<b>100.00</b>	<b>50</b>

 $\bar{X} = 1'534,400.00$ 
 $D_s = 1'071,845$

TABLA 11  
 DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS  
 ACTIVAS Y MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA EN RELACION A LA ESCOLARIDAD

	ESCOLARIDAD	PORCENTAJE	FRECUENCIA		ESCOLARIDAD	PORCENTAJE	FREC. (F)
PROFESIONISTAS ACTIVAS	17	96.0	24	PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	17	100.0	25
	19	4.0	1				
TOTAL		100.0	25			100.0	25

TABLA 12

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS ACTIVAS Y MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA EN RELACION A LA PROFESION

PROFESION	M. PROFESIONISTA ACTIVA		M. PROFESIONISTA AMA DE CASA	
	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA
1. Admon Empre sas	28.0	7	24.0	6
2. Contador Pú blico	24.0	6	16.0	4
3. Lic. Derecho	4.0	1	8.0	2
4. Lic. Admon. Industrial	8.0	2	8.0	2
5. Lic. Psicoló gía	4.0	1	8.0	2
6. Lic. Econo- mía	8.0	2	4.0	1
7. Lic. Relacio nes Comerc.			12.0	3
8. Lic. Trabajo Social	2.0	2		
9. Médico Ciru- jano			8.0	2
10. Odontología			8.0	2
11. Lic. Relacio nes Indust.	4.0	1		
12. Normal Supe- rior			4.0	1
13. Lic. Admon Pública	4.0	1		
14. Lic. Archi vonomía	4.0	1		
15. Lic. Perio dismo	4.0	1		
T O T A L	100.0	25	100.0	25

TABLA 13

DISITRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS  
ACTIVAS Y MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA EN RELACION A LA EDAD

EDAD	M. PROFESIONISTAS ACTIVAS		MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	
	PORCENTAJE	FRECUENCIA (F)	PORCENTAJE	FRECUENCIA (F)
25	4.0	1	8.0	2
27			4.0	1
28	8.0	2	8.0	2
29	12.0	3	4.0	1
30	8.0	2	8.0	2
31	8.0	2		
32	12.0	3	8.0	2
33			12.0	3
34	4.0	1		
35	16.0	4		
36	4.0	1	24.0	6
37	8.0	2	4.0	1
39	8.0	2	8.0	2
40			4.0	1
42	4.0	1	4.0	1
43	4.0	1		
44			4.0	1
T O T A L	100.0	25	100.0	25

$\bar{X} = 33.3$

$D_s = 4.56$

$\bar{X} = 33.6$

$D_s = 5.12$

TABLA 14

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS  
ACTIVAS Y MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA EN RELACION A LOS AÑOS DE CASADA

AÑOS DE CASADA	M. PROFESIONISTAS ACTIVAS		M. PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	
	PORCENTAJE	FRECUENCIAS	PORCENTAJE	FRECUENCIAS
2	4.0	1		
3	24.0	6	12.0	3
4	12.0	3		
5	4.0	1	8.0	2
6	8.0	2	4.0	1
7	8.0	2	4.0	1
8			4.0	1
9	4.0	1	8.0	2
10	8.0	2	12.0	3
11	4.0	1		
12	8.0	2	8.0	2
13	8.0	2	4.0	1
14			4.0	1
15			8.0	2
18	4.0	1	20.0	5
19	4.0	1	4.0	1
20				
T O T A L	100.0	25	100.0	25

$\bar{X} = 7.6$

$Ds = 4.87$

$\bar{X} = 11.1$

$Ds = 5.39$

TABLA 15

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS ACTIVAS Y MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA EN RELACION AL NUMERO DE HIJOS

No. DE HIJOS	M. PROFESIONISTAS ACTIVAS		M. PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	
	PORCENTAJE	FRECUENCIAS	PORCENTAJE	FRECUENCIAS
1	52.0	13	24.0	6
2	44.0	11	44.0	11
3			28.0	7
4	4.0	1	4.0	1
5				
T O T A L	100.0	25	100.0	25

$\bar{X} = 1.5$

$D_s = .712$

$\bar{Y} = 2.1$

$D_s = .833$

TABLA 16

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS  
 ACTIVAS Y MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA EN RELACION AL ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	M. PROFESIONISTAS ACTIVAS		M. PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	
	PORCENTAJE	FRECUENCIAS	PORCENTAJE	FRECUENCIAS
CASADA	100.0	25	100.0	25

TABLA 17

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS  
ACTIVAS Y MUJERES PROFESIONISTAS DEL HOGAR EN RELACION  
AL SUELDO

SUELDO	M. PROFESIONISTAS ACTIVAS		M. PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	
	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA
0,000			12.0	3
980,000	4.0	1		
996,000	4.0	1		
1300,000	4.0	1		
1400,000	4.0	1		
1490,000	4.0	1		
1500,000	4.0	1	8.0	2
1600,000	4.0	1		
1800,000	4.0	1	8.0	2
1900,000	16.0	4		
2000,000	24.0	6	20.0	5
2300,000	4.0	1		
2500,000			8.0	2
2900,000	4.0	1	4.0	1
3000,000			16.0	4
4000,000	4.0	1	8.0	2
4500,000	4.0	1	4.0	1
5000,000	8.0	2	8.0	2
6000,000	4.0	1	4.0	1
T O T A L	100.0	25	100.0	25

$\bar{X}$  = 2414,640

$D_s$  = 1361,683

$\bar{X}$  = 2600,000  $D_s$  = 1542,994

TABLA 18

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE MUJERES PROFESIONISTAS ACTIVAS  
Y MUJERES PROFESIONISTAS AMAS DE CASA EN RELACION A LA APORTA  
CION DEL GASTO FAMILIAR

APORTACION AL GASTO FAMILIAR	M. PROFESIONISTAS ACTIVAS		M. PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	
	PORCENTAJE	(F)	PORCENTAJE	(F)
00.00			4.0	1
300,000.00	8.0	2	4.0	1
400,000.00	8.0	2	4.0	1
490,000.00	4.0	1		
500,000.00			4.0	1
600,000.00	4.0	1		
700,000.00	4.0	1		
750,000.00			4.0	1
800,000.00	4.0	1	8.0	2
900,000.00	8.0	2		
980,000.00	4.0	1		
1000,000.00	8.0	2	16.0	4
1500,000.00			12.0	3
1600,000.00	4.0	1	4.0	1
1800,000.00			8.0	2
1900,000.00	8.0	2		
2000,000.00	24.0	6	8.0	2
2500,000.00			16.0	4
3000,000.00	4.0	1	4.0	1
3500,000.00			4.0	1
4800,000.00	4.0	1		
5000,000.00	4.0	1		
T O T A L	100.0	25	100.0	25

$\bar{X} = 1558,800$   $Ds = 1239,691$   $\bar{X} = 1510,000$   $Ds = 898,610$

TABLA 19. DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS PARA CADA UNO DE LOS REACTIVOS DE LA ESCALA DE ORIENTACION AL LOGRO DE LA MUESTRA ESTUDIADA.

Reactivo/ Respuesta	f	%	Reactivo/ Respuesta	f	%	Reactivo/ Respuesta	f	%
<u>1</u>			<u>5</u>			<u>9</u>		
2	1	2	1	14	28	3	1	5
3	1	2	2	7	14	4	10	20
4	18	36	3	14	28	5	39	78
5	30	60	4	14	28			
Total	50	100	5	1	2	Total	50	100
			Total	50	100			
<u>2</u>			<u>6</u>			<u>10</u>		
2	2	4	1	2	4	4	3	6
3	10	20	2	6	12	5	47	94
4	20	40	3	14	28			
5	18	36	4	26	52	Total	50	100
Total	50	100	5	2	4			
			Total	50	100			
<u>3</u>			<u>7</u>			<u>11</u>		
1	19	38	3	5	10	1	3	6
2	4	8	4	22	44	2	2	4
3	10	20	5	23	46	3	14	28
4	13	26	Total	50	100	4	19	38
5	4	8				5	12	24
total	50	100				Total	50	100
<u>4</u>			<u>8</u>			<u>12</u>		
2	1	2	3	1	2	2	1	2
3	2	4	4	21	42	3	2	4
4	11	22	5	28	56	4	18	36
5	36	72	Total	50	100	5	29	58
Total	50	100				Total	50	100

Continuación TABLA 19

Reactivo/ Respuesta	f	%	Reactivo/ Respuesta	f	%
<u>13</u>			<u>18</u>		
3	2	4	4	20	40
4	19	38	5	15	30
5	29	58			
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<u>14</u>			<u>19</u>		
4	14	28	1	1	2
5	36	72	2	1	2
			3	2	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	4	28	56
			5	18	36
<u>15</u>			<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
1	8	16			
2	7	14	<u>20</u>		
3	14	28	1	1	2
4	10	20	2	4	8
5	11	22	3	13	26
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	4	19	38
			5	13	26
<u>16</u>			<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
1	2	4			
2	8	16	<u>21</u>		
3	11	22	2	1	2
4	18	36	3	3	6
5	11	22	4	20	40
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	5	26	52
			<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<u>17</u>					
3	1	2			
4	9	18			
5	40	80			
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>			
<u>18</u>					
1	1	2			
2	5	10			
3	11	22			

TABLA 20

MEDIAS Y DESVIACIONES ESTANDAR OBTENIDAS EN CADA UNO DE LOS TRES FACTORES DE LA ESCALA DE ORIENTACION AL LOGRO

DIMENSION	M. PROFESIONISTAS ACTIVAS		M. PROFESIONISTAS AMAS DE CASA	
	Medias	Des. Est.	Medias	Des. Estandar
TRABAJO	4.31	.41	4.23	.38
MAESTRIA	4.55	.29	4.56	.37
COMPETENCIA	2.96	.96	3.38	.77

\*En ésta tabla podemos observar que ambos grupos presentan tendencia a tener Orientación al logro.

TABLA 21

VALORES DE PRUEBA EN T. GRADOS DE LIBERTAD Y PROBABILIDADES OBTENIDAS EN CADA UNO DE LOS TRES FACTORES DE LA ESCALA DE ORIENTACION AL LOGRO

DIMENSION	PRUEBA T	GRADOS DE LIBERTAD	PROBABILIDAD
TRABAJO	.72	48	.47
MAESTRIA	-.14	48	.88
COMPETENCIA	-1.72	48	.09

\*  $P \leq .05$

TABLA 22

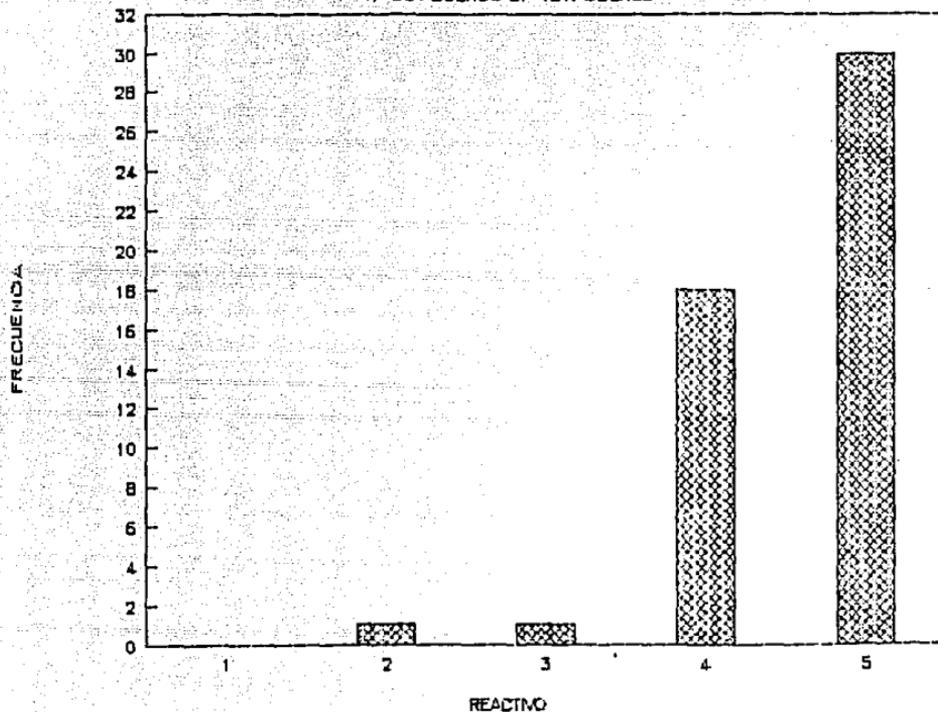
CORRELACION OBTENIDA ENTRE LAS VARIABLES SOCIO  
 DEMOGRAFICAS Y LAS TRES DIMENSIONES DE LA ESCA  
 DE ORIENTACION AL LOGRO

VARIABLES SOCIODEMO GRAFICAS	DIMENSION TRABAJO	DIMENSION MAESTRIA	DIMENSION COMPETENCIA
ESCOLARIDAD	.0844	.1705	.0929
EDAD	.1053	.0829	.0129
AÑOS DE CASADA	.2105	.1064	.1036
NUMERO DE HIJOS	.0896	.0485	.0274
SUELDO	.0691	.1471	.0124
APORTACION AL GASTO FAMILIAR	.0485	.0471	.0092

\* Correlaciones significativas  $P \leq .05$

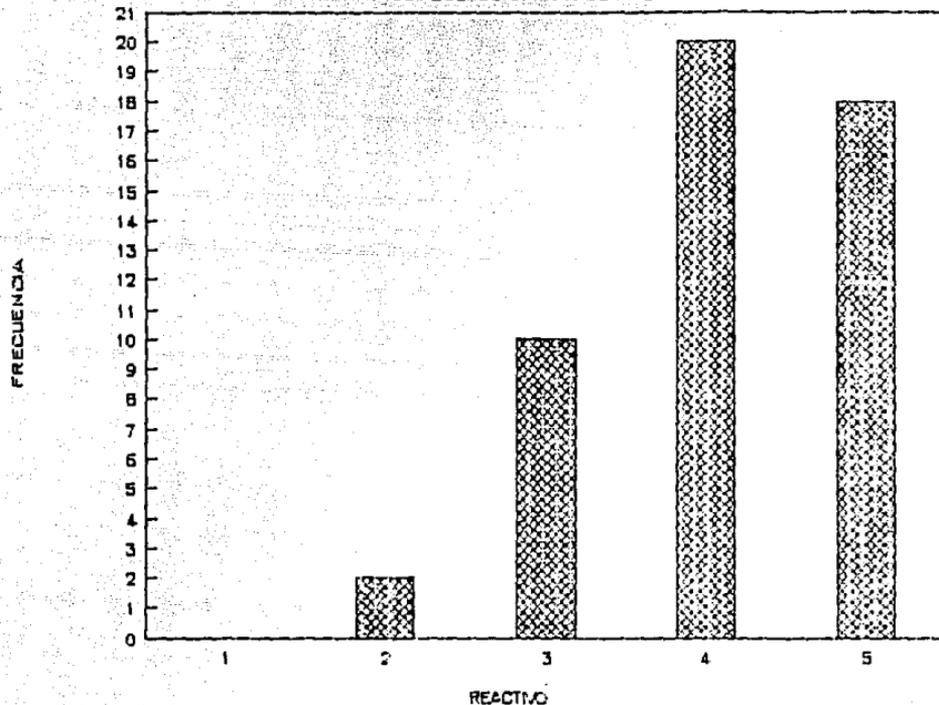
GRAFICA 1

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOT.ACUERDO



GRAFICA 2

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACJERGO 5.-TOT.ACUERDO

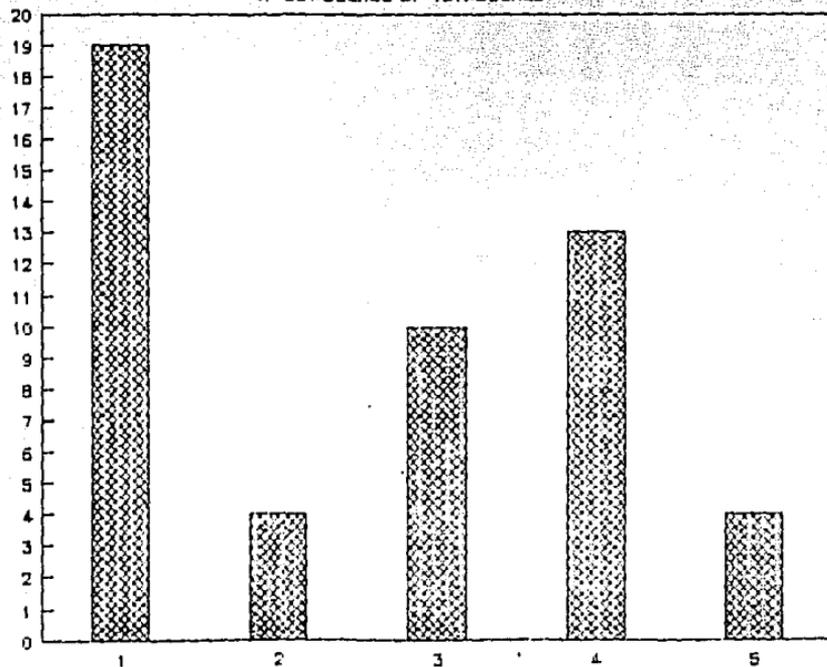


GRAFICA 3

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERGO 5.-TOTACUERGO

135

FRECUENCIA



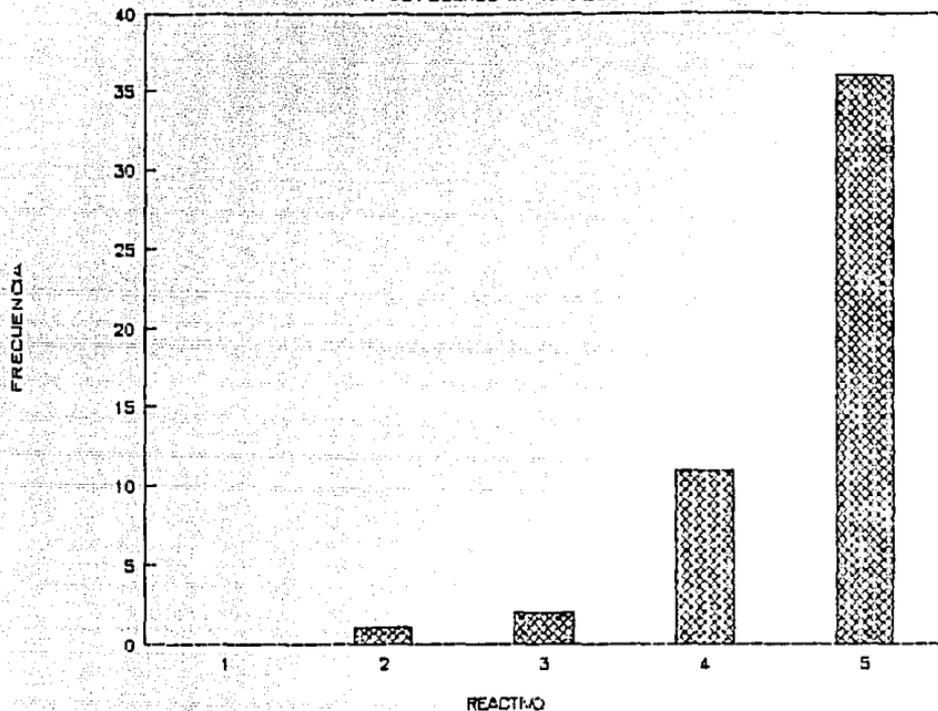
REACTIVO

3

GRAFICA 4

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE

4.-DE ACUERDO 5.-TOTACUERDO

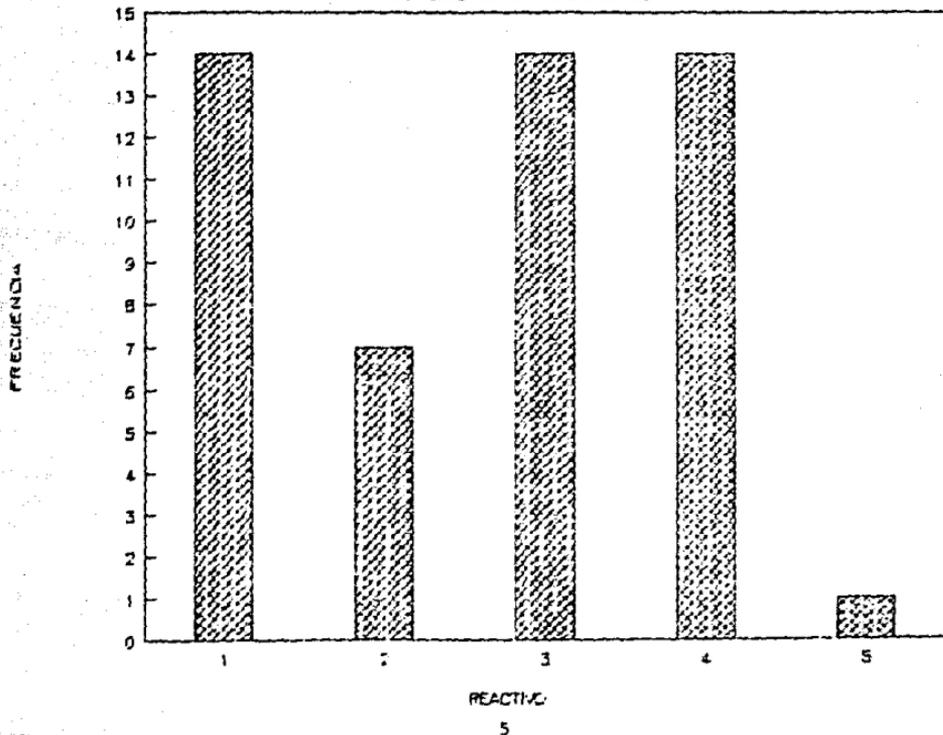


136

GRAFICA 5

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE

4.-DE ADUERGO 5.-TOT ADUERGO



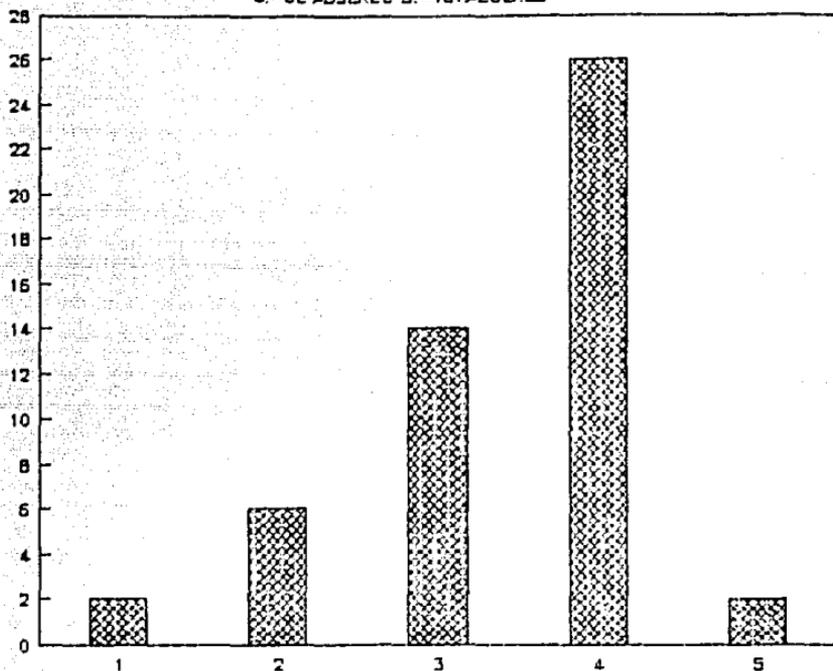
GRAFICA 6

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE

4.-DE ACJEREC 5.-TOTACUERDC

138

FRECUENCIA

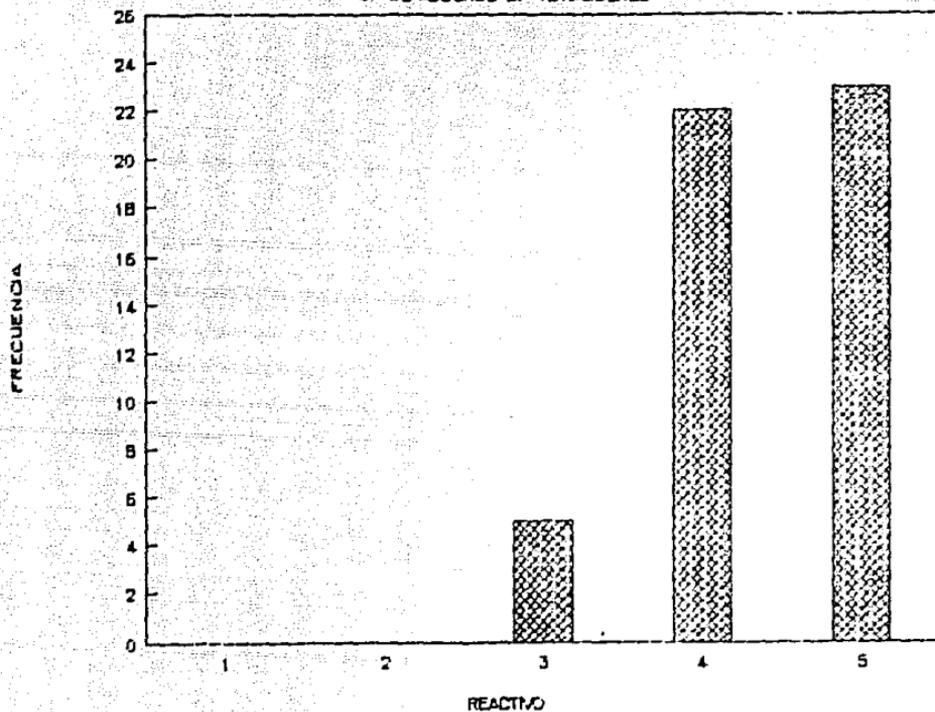


REACTIVO

6

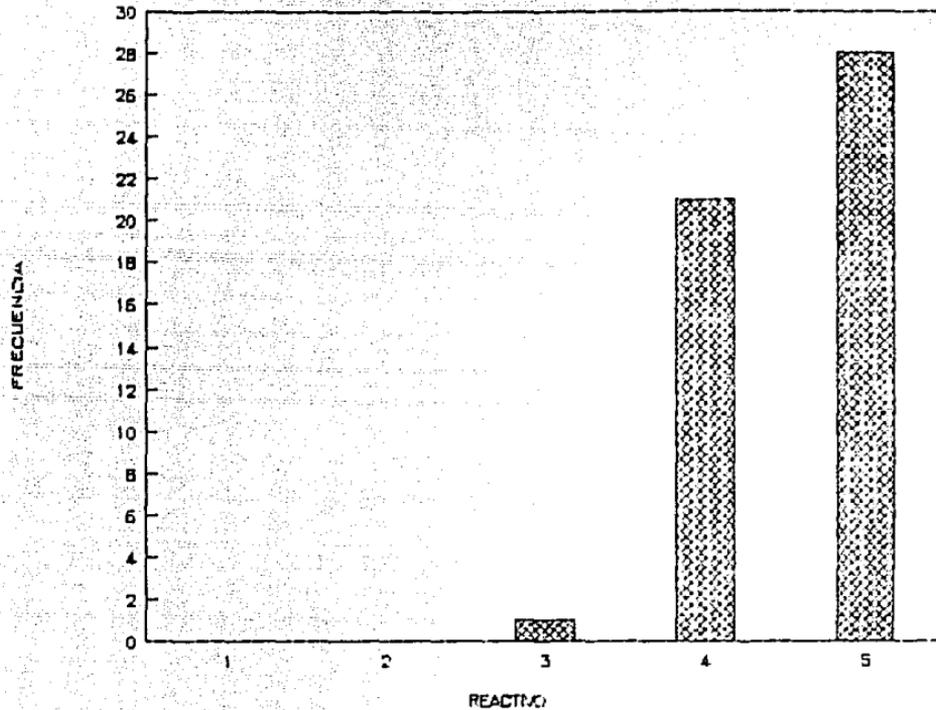
GRAFICA 7

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOT.ACUERDO



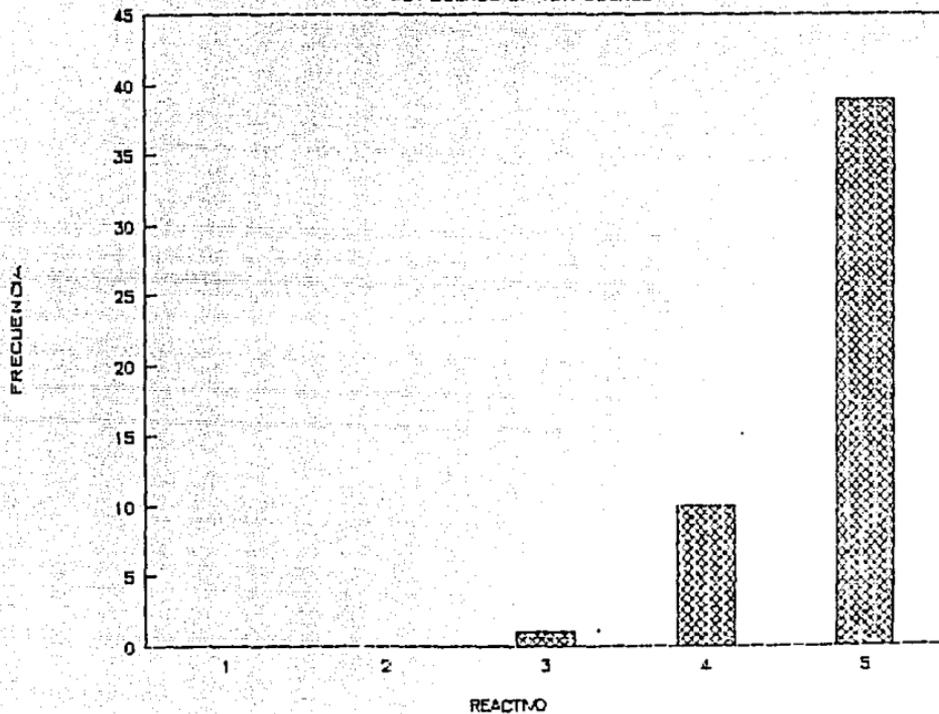
GRAFICA 8

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOTACUERDO



GRAFICA 9

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOT.ACUERDO

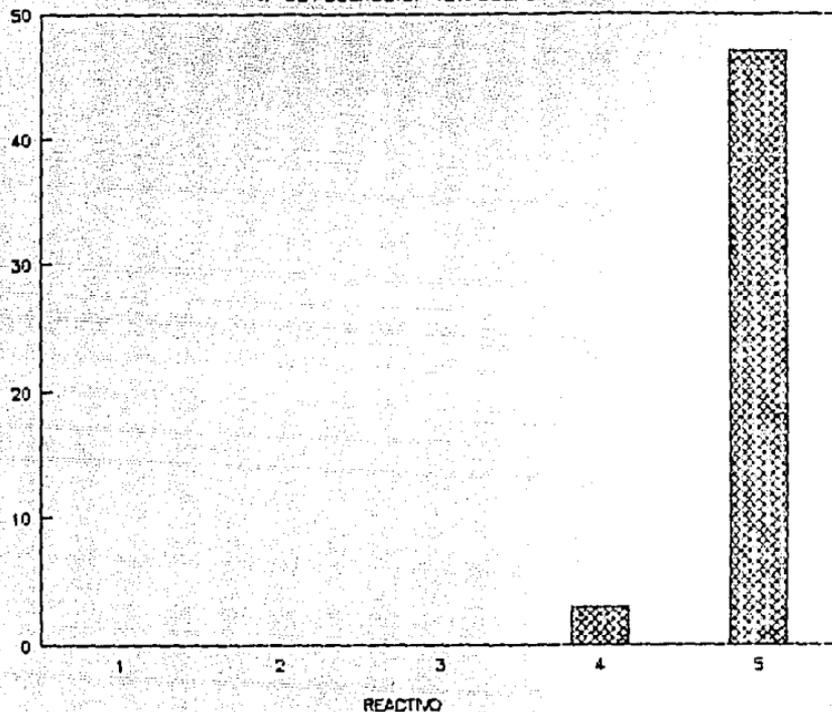


GRAFICA 10

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOT.ACUERD

142

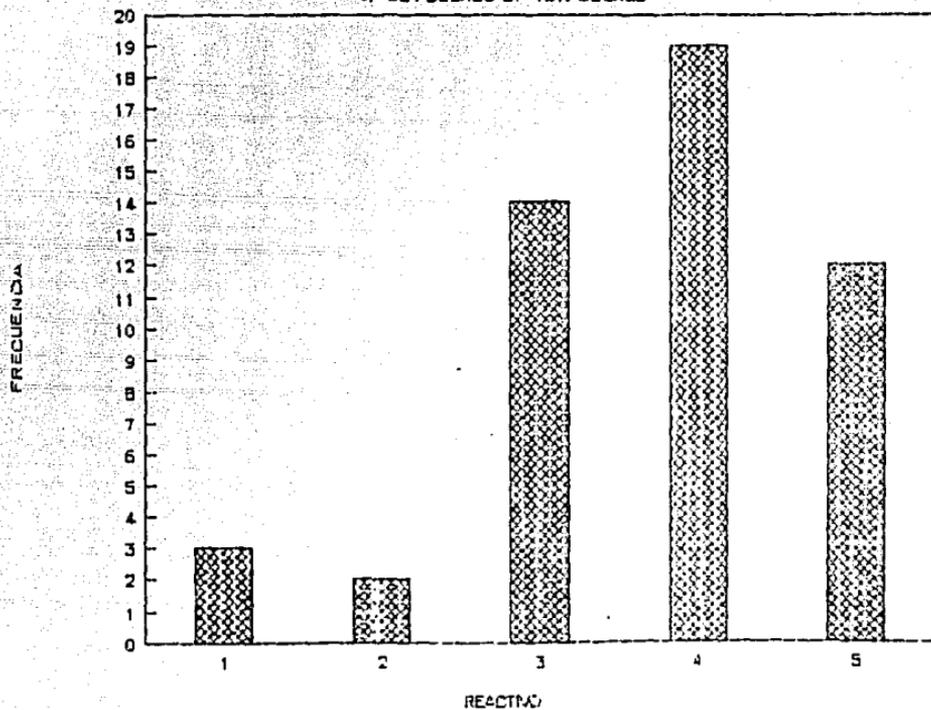
FRECUENCIA



GRAFICA 11

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE

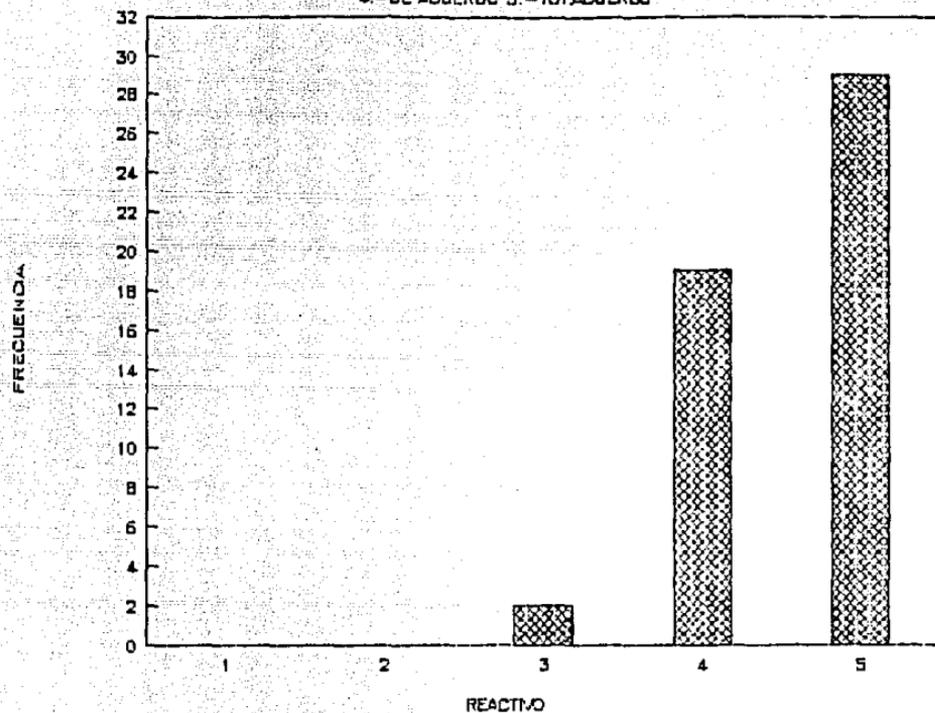
4.-DE ACJERGO 5.-TOTACUERDO



143

GRAFICA 12

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOTACUERDO

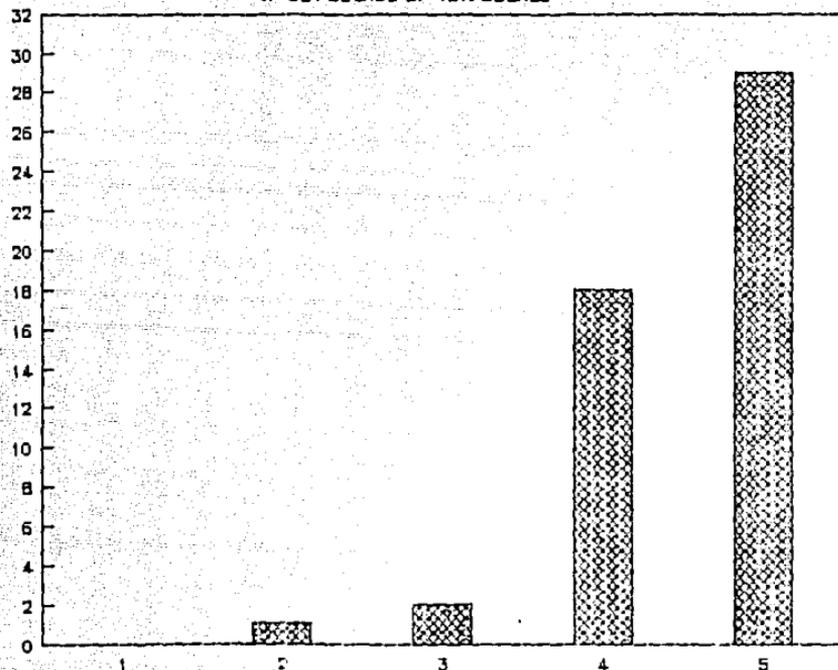


GRAFICA 13

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACJERDO 5.-TOTACUERDO

145

FRECUENCIA



REACTIVO

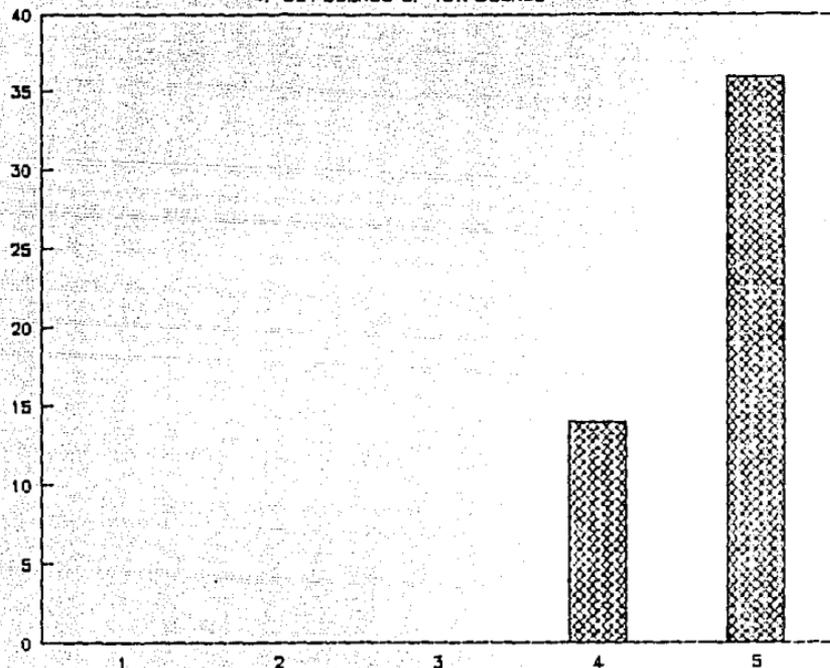
GRAFICA 14

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE

4.-DE ACUERDO 5.-TOTACUERDO

146

FRECUENCIA

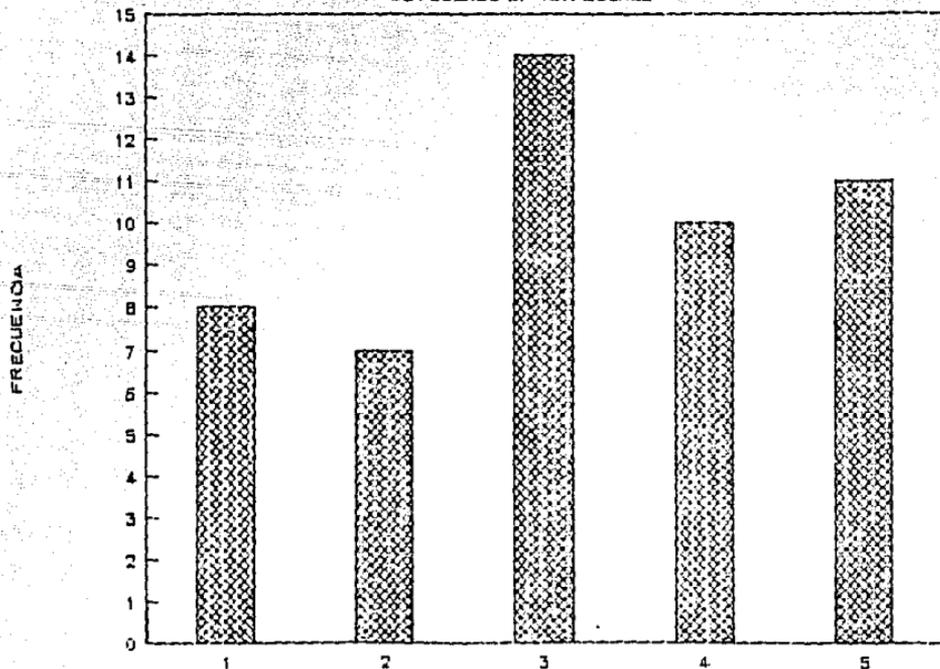


REACTIVO

GRAFICA 15

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE

4.-DE ACUERDO 5.-TOT ACUERDO



147

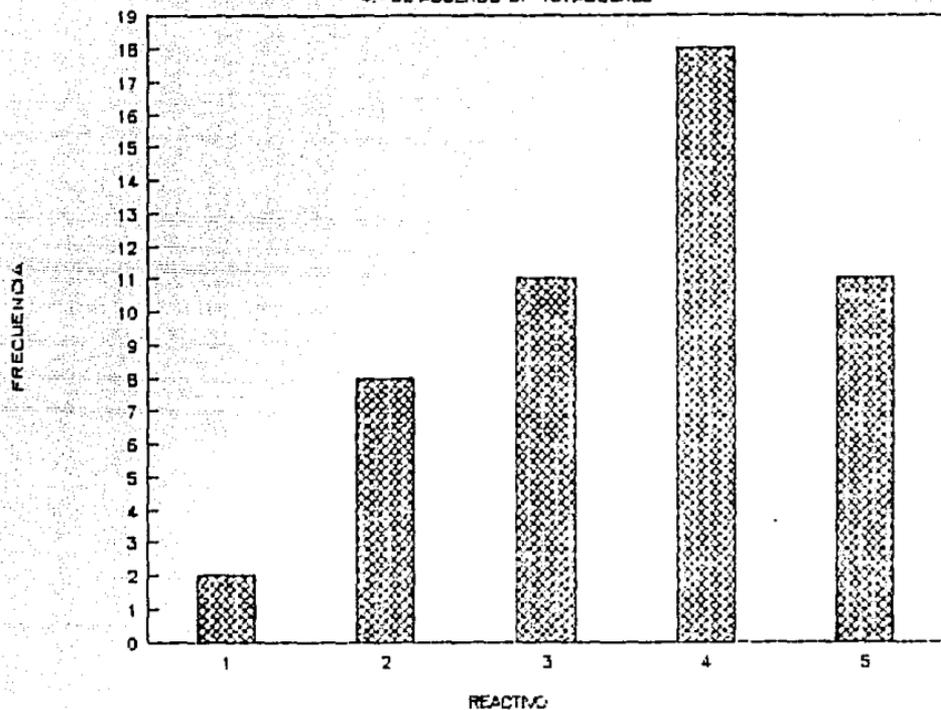
REACTIVO

15

GRAFICA 16

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE

4.-DE ACUERDO 5.-TOTACUERDO



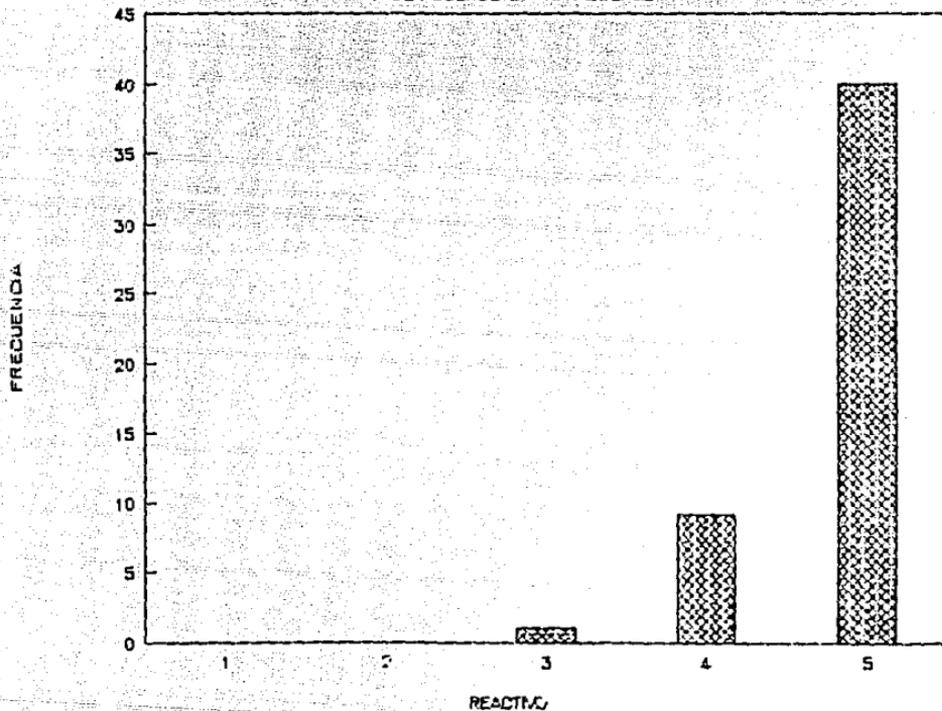
148

REACTIVO

16

GRAFICA 17

1.-TOT-DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOTACUERDO



149

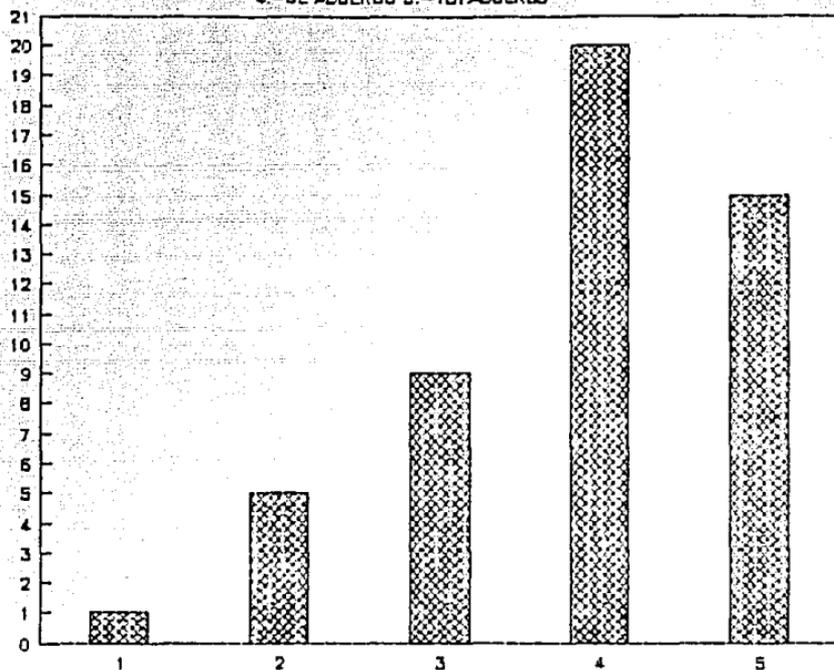
GRAFICA 18

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE

4.-DE ACUERDO 5.-TOTACUERDO

150

FRECUENCIA

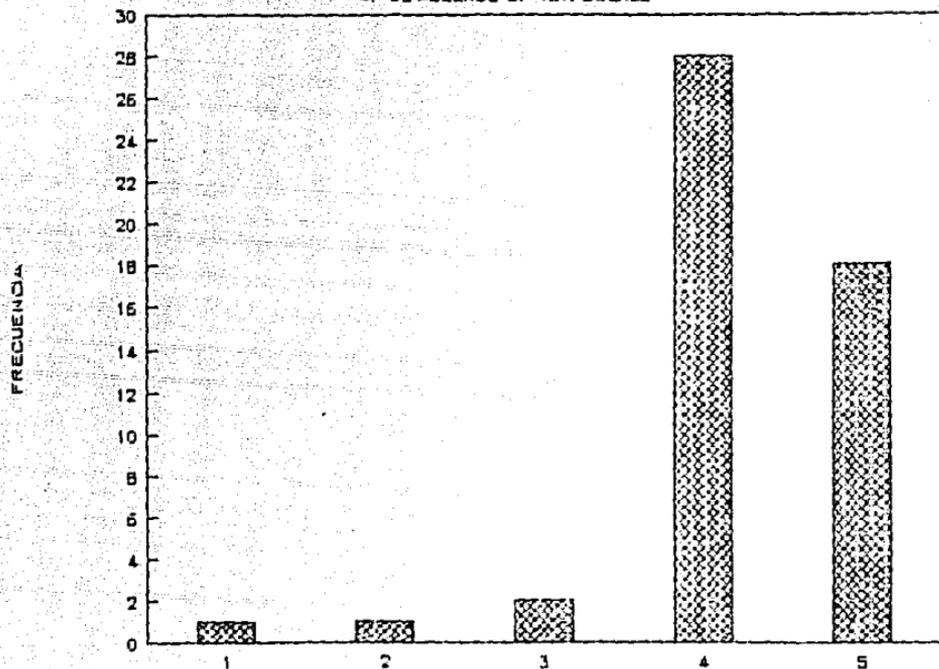


REACTIVO

18

GRAFICA 19

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOTACUERLO



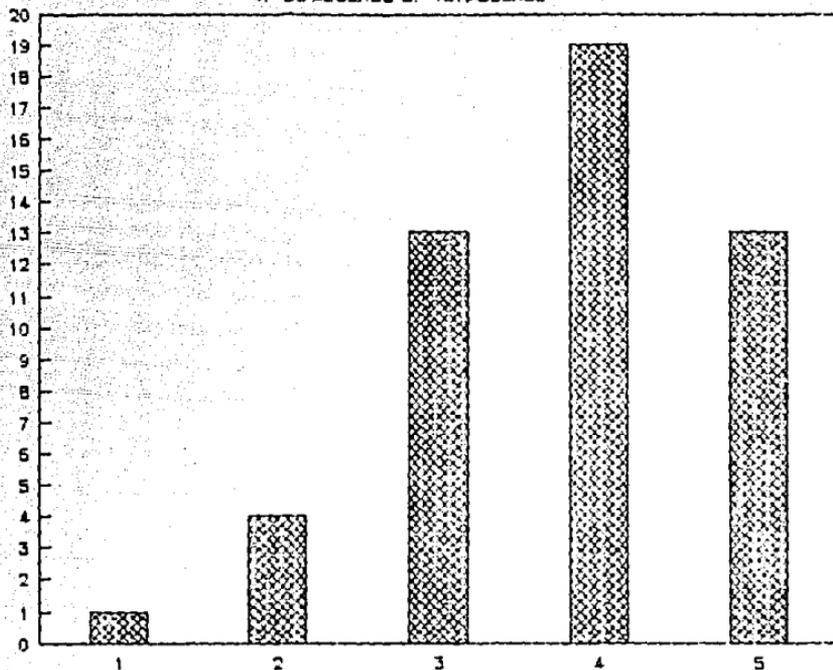
REACTIVO

GRAFICA 20

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOT.ACUERDO

152

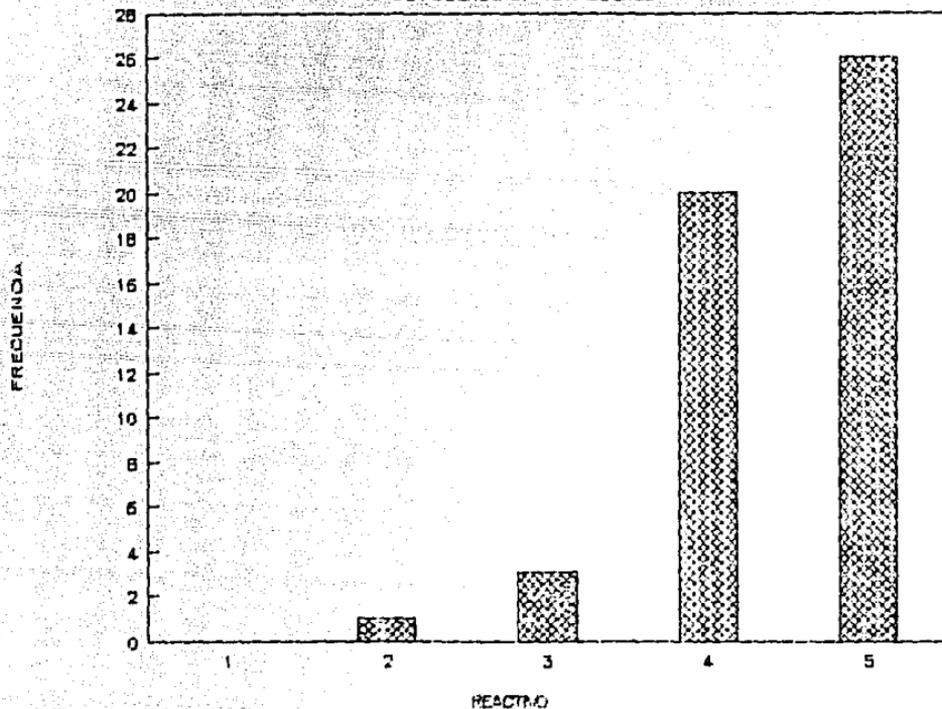
FRECUENCIA



REACTIVO

GRAFICA 21

1.-TOT.DESAC. 2.-DESAC. 3.-INDIFERENTE  
4.-DE ACUERDO 5.-TOT.ACUERDO



A N E X O II

**INSTRUMENTO**

ESCALA DE ORIENTACION AL LOGRO

Escolaridad \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Estado Civil \_\_\_\_\_  
 Años de Casada \_\_\_\_\_ Puesto \_\_\_\_\_ No. de hijos \_\_\_\_\_  
 Sueldo \_\_\_\_\_ Aportación para el gasto familiar \_\_\_\_\_

A continuación hay una lista de afirmaciones. Usted debe indicar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas; hay cinco respuestas posibles: 1. Completamente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo; 5. Completamente de acuerdo. Especifique su respuesta haciendo un círculo alrededor del número que mejor exprese su opinión. Acuérdense: Conteste como usted es, no como le gustaría. Por favor conteste todas las afirmaciones. Gracias.

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Soy cumplida en las tareas que se me asignan                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Me gusta resolver problemas difíciles                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Me enoja que otros trabajen mejor que yo                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Me es importante hacer las cosas lo mejor posible            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Me disgusto cuando alguien me gana                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Soy cuidadosa al extremo de la perfección                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Soy trabajadora  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Si hago un buen trabajo me causa satisfacción.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Ganar a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Soy dedicada en las cosas que emprendo.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. No estoy tranquila hasta que mi trabajo queda bien hecho    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Me gusta que lo que hago quede bien hecho                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Disfruto cuando puedo vencer a otros                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Me esfuerzo más cuando compito con otros                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 17. Me siento bien cuando logro lo que me propongo             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Como estudiante fui machetera                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Es importante para mi hacer las cosas mejor que los demás  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta terminarla. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Las escalas y sus correspondientes reactivos, manejadas por el instrumento son las siguientes:

Trabajo:

Soy cumplido en las tareas que se me asignan

Soy cuidadoso al extremo de la perfección

Una vez que empleo una tarea persisto hasta terminarla

Soy dedicado en las cosas que emprendo

No estoy tranquilo hasta que mi trabajo quede bien hecho

Como estudiante fui machetero

Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla

Soy trabajador.

Maestría.

Me gusta resolver problemas difíciles

Me es importante hacer las cosas lo mejor posible

Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor

Me gusta que lo que hago quede bien hecho

Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas.

Si hago un buen trabajo me causa satisfacción.

Me siento bien cuando logro lo que me propongo

Competencia.

Me enoja que otros trabajen mejor que yo

Me disgusta cuando alguien me gana

Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo

Disfruto cuando puedo vencer a otros

Es importante para mí hacer las cosas mejor que los demás.

Me esfuerzo más cuando compito con otros.

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

Alva M. y Klein V. (1975) La mujer y la sociedad contemporánea. Ed. Pax-México.

Babel A. (1978) La mujer y el Socialismo. México.Ed. Cultura - popular.

C.N.Cofer.(1979) Psicología de la Motivación.México.Ed.Trillas.

C.N.Cofer.(1979) Teoría de la Motivación. México.Ed. Trillas.

Chruden H. y Sherman A.W. Jr. (1982) Administración de Personal. México.Ed. CECSA.

Díaz Ibañez J. (1987) Persona,Familia y Trabajo.¿Crisis o equilibrio?.México.Ed. Diana.

Díaz Loving y Colg. (1989) Orientación de Logro.Revista Mexicana de Psicología. Vol. 6 No. 1

Dyer W. Wayne.(1960) Tus zonas erróneas.México.Ed. F.C.E.

Elú de Leñero Ma. del Carmen.(1964) ¿Hacia dónde va la mujer mexicana? México.Ed. Imes.

Elú de Leñero. (1975) Trabajo de la Mujer y Fecundidad.México. Ed. Sep-tetentas. Tomo I.

Fischer,Laura.(1987) Mercadotecnia.México. U.V.M.

C. Eiton. (1980) Relaciones de poder y condiciones de trabajo de las empleadas domésticas. México. Ed. Extemporáneos.

Fernández,Patricia.(1982) Conflicto de roles de la mujer casada que trabaja. UNAM.

Fromm.E. (1973) Miedo a la Libertad. México. Ed.Paidós.

- Fromm E. (1984) Tener o ser. México. Ed. F.C.E.
- García Guznán. (1982) Estudio preliminar sobre la Motivación. UNAM.
- García Molina. (1981) La mujer y la motivación en el trabajo. UNAM.
- Janeway E. (1973) El lugar de la mujer en el mundo del hombre. México. Ed. Extemporáneos.
- Jolande, Jacobi. (1960) La psicología de Carl Jung. México. Ed. - Paidós.
- Jung, Carl. (1964) Realidad del alma. Aplicación y progreso de la nueva Psicología. México. Ed. Paidós.
- La Rosa, Jorge. (1986) Escala de locus de control y autoconcepto: Construcción y Validación. Tesis de Doctorado. UNAM.
- Levin, Jack. (1990) Fundamentos de Estadística en la investigación Social. México. Ed. Harla.
- Lindgren, H.C. (1990) Introducción a la Psicología Social. México. Ed. Trillas.
- McClelland. (1968) La sociedad ambiciosa. España. Guadarrama.
- McGuigan. (1973) Psicología experimental. México. Ed. Trillas.
- Maier, Norman. (1982) Psicología Industrial. México. Ed. Rialpe.
- Madsen. (1972) Psicología de la Motivación. México. Ed. Paidós.
- Maslow, A. (1972) El hombre autorrealizado. México. Ed. Paidós.
- Maslow, A. (1973) Una teoría de la motivación. Vol. 50

Miner, John. (1973) El proceso Administrativo. México. Ed. Continental, S.A. CECSA.

Morton, P. (1978) El trabajo de la mujer nunca termina. México. Vol. II.

Orta, Victoria. (1973) La influencia de los factores higiénicos motivantes en el trabajo. UNAM.

Reiko, M. (1987) Influencia de variables familiares en la satisfacción de mujeres profesionistas. Tesis de Maestría. UNAM.

Rogers, Carl. (1972) El proceso de convertirse en persona. México. Ed. Paidós.

Scanlon Burt, K. (1978) Principios de la dirección y conducta organizacional. México. Ed. Limusa.

Shein, E.H. (1980) Psicología de la Organización. España.

Siegal, Laurence. (1982) Psicología de las Organizaciones Industriales. México. Ed. CECSA.

Siliceo, A. (1980) Capacitación y Desarrollo de Personal. México. Ed. Limusa.

Tinoco Madrid, E. (1990) La investigación de mercados aplicada al emplazamiento de productos para bebé. México. U.V.M.

Urrutia, Elena. (1981) Las que sacuden y barren nuestras miserias. México. Vol. IV.

Vite San Pedrp, G. (1986) Autoestima de madres con trabajo doméstico y madres con trabajo remunerado. Tesis de Maestría. UNAM.

Vroom H. Victor. (1982) Motivación y alta dirección. México.  
Ed. Trillas.

Wainerman, Catalina. (1983) Del ser y el hacer de las mujeres.  
México. Ed. Colegio de México. Pispal.

Wilson Anne. (1985) La mujer en un mundo masculino. México.  
Ed. Pax-México.