

176
Zj

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Psicología



"Motivación Laboral de un Grupo de Mujeres a
Nivel Directivo con Estudios Profesionales
y no Profesionales"

T E S I S
Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P r e s e n t a:
ORTEGA TRUJILLO RITA

Directora de Tesis:
Psic. Ma. del Carmen Gerardo Pérez

México, D. F.

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

Al Ser Supremo:

Que lo es Todo.

A mi Madre:

Que me has dado tu Amor.

A mis Hermanos con Cariño:

**A Juan, por tus enseñanzas
que han sido mi Guía.**

**A Maria, por tu peculiar
forma de Dar.**

A mis Tíos:

Rubén y Maria, con Gratitud y Respeto a donde quiera que estén.

A mis Sobrinos:

Berenice, Juan Pablo y Daniela, por ser la luz de mi vida.

A mi Cuñada:

Imelda, con entrañable Afecto.

A Blanca:

Por Ser y Estar.

MI GRATITUD

A la Lic. Ma. del Carmen Gerardo:

Por su Apoyo y Entusiasmo en la dirección de este trabajo.

A la Lic. Lucía Peña:

Por su Apoyo brindado en el procedimiento estadístico.

A la Dra. Georgina Ortiz:

Por sus Consejos e invaluable ayuda.

**Al Dr. Felipe Sánchez:
Por su Incondicional Apoyo Profesional.**

**A la Dra. Margarita Becerra:
Por su Orientación en el Primer Norte.**

**A mis Amigos:
Luz María, Silvia, Lourdes, Pedro, Guadalupe, Ricardo y Elsa, por compartir
esta Aventura.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

Motivación

| | Pág. |
|---|------|
| 1.1 Teorías Motivacionales | 2 |
| 1.2. Teorías de Contenido | 2 |
| 1.2.1. Teoría de la Motivación Humana de Maslow | 2 |
| 1.2.2. Teoría de Chris Argyris | 5 |
| 1.2.3. Teoría "X" y "Y" de Mc Gregor | 5 |
| 1.2.4. Teoría de la Motivación de Logro de Mc. Clelland | 5 |
| 1.2.5. Teoría de Hersey y Blanchard | 6 |
| 1.3. Teoría de los Procesos Cognoscitivos | 7 |
| 1.3.1. Teoría de la Equidad | 8 |
| 1.3.2. Teoría de Establecimiento de Metas | 8 |
| 1.3.3. Teoría de Valencias y Expectancias | 9 |

CAPÍTULO II

Teoría de Motivación e Higiene de Frederick Herzberg

| | |
|---|----|
| 2.1. Antecedentes | 14 |
| 2.1.1. Enfoque Metodológico | 14 |
| 2.1.2. Descripción de la Muestra | 14 |
| 2.1.3. Técnicas de Estudio | 14 |
| 2.1.3.1. Técnica de Análisis de Contenido | 15 |
| 2.1.4. Elementos del Diseño | 16 |
| 2.1.4.1. Los Factores | 16 |
| 2.1.4.2. Actitudes | 16 |
| 2.1.4.3. Los Efectos | 17 |

| | Pág |
|--|-----|
| 2.1.5. Entrevista Semiestructurada | 17 |
| 2.1.5.1. El Análisis de las Entrevistas | 17 |
| 2.1.6. Categorías | 18 |
| 2.1.6.1. Factores de Primer Nivel | 18 |
| 2.1.6.2. Factores de Segundo Nivel | 20 |
| 2.1.6.3. Los Efectos | 20 |
| 2.1.7. Resultados Experimentales | 21 |
| 2.2. Relación entre la Teoría de Herzberg y Maslow | 25 |
| 2.3. Confirmaciones | 26 |
| 2.4. Críticos de la Teoría de Herzberg | 28 |
| 2.5. Conclusión | 28 |

CAPÍTULO III

La Mujer

| | |
|---|----|
| 3.1. Antecedentes | 31 |
| 3.2. La Mujer en diferentes épocas | 31 |
| 3.2.1. Esclavitud | 31 |
| 3.2.2. Edad Media | 32 |
| 3.2.3. Renacimiento | 32 |
| 3.2.4. Revolución Francesa | 32 |
| 3.2.5. La Clase Mercantil | 32 |
| 3.2.6. Revolución Industrial | 33 |
| 3.2.7. La Mujer como Ama de Casa | 33 |
| 3.3. La Situación de la Mujer en México | 34 |
| 3.3.1. Época Precolombina | 34 |
| 3.3.2. Época Colonial | 35 |
| 3.3.3. Independencia y Reforma | 36 |

| | Pág |
|--|-----|
| 3.3.4. El Porfiriato | 36 |
| 3.3.5. Revolución Mexicana | 16 |
| 3.3.6. Los años 20'S | 37 |
| 3.3.7. De los años 40'S | 37 |
| 3.4. La Legislación Mexicana y la Protección de los Derechos de la Mujer | 39 |
| 3.4.1. La Ley del Trabajo y la Protección de la Mujer | 39 |
| 3.5. El Trabajo de la Mujer | 40 |
| 3.5.1. La Mujer en la Industria | 41 |
| 3.5.2. La Mujer en la Industria de la Transformación | 41 |
| 3.5.3. La Mujer en el Sector de Servicios | 41 |
| 3.5.4. El Status ocupacional de la Mujer que trabaja | 42 |
| 3.6. La Mujer Profesionista en México | 42 |
| 3.6.1. Población Total de Profesionistas | 43 |
| 3.6.2. Distribución por Disciplina Académica | 43 |
| 3.6.3. Composición por Edad y Sexo | 43 |
| 3.6.4. Fecundidad | 43 |
| 3.6.5. Estado Civil | 44 |
| 3.6.6. Características Económicas | 44 |
| 3.6.7. Ocupación Principal | 45 |
| 3.6.8. Situación de la Mujer en el Trabajo | 45 |
| 3.6.9. Ingresos | 46 |
| 3.7. El Futuro de la Mujer en México | 46 |
| 3.7.1. La Mujer Emprendedora en los 90'S | 47 |

CAPÍTULO IV

Metodología

| | |
|------------------------------------|----|
| 4.1. Importancia del Estudio | 51 |
|------------------------------------|----|

| | Pág |
|---|-----|
| 4 2 Planteamiento del Problema | 52 |
| 4 3 Hipótesis | 52 |
| 4.3.1. Hipótesis de trabajo y nulas | 52 |
| 4 4 Identificación de Variables | 54 |
| 4.4.1. Variables Independientes | 54 |
| 4.4.2. Variable Sociodemográficas | 54 |
| 4.4.3. Variable Dependiente | 54 |
| 4.4.4. Variable Control | 54 |
| 4 5 Definición de Variables | 55 |
| 4.5.1. Variables Independientes | 55 |
| 4.5.2. Variables Sociodemográficas | 56 |
| 4.5.3. Variable Dependiente | 56 |
| 4.5.3.1. Factores Higiénicos | 56 |
| 4.5.3.2. Factores Motivadores | 57 |
| 4.5.4. Variable Control | 57 |
| 4 6 Sujetos | 57 |
| 4 7 Tipo de Muestreo | 57 |
| 4.7.1. No Probabilístico | 57 |
| 4.7.2. Intencional | 58 |
| 4.7.3. Por Cuota | 58 |
| 4 8 Selección del Diseño | 58 |
| 4 9 Tipo de Estudio | 58 |
| 4 10. Instrumento | 58 |
| 4 11. Procedimiento | 60 |
| 4 12 Tratamiento Estadístico | 61 |
| 4 13. Resultados | 62 |

| | Pág |
|---|-----|
| 4.13.2. Análisis de Cronbach | 76 |
| 4.13.3. Prueba "T" de Student | 77 |
| 4.13.4. Análisis Factorial | 79 |
| 4.14. Conclusiones | 86 |
| 4.15. Limitaciones del Estudio | 94 |
| 4.16. Sugerencias para Estudios Futuros | 94 |
| BIBLIOGRAFÍA | 96 |
| ANEXOS | 99 |

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tuvo como propósito estudiar la Motivación Laboral en 2 grupos de mujeres que ocupan puestos a nivel directivo con estudios profesionales y no profesionales, así como, conocer los factores que han motivado a ambos grupos a desempeñar estos puestos dentro del área empresarial, de acuerdo con la teoría de la Motivación o Higiene de Frederick Herzberg, 1957.

El interés por conocer algunas características propias de este tipo de mujeres directivas, surge de la observación en el terreno laboral, y por tratarse de un tema que requiere ser estudiado ya que no se cuenta con suficiente material bibliográfico sobre estudios de la mujer mexicana en estos puestos, sin embargo en otros países como Estados Unidos, Gran Bretaña, entre otros, se han realizado numerosos estudios, en donde se reporta que la mujer se ha preocupado más por los aspectos relacionados con las Oportunidades de Ascenso, Desafío, Desarrollo, Responsabilidad, tener voz en la Toma de Decisiones y hacer una contribución a la Sociedad, factores (intrínsecos), a diferencia del perfil del hombre que se preocupa más por los factores (extrínsecos) al puesto como un sueldo elevado, beneficios adicionales y la seguridad del empleo.

En México, actualmente se ha observado que la mujer también se está preocupando por obtener estos puestos, que sólo al hombre se le permitía desempeñar. Lo cual significa que este grupo de mujeres estudiadas luchan por obtener un lugar dentro del medio económico, político y social y que ya no sólo se limita a casarse, tener hijos y al cuidado de ellos, ni tampoco trabaja sólo para llevar dinero a la casa, sino que se ha podido apreciar que existe algo que las mueve cada vez más. Aún, cuando queda mucho por hacer ya que no todas las mujeres tienen las mismas oportunidades educativas y de trabajo para enfrentarse a diferentes campos de acción que se requiere, sin embargo se está dando este salto aunque en pasos lentos.

Con base a lo anterior, se consideró importante plantear algunas hipótesis de investigación tales como: La mujer profesionista que desempeña puestos directivos tendrá mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que ocupen puestos a nivel directivo. Las mujeres profesionistas que no tengan hijos tendrán mayor motivación laboral que las mujeres profesionistas que tengan hijos. Las mujeres no profesionistas solteras y divorciadas tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas casadas. Las mujeres profesionistas divorciadas tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas divorciadas. Las mujeres profesionistas que vivan en unión libre y casadas tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que vivan en unión libre y casadas. Las mujeres profesionistas que tengan de uno a 5 años trabajando para la misma empresa tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que tengan uno a 5 años trabajando para la misma empresa. Así como conocer ¿Cuáles son los factores que motivan a este grupo de mujeres tanto profesionistas como no profesionistas a desempeñar puestos a nivel directivo?.

A lo largo de la historia, la participación de la mujer en el plano laboral en México ha pasado por diferentes momentos de transición y de cambios desde la época Precolombina hasta hoy, ya que desde la época revolucionaria ésta deja de ser un ente pasivo y limitado a actividades domésticas y sale a luchar junto con el hombre, incorporándose al mundo económicamente activo, aún sin lograr un reconocimiento propiamente dicho, es por ello, que ha seguido luchando por una igualdad de derechos y responsabilidades mostrando capacidad y talento junto con el hombre para el desarrollo de la sociedad.

Todo esto se ha generado bajo un proceso evolutivo de su participación en diferentes campos de acción tales como: en la Industria, los Servicios, en actividades Financieras, Comerciales, Científicas y Tecnológicas, etc. Y más que producir ha mostrado una gran capacidad de desarrollo dentro de la toma de decisiones, factor fundamental que le brinda la oportunidad de desempeñarse con mayor eficiencia y eficacia en puestos a nivel directivo.

Este camino no ha sido fácil de recorrer puesto que faltan muchos obstáculos que vencer ya que se ha tenido que enfrentar con una serie de tabúes en donde se limita la participación de la mujer relegandola a actividades de menor importancia y trascendencia y no todas las mujeres mexicanas han tenido las mismas oportunidades de desarrollo a nivel educativo, cultural, social y político.

El presente estudio se conforma de los siguientes capitulos

El primer capítulo ofrece un panorama general en relación a las diferentes teorías más relevantes acerca de la motivación en el trabajo

En el segundo capítulo se encuentra la teoría de la Motivación e Higiene de Frederick Herzberg que se tomó como base para este estudio, ya que este autor plantea una dicotomía entre los factores, los higiénicos (Relación con los jefes, Relación con los compañeros, Condiciones de trabajo, Prestaciones y Salarios y Oportunidad de Ascenso y Promoción) y los motivadores (Trabajo en sí mismo, Reconocimiento, Responsabilidad, Autoestima, Logro y Progreso); los primeros previenen la insatisfacción y los segundos son considerados como factores de satisfacción.

El tercer capítulo habla de los procesos evolutivos por los que a pasado la mujer a través de la historia, así como, la situación de la mujer en México en relación al tipo de trabajo que ha realizado junto con las obligaciones y derechos que ha obtenido, a base de lucha y perseverancia para que su trabajo se reconozca a través del ámbito profesional y marque una trayectoria trascendente hacia el futuro.

Finalmente el cuarto capítulo se refiere, a la Metodología seguida en este estudio, así como, los resultados obtenidos, ilustrados por medio de Gráficas, Cuadros y Tablas; Conclusiones; Limitaciones y Sugerencias para estudios futuros.

CAPÍTULO I

MOTIVACIÓN

1.1. Teorías Motivacionales

Se considera importante conocer y analizar las teorías motivacionales relacionadas con la motivación del individuo en el trabajo. Los teóricos de la psicología, se han dado cuenta de que la conducta que se observa a diario entre nuestros semejantes está dada por situaciones que no se conocen a simple vista.

Durante los últimos 40 años, se han ofrecido varias teorías, y cada una trata de explicar la naturaleza de la motivación; la mayoría tiene un enfoque motivacional, es decir, dan por supuesto que el empeño con que la gente trabaja y la satisfacción, son por lo menos en parte, consecuencias de su nivel de motivación, por lo que intentan explicar la satisfacción en el trabajo o la ejecución a nivel individual. La mayoría de las teorías han tenido una clara orientación hacia la investigación empírica.

Por lo que se dividen en dos grupos: Las teorías de Contenido y las de Proceso

1.2. Teorías de Contenido. Se preocupan por la descripción de los sistemas humanos de motivación: es decir, distintas necesidades que tienen las personas o cuando no satisfacen dichas necesidades; los individuos trabajan para satisfacer necesidades básicas, trabajan con mayor intensidad mientras mayor sea la necesidad y la relevancia que tenga el objeto de la meta para obtener la satisfacción de esa necesidad.

Intentan explicar las causas específicas, dentro del individuo o el ambiente, que motivan a las personas. Entre estas teorías se pueden considerar entre otras las más representativas:

1.2.1. Teoría de la Motivación Humana de A. Maslow, (1954).

Esta teoría hace énfasis de que no sólo existen muchas necesidades, desde las básicamente fisiológicas, como el hambre, hasta el más abstracto deseo de autorrealización, sino que también se sitúan en una jerarquía en las que las necesidades más bajas deben estar ampliamente satisfechas antes que las más altas entren en juego.

Propone que existen por lo menos cinco conjuntos de metas que podemos llamar necesidades básicas: fisiológicas, de seguridad, de amor, de estimación y de autorrealización. Además, que somos motivados por el deseo de alcanzar o conservar las diversas condiciones sobre las que descansan estas satisfacciones básicas y por ciertos deseos más intelectuales.

A continuación Vroom, 1979, señala estas necesidades en una jerarquía de predominio relativo:

1.- Necesidades Fisiológicas.- normalmente se toman como punto de partida de la teoría de la motivación los llamados impulsos fisiológicos, estas necesidades son las más potentes, esto significa específicamente que 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, es decir, a una persona que le falta comida, seguridad, amor, y estimación, probablemente tenga más ganas y necesidad de alimento que de cualquier otra cosa

2.- Necesidades de Seguridad.- si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas surge entonces un nuevo grupo de necesidades, que pueden formar la categoría de necesidades de seguridad, es decir, si un adulto sano, normal y afortunado de nuestra cultura en una sociedad pacífica tiene más que satisfechas sus necesidades de seguridad, en cuanto se sienta suficientemente a salvo de animales salvajes, temperaturas extremas, criminales asaltos, asesinatos, tiranías, etc., a este individuo se le puede considerar que tiene satisfechas estas necesidades, otros aspectos más amplios del intento de buscar seguridad y estabilidad en el mundo se ven a través de la tan común preferencia por lo conocido a lo desconocido.

3.- Necesidad de Amor.- si las dos necesidades anteriores están más o menos satisfechas, surgirán entonces las necesidades de amor, de afecto y de pertenencia, y todo el ciclo se repetirá. Ahora la persona sentirá, como nunca antes, la ausencia, de amigos, novia o esposa, etc. Tendrá hambre de relaciones afectivas con la gente en general, es decir, de ocupar un lugar en su grupo, y luchará con gran fuerza para alcanzar esta meta. Deseará ocupar ese lugar más que nada en el mundo e incluso olvidará que una vez, cuando tenía hambre desdénaba el amor. Algo que debe puntualizarse es que amor no es sinónimo de sexo, este puede estudiarse como una necesidad fisiológica. Tampoco se debe pasar por alto el hecho de que las necesidades de amor comprenden tanto dar como recibir.

4.- Necesidad de Estimación.- en toda la gente de nuestra sociedad existe una necesidad o deseo de lograr un estable o firme concepto de sí mismo, de respeto, de autorrealización y de estimación de los demás, estas necesidades pueden clasificarse en dos grupos secundarios:

Primero.- El deseo de fuerza de logro, de independencia y de libertad.

Segundo.- El deseo de reputación o prestigio (definido como respeto o estimación de los demás), reconocimiento, atención, importancia y aprecio.

5.- La Necesidad de Autorrealización - origina sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, capacidad y adecuación, de ser útil y necesario en el mundo. Si no se da ésta necesidad surge la frustración y produce sentimientos de inferioridad, de debilidad o de inutilidad.

Aún cuando estas necesidades estén satisfechas, a menudo podemos esperar el desarrollo de un nuevo descontento o inquietud a menos que el individuo esté haciendo algo para lo que es apto. Ejemplo, una persona debe ser lo que quiere ser, esta necesidad se puede denominar autorrealización.

A la gente que tiene satisfechas éstas necesidades, Maslow las llamó gente básicamente satisfecha, y es de ésta de quien se puede esperar la más completa y sana creatividad. Puesto que en nuestra sociedad la gente con estas características es la excepción que incita a la investigación.

Maslow en 1955, somete a discusión algunas de las diferencias observadas por él entre las vidas motivacionales de las personas y las de otras; es decir, entre las personas motivadas por necesidades de desarrollo en contraste con aquellas motivadas por necesidades básicas. Considera que las personas sanas han satisfecho suficientemente sus necesidades básicas de seguridad, entrega, amor, respeto y autoestimación, de tal modo que se sienten motivadas principalmente por tendencias adecuadas a la autorrealización (definida como realización creciente de las potencialidades, capacidades y talentos, vocación; como conocimiento y aceptación más plenos de la naturaleza intrínseca propia y como tendencia constante, hacia la unidad, integración, dentro de los límites de la misma persona.)

Definió las Necesidades de Desarrollo, como "el conjunto de los diversos procesos que conducen a la persona hacia la autorrealización definitiva", dicha definición se ajusta mejor al hecho observado empíricamente de que, realmente se extiende a todo el período de la vida de la persona. Así pues, se considera el desarrollo no sólo como la satisfacción progresiva de las necesidades básicas hasta el punto de lograr su "desaparición, si no también como motivaciones específicas de desarrollo más allá y por encima de estas necesidades básicas; talentos, tendencias creativas, potencialidades innatas.). (Op. cit. Maslow, A. pág.58).

Al proceder al análisis de personas motivadas predominantemente por el desarrollo en dichas personas, la satisfacción de los impulsos fomenta un aumento de la motivación antes que una disminución de la misma, una elevación de la incitación antes que un descenso. Es decir, los apetitos se intensifican y crecen. Se desarrollan sobre sí mismos y, en vez de desear cada vez menos, tales personas desean más y más, por ejemplo de educación. En vez de llegar a un estado de reposo, la persona se hace progresivamente más activa. El apetito

de desarrollo se ve agudizado por la satisfacción de los impulsos más bien que verse aplacado. El desarrollo en sí mismo es un proceso gratificante y excitante.

1.2.2. Teoría de Chris Argyris, (1957).

Esta teoría sugiere que las "necesidades del individuo así como sus metas no son compatibles con las de la organización y que por tanto la organización impondrá con frecuencia demandas poco razonables al trabajador. Considera que los valores básicos de las organizaciones son burocráticos, o sea impersonales y poco profundos, los que conducen a la desconfianza, a los conflictos y a una menor y mala eficiencia." (Op. cit. Pérez Uribe, G. 1978 pág.79).

El autor de esta teoría señala que, la dirección ideal sería aquella que permitiera el desarrollo y crecimiento del individuo. Es por ello que recurre a las necesidades de Maslow y piensa que, el mejor liderazgo es el que permite que el trabajador se actualice, y que debe comprender el enriquecimiento del trabajo, la dirección centrada en los empleados y la dirección realista.

1.2.3. Teoría "X" y "Y" de Mc.Gregor, (1960).

La teoría "X" expone el énfasis de la dirección, se basa en las metas de la organización, mientras que la teoría "Y", su énfasis se dirige hacia las metas del trabajador.

Este autor propuso que, la llave del éxito de la teoría "Y" "es el concepto de integración, que consiste en el proceso de estructurar la situación del trabajo de tal manera que las metas de la organización se integren con las de los individuos, para que los integrantes del grupo de trabajo puedan lograr sus propias metas de un modo más fácil, si siguen la estrategia de dirigir sus esfuerzos hacia el logro de las metas de la organización", además pensó que la colaboración entre el superior y el subordinado es una condición necesaria para lograr la integración de las metas. (Ibid, pág. 80).

1.2.4. Teoría de la Motivación de Logro de Mc. Clelland, (1961).

Hodgetts, 1981, indica que estos autores llevaron a cabo un estudio minucioso del motivo de la satisfacción de los logros. Enfocaron todo su trabajo principalmente en la motivación de logro, que se ha designado como (nlog) procurando encontrar medios para medir, la fuerza de la satisfacción de las necesidades de las personas, descubrir cómo y cuándo difieren las personas en función de y descubrir la forma en que influyen en su comportamiento.

El método que usaron es una técnica proyectiva. La Temática-Apercepción Test T.A.T. la fuerza de (nlog) se determina según la cantidad de logro o de impulsos hacia él, que introducen en sus historias. En estas imágenes siempre se están desarrollando alguna actividad, donde las personas escriben un relato sobre lo que está sucediendo en ella. Según las respuestas que dé la persona, se realiza un análisis de si el individuo tiene un alto grado de satisfacción de las necesidades.

Características de los grandes realizadores. A través de años de investigaciones, este autor junto con sus colaboradores identificaron un conjunto de tres características que describen a los grandes realizadores:

1.- Los grandes realizadores aceptan la responsabilidad personal, es decir, sienten confianza en su propia personalidad.

2.- Tienden a aceptar los riesgos moderados; en otras palabras, las personas que sienten una gran necesidad de realización, prefieren las situaciones en que existe un desafío; pero en donde estén aceptando un riesgo real de triunfar, en donde dicho riesgo no es tan grande que no puedan vencerlo por su propio esfuerzo

3.- Los grandes realizadores buscan una retroalimentación concreta respecto a su desempeño, les agrada saber que tan bien están realizando las cosas.

También trataron de desarrollar el impulso de realización en las personas es decir, los grandes logros se pueden desarrollar parcialmente, sugerido en cuatro etapas:

Primera.- El individuo se debe esforzar por recibir la retroalimentación necesaria.

Segunda.- El individuo debe buscar modelos de realización, escogiendo personas que desarrollen un buen trabajo y tratando de emularlos.

Tercera.- El individuo debe de tratar, de modificar su imagen personal, imaginándose así mismo como alguien que necesita el éxito y los desafíos.

Cuarta.- El individuo debe controlar las fantasías pensando y hablándose así mismo en términos positivos.

1.2.5. Teoría de Hersey y Blanchard, (1970).

Estos autores explican que, lo fundamental del comportamiento es la actividad, que se orienta motivado a metas señalado en una frase "El motivo mueve a actuar hacia el logro de incentivos o metas". (Op. cit. Fregoso Ramos, A. 1983 pág. 8).

Y proponen al respecto dos categorías de actividad:

- a) La actividad dirigida hacia una meta; es decir,
- b) Que el comportamiento se dirige hacia el logro de una meta, o sea ocuparse de la meta misma.

La diferencia entre ambas categorías consiste en que la primera se refiere al comportamiento que se dirige hacia el logro de una meta y el efecto sobre la fuerza de la necesidad tiende a aumentar a medida que se actúa hacia la meta y la segunda se refiere a ocuparse de la meta misma, y una vez comenzada esta actividad, la fuerza de la necesidad tiende a disminuir a medida que uno se entregue a ella, con lo que saciamos una necesidad sólo por un momento o algún período.

1.3. Teorías de los Procesos Cognoscitivos.

Vroom, 1979, menciona que sus modelos procuran especificar todos los procesos cognoscitivos y subyacen en la satisfacción y la acentuación en el empleo, incluyendo las interacciones entre los procesos; es decir, sugieren que el esfuerzo es una función conjunta del valor percibido de los resultados disponibles del trabajo y de las oportunidades percibidas de que el esfuerzo produzca realmente estos resultados.

Además, la ejecución es una función de esfuerzo, habilidad y percepción de rol; mientras que la satisfacción depende de la relación percibida entre la ejecución y el logro del resultado.

Vroom, y colaboradores, 1979, mencionan que las teorías de procesos cognoscitivos más amplias son aquellas en las que las expectativas del individuo juegan un papel predominante.

Se ocupan principalmente de explicar la forma en que la conducta se inicia, se dirige, sostiene y detiene. La más conocida de éstas es La teoría de Expectativas, esta teoría tiene sus raíces iniciales en los primeros trabajos realizados por: Lewin, 1923 y Tolman, 1932 pero se asocia más con investigadores actuales como: Lawler, Porter y Vroom. 1957.

Su aportación se clasifica en tres áreas:

Primera.- proporciona una estructura dentro de la cual se puede organizar todas las ideas (empíricas y especulativas) que han apreciado a cerca de la satisfacción y de la motivación.

Segunda.- genera hipótesis de investigación que se pueden comprobar mediante los cuales nuestros conocimientos se incrementan.

Tercero.- ponen en relieve la complejidad de la motivación humana en la situación de trabajo. Existe una desventaja, el no poder encontrar las medidas que representan fielmente los procesos del pensamiento. Hace menos hincapié sobre las necesidades, poniendo mayor interés sobre los procesos "mentales" de tipo motivante o de cualquier otro mediante los cuales se logra la satisfacción y la ejecución del trabajo. Miran más allá de la mera satisfacción de necesidades.

1.3.1. Teoría de la Equidad, Adams, (1963).

Howell, 1976, menciona que esta teoría, hace énfasis en el papel que juega la justicia percibida en la ejecución y satisfacción, es decir, que las personas adaptan la cantidad de esfuerzo que invierten en su trabajo, en base a lo que reciben a cambio, particularmente en cuanto se compara con lo que otros reciben. Se esfuerzan por obtener un intercambio "equitativo" o justo en lo que ellos ponen de su parte y los resultados.

Adams plantea una interrogante en relación a ¿Cuáles son los procesos mentales que están de por medio en la concepción que se tiene de la equidad?, ¿Cómo se afrontan mental y prácticamente las situaciones que se juzgan injustas?

Los procesos básicos que propone la teoría de la Equidad para responder a estas interrogantes, se derivan de una proposición teórica muy amplia de la psicología social que se conoce como la Teoría Cognoscitiva de la Disonancia ó Cognoscitiva de la Consistencia.

La premisa esencial es que los individuos tratan de ser constantes o lógicos en su modo de pensar, es decir, prefieren que sus actividades, creencias, o apreciaciones a cerca de cualquier cosa sean más compatibles unas con otras (que estén en consonancia lógica), que contradictorias. Esta última situación, cuando existe, establece un estado aversivo de motivación llamado Cognoscitivo de Disonancia.- es decir, que el individuo hace esfuerzos por superar, ya sea cognoscitivamente (cambiando algunos de sus conocimientos inconstantes), o mediante el comportamiento cambiando la situación responsable de los conocimientos).

1.3.2. Teoría de Establecimiento de Metas. Edwin Locke, (1970).

Howell, 1976, también señala que esta teoría sugiere que las personas obtienen un logro proporcional a las dificultades de las metas que ellos mismos se

establecen, se ven motivados a trabajar por las metas o las intenciones, mediante las cuales operan todos los incentivos externos; así la promesa de un salario mayor influye sobre la ejecución, solamente si una mayor cantidad de dinero ayuda en una u otra forma a las metas del individuo.

Locke fué el principal defensor de esta teoría y puso a prueba un buen número de hipótesis deducidas de tres principios:

1.- Si se les dá a las personas la oportunidad de escoger el aspecto de la tarea o del empleo que quieran destacar, en realidad trabajarán mejor sobre estos aspectos, que seleccionan.

2.- Los individuos trabajan mejor cuando lo hacen en pro de metas difíciles que cuando trabajan en pro de metas fáciles.

3.- Cuando incentivos como el dinero, o la retroalimentación cambian las metas y las intenciones, pero cuando se controlan las diferencias de intención, los incentivos no tienen ningún efecto.

4.- Los individuos reportan satisfacción en su empleo o en su propia ejecución, en el mismo grado en que dicho empleo o ejecución responde a sus expectativas.

1.3.3. Teoría de Valencias y Expectancias.

Vroom y colaboradores, 1979, tratan de explicar "Como comienza el comportamiento, como recibe energía, como la conserva, como la dirige y que tipo de reacción subjetiva se presenta en el organismo". Basándose en los primeros trabajos de Lawer y Porter, 1967; Porter y Lawer, 1968. (op. cit. Vroom, V.pág. 146).

Esta teoría afirma que cuando los trabajos están estructurados de manera que las recompensas intrínsecas parezcan ser el resultado de un buen desempeño, entonces los trabajos en sí mismos pueden ser motivadores eficaces. También se enfatiza que si el contenido del trabajo debe ser una fuente de motivación, el trabajo debe conceder una afectiva retroalimentación, debe probar las habilidades del individuo y permitir gran cantidad de autocontrol por parte del empleado.

Consideran que la motivación del empleado para desempeñarse en forma efectiva está determinada por dos variables:

Primera, queda contenida en el concepto de una probabilidad de esfuerzo-recompensa, esta probabilidad subjetiva del individuo que dice que dirigir determinada cantidad de esfuerzo hacia la ejecución efectiva de una labor dará como resultado cierta recompensa o un resultado valuado positivamente. Esta

probabilidad de esfuerzo-recompensa está determinada por dos probabilidades subjetivas secundarias: La probabilidad de que el esfuerzo dará como resultado la eficiencia y la probabilidad de que el esfuerzo dará como resultado una recompensa. Vroom refiere a la primera de estas probabilidades subjetivas como una "Expectancia" y a la segunda como una "Calidad de medio".

La segunda es el concepto del valor o valencia de la recompensa. Esto se refiere a la percepción individual del valor de la recompensa o resultado que podría obtenerse al desempeñarse en forma efectiva. El valor de recompensa por los resultados, surge de la habilidad percibida de satisfacer una o más necesidades. Aquí es específicamente aplicable la lista de necesidades investigadas por Maslow.

Para determinada recompensa, el valor de la recompensa y la probabilidad de esfuerzo-recompensa se multiplica con objeto de determinar la motivación de un individuo. Esto significa que si ésta es baja o inexistente, no habrá motivación.

El argumento de este estudio es que los cambios en el diseño del trabajo pueden tener un efecto positivo en la motivación, por que pueden cambiar la opinión de un individuo acerca de que ciertas recompensas serán el resultado de invertir grandes cantidades de esfuerzo. Dicho en palabras de Vroom, el argumento es que resulta más probable que los cambios en el diseño de trabajo afecten la mediación de una alta productividad que las expectativas de que el esfuerzo conducirá a la eficacia en el desempeño.

Es importante distinguir entre dos clases de recompensa:

Primera.- incluye aquellas que son extrínsecas para el individuo. Estas son parte de la situación del trabajo y las otorgan otros: esto es, provienen del exterior y son recompensas que es mejor considerar como satisfactores de las necesidades de bajo orden.

Segunda.- incluye aquellas que son intrínsecas para el individuo y emana directamente de su productividad. Estas recompensas son internas, puesto que el individuo se recompensa así mismo. Se pueden considerar como satisfactores de alto orden, como son la autoestimación y la autorrealización. Incluyen como los sentimientos de cumplimiento de una tarea y el sentimiento de emplear y desarrollar las habilidades propias. El hecho de que estas recompensas se otorguen internamente las aparta de las recompensas extrínsecas. Por tanto, son potencialmente excelentes motivadores por que establecen más altas probabilidades de esfuerzo recompensa que lo que pueden hacer las recompensas extrínsecas. También tienen una ventaja para muchas personas, esto puede tener un alto nivel positivo.

El contenido de este trabajo es la determinante crítica de si los empleados creen que un buen desempeño del trabajo conduce a alcanzar sentimientos de logro, crecimiento y autoestimación: esto es si los individuos encontrarán que sus trabajos son intrínsecamente motivadores. Es más probable que ciertas tareas originen sentimientos de logro y de autorrealización y generen entre los individuos la creencia de que un desempeño productivo dará resultados que incluyen sentimientos de logro y de crecimiento.

A continuación se presenta un cuadro a manera de resumen con las Teorías Motivacionales:

TEORÍAS MOTIVACIONALES

| Nombre de la Teoría | Descripción | Autores |
|---|--|---|
| 1.-Teoría de Contenido Motivacional | Naturaleza y significación de los Sistemas de Motivación Humana. | Maslow, Herzberg, McClelland, Argyris, McGregor, Hersey y Blanchard |
| 2.-Teoría de los Procesos Cognoscitivos | Procesos responsables de la satisfacción y la ejecución. | |
| a) Teoría de la Equidad (del intercambio) | Valores conocibles, solución de conflictos de meta. | Adams, Dunnette |
| b) Teoría Establecimiento de Metas | Intención Consciente | Locke |
| c) Teoría de Valencias y Expectancias | Valores conocibles e incertidumbres asociadas con resultados | Vroom, Porter y Lawer |

A manera de resumen, este capítulo consideró importante conocer y analizar las teorías motivacionales más sobresalientes orientadas a la motivación del individuo en el trabajo, donde dan por supuesto que el empeño con que la gente trabaja y la satisfacción, son por lo menos en parte, consecuencia de su nivel de motivación.

Entre ellas se encuentran las Teorías de Contenido que se preocupan por la descripción de los sistemas humanos de motivación, se refiere a las distintas necesidades que tienen las personas desde las básicas hasta el mayor deseo de autorrealización e intentan explicar las causas específicas, dentro del individuo o el ambiente que motivan a las personas a desempeñar alguna actividad.

Mientras que las Teorías de los Procesos Cognoscitivas se enfocan más a especificar todos los procesos cognoscitivos y subyacen en la satisfacción y la acentuación en el empleo, se ocupan de explicar la forma en que la conducta se inicia, se dirige, sostiene y detiene.

Su aportación se clasifica en tres áreas:

Primera.- proporciona una estructura dentro de la cual se puede organizar todas las ideas (empíricas y especulativas) que han apreciado a cerca de la satisfacción y de la motivación.

Segunda.- genera hipótesis de investigación que se pueden comprobar mediante los cuales nuestros conocimientos se incrementan.

Tercera.- pone en relieve la complejidad de la motivación humana en la situación de trabajo, existe una desventaja, el no poder encontrar las medidas que representan los procesos del pensamiento, hace menos hincapié sobre las necesidades y hace mayor énfasis sobre los procesos "mentales" de tipo motivante mediante el cual se logra la satisfacción y la ejecución del trabajo.

CAPÍTULO II

**TEORÍA DE MOTIVACIÓN E HIGIENE
DE
FREDERICK HERZBERG**

2.1. Antecedentes

Herzberg y colaboradores en 1959, realizaron una investigación sobre la motivación en el trabajo, se preocuparon por estudiar los sentimientos que la gente tenía en relación hacia su trabajo y los factores implícitos en las actitudes que tenían con respecto a su trabajo.

El planteamiento principal de esta teoría se enfoca en premisas específicas tales como: ¿Por qué, para algunos individuos, el trabajo es la fuente de grandes satisfacciones? y ¿Por qué, para otros, el trabajo es la causa de múltiples insatisfacciones? Así como ¿Qué es lo que gusta a los hombres, de su trabajo? y ¿Qué es, lo que les disgusta?.

La respuesta a estas interrogantes fué lo que orilló a obtener múltiples paralelismos, con algunos conceptos desarrollados en el campo de la salud.

2.1.1. Enfoque Metodológico

Mora Argudín, 1990, comenta que una de las inquietudes fundamentales de Herzberg fué la de enfocar el estudio de las actitudes del trabajador, como un todo. Es decir, tomar al complejo; factores, actitudes y efectos, como base del mismo estudio.

2.1.2. Descripción de la Muestra

El equipo de investigación inició sus estudios en la ciudad industrial de Pittsburg, donde eligieron una muestra de 203 ingenieros y contadores, a cada uno de los sujetos se les pidió que identificaran periodos específicos de sus experiencias recientes que les hiciera sentir excepcionalmente bien o excepcionalmente mal con respecto a su trabajo.

Así como, se les pidió que indicaran a través de un relato qué efectos habían tenido esos incidentes sobre sus actividades y su desempeño, y si tales efectos fueron de corta o larga duración; en cada caso el relato debía ser finito en términos de tener un comienzo, una parte intermedia y un fin.

Esta investigación se llevo a cabo con el consentimiento de la gerencia, y la información de cada sujeto se mantuvo en el anonimato.

2.1.3. Técnicas de Estudio

Se plantearon la posibilidad de utilizar, por lo menos dos técnicas de estudio:

1ª La estadística, por la posibilidad de formar grandes grupos con características específicas que difieran significativamente. Se puede comparar grupos con distinta productividad y relacionarlos con su moral y viceversa. Sin embargo se consideró que ésta técnica presentaba algunos inconvenientes, ya que por lo regular existe una gran pérdida de tiempo, entre las variables independientes que van a determinar la formación de los grupos y la medición de las distintas características que van a constituir las variables dependientes. Por ejemplo, puede suceder que un individuo fué asignado a un grupo de "alta moral", al momento de la medición de las variables dependientes, presente una actitud negativa hacia su trabajo debido a algún problema reciente, en su familia o en su mismo trabajo.

Ante estas objeciones, Herzberg y colaboradores, decidieron rechazar ésta técnica.

2ª La individual ó Ideográfica, técnica que consiste en que el individuo pueda identificar alguna etapa de su vida en que su moral haya sido alta o baja, de esta manera, a través del relato que dé el trabajador, el investigador pueda determinar los factores que dan origen a las actitudes, así como los efectos de éstos en el trabajo.

Lo que significa que, se estaría sugiriendo la buena disposición del trabajador para comunicar sus experiencias al investigador.

Esta técnica, permite establecer el supuesto de que el individuo o trabajador será capaz de señalar en una escala continua, la posición que guardan sus sentimientos de satisfacción o insatisfacción.

Dado que los relatos de cada uno de los participantes tendrán un alto contenido cualitativo, de tal manera que, sólo restaría completar la técnica con alguna información de tipo cuantitativo. Herzberg y colaboradores consideraron utilizar la Técnica de Análisis de Contenido.

2.1.3.1. Técnica de Análisis de Contenido

Ramírez José, 1974, indica que esta técnica se aplica en las áreas de las ciencias sociales y políticas. En esta técnica los datos recopilados pueden ser tabulados en categorías y consiste en solicitar a cada uno de los individuos, un relato acerca de su vida laboral en la cual se hubieran sentido muy bien o muy mal, posteriormente, el investigador trataría de especificar los factores que habían contribuido a la formación de estas actitudes y los efectos de las mismas en el trabajo. De esta manera se logra obtener la información cuantitativa como complemento de la técnica anterior.

2.1.4. Elemento del Diseño

Brevemente se mencionarán los elementos más relevantes del diseño de los estudios que fundamentan esta teoría:

2.1.4.1. Los Factores

Cuando se habla de factores, se está refiriendo a los determinantes de la formación de una actitud hacia el trabajo y ésta puede ser positiva o negativa. Se planteó la interrogante de ¿Cómo podemos conocer o cuáles son estos factores? Ya que como se ha mencionado Herzberg y colaboradores no aplicaron inventarios de actitudes, ni escalas, ni listas de ponderación.

Si no que, estos autores le pidieron a los sujetos que relataran un acontecimiento de su vida laboral, en que se hubieran sentido claramente diferentes respecto a sus sentimientos normales. Se establecieron algunos criterios de aceptación de dichos relatos, con el objetivo de determinar cuáles eran los factores implicados en cada uno de ellos, estos criterios son:

1º El relato debía de referirse a algún evento objetivo, y no sólo un sentimiento genérico, es decir, "me siento bien en mi trabajo", ya que este no sería aceptable.

2º El relato tendría que poder registrarse en el tiempo. Debería identificar un principio y un fin. Y no sería aceptable las expresiones como "siempre me he sentido a gusto".

2.1.4.2. Actitudes

Cuando nos referimos a las actitudes hacia el trabajo, Herzberg y cols. exploraron como ya se ha mencionado, a través de un relato del trabajador en el cual sus sentimientos hayan sido muy positivos o negativos. Los criterios que establecieron para aceptar los relatos fueron:

Primero, El relato tendría que estar ligado a un período en el cual los sentimientos acerca del trabajo hubieran sido positivos o negativos.

Segundo, El relato debería referirse a una situación en la cual los sentimientos del trabajador hubieran sido afectados exclusivamente en el área de trabajo.

Tercero, El relato debería de referirse a un período de la vida del trabajador, que estuviera dentro de los límites de la muestra, tomando únicamente el grupo de contadores e ingenieros.

2.1.4.3 Los Efectos

Para el estudio de los efectos de las actitudes, se le pidió al trabajador que reflexionara acerca de si las actitudes que mencionó en su relato tenían algún efecto en relación a su rendimiento, imagen de la empresa o en su vida familiar. (Op cit Mora Argudín, 1990).

2.1.5. Entrevista Semiestructurada

Los investigadores de esta teoría emplearon esta técnica, debido al deseo de combinar las ventajas de las entrevistas de tipo abierto y de tipo cerrado, esto significó tener un cuestionario previo a la entrevista que pudiera servir como guía y a la vez, tener libertad de seguir alguna pista interesante en el transcurso de la entrevista

2.1.5.1. El Análisis de las Entrevistas

Como se mencionó en párrafos anteriores, estos autores eligieron la técnica de Análisis de Contenido para cuantificar los datos obtenidos en las entrevistas. Ramírez, J. 1974, menciona que esta técnica consistió en calificar una información cualitativa en un determinado grupo de categorías, a fin de convertirla en cuantitativa. Para llevarla a cabo se utilizaron dos métodos, uno apriori y otro a posteriori. El primer método determina las categorías antes de recopilar la información y en el segundo, las categorías se determinan en base a la propia información recopilada.

Para fines del estudio estos autores consideraron el método aposteriori como el más apropiado y consiste en:

Antes que nada se elegía una muestra de las entrevistas y luego éstas eran descompuestas en unidades de pensamiento, tales como, aquellas afirmaciones íntimamente ligadas a algún evento, objetivo ó sentimiento.

Estos se hicieron en unidades de pensamiento y se escribían en tarjetas con dos copias

Adair, J. 1990, comenta que Herzberg y cols, trataron de establecer categorías de factores y efectos con base en el material recogido. Verificaron en forma cruzada y cuidadosa los juicios entre sí, el equipo descompuso las respuestas en unidades de pensamiento, lo cual se definía como "una exposición acerca de un sólo evento o condición que conducía a un sentimiento, a una sola caracterización de un sentimiento o a una descripción de un solo efecto". Una muestra de 5000 unidades de pensamiento, de todo el total (sin especificar) hubo

una clasificación en tres categorías principales: factores de primer nivel, factores de segundo nivel y efectos. Cada una de estas tres principales, se subdividió en categorías menores. Una vez logrado un 95% de acuerdo entre los investigadores sobre las categorías, el equipo investigativo procedió a analizar 476 historias o secuencias de acontecimientos.

2.1.6. Categorías

Bajo el título de factores de primer nivel, los autores enumeraron 14 categorías de elementos o actos en la situación que según los entrevistados eran fuentes de malos o buenos sentimientos con los criterios que habían utilizado para establecerlos.

A continuación Adair, J., describió el contenido de cada una de las categorías utilizadas en el análisis de la información.

2.1.6.1. Factores de (Primer Nivel)

1 - Reconocimiento. Cualquier acto de reconocimiento, sea observación, elogio o crítica (reconocimiento negativo), servía como criterio principal. Las subcategorías permitían la distinción entre situaciones en que se daban recompensas concretas junto con los actos de reconocimiento y aquellas en que no.

2 - Logro. Las historias que mencionaban algún éxito específico (o fracaso), se colocaban en esta categoría; por ejemplo, terminación exitosa de un trabajo, soluciones a problemas, reivindicación y apreciación de los resultados del trabajo de uno.

3 - Posibilidad de Desarrollo. Los entrevistados mencionaron cambios en su situación que significaban evidencia, objetivo de que las posibilidades de desarrollo profesional habían aumentado o disminuido. Además de las nuevas perspectivas abiertas por la promoción, esta categoría incluía informes sobre más oportunidades en la situación existente para aprender y practicar nuevas habilidades o adquirir nuevos conocimientos profesionales.

4 - Progreso. Esta categoría se utilizó solamente cuando había un cambio real en el status o posición de la persona en la compañía.

5 - Salario. Esta categoría incluía todas las secuencias de acontecimientos en las cuales la compensación desempeña un papel. Con bastante sorpresa, estas incluían aumentos salariales o expectativas no satisfechas de aumento de salarios.

6 - Relaciones Interpersonales Bajo este encabezamiento general, las verdaderas expresiones sobre las características de la interacción entre el entrevistado y algún otro individuo, se dividieron de acuerdo con la identidad de este último: superior, subalterno y compañeros. Estas eran interacciones que podrían tener en horas de trabajo, pero eran independientes de las actividades del cargo.

7 - Supervisión Técnica. Esta categoría incluía observaciones sobre la competencia o incompetencia, justicia o injusticia del supervisor o superior. Los comentarios sobre la disposición del superior a delegar o enseñar, sobre su tendencia a regañar o criticar permanentemente, se clasificaron supervisión técnica.

8 - Responsabilidad. Esta categoría cubría aquella sucesión de acontecimientos en los cuales el entrevistado mencionaba satisfacción lograda por habersele dado (o negado) responsabilidad. Sin embargo, en casos en los cuales la historia giraba alrededor de una amplia brecha entre la autoridad de una persona y la autoridad que necesitaba para realizar las tareas de su trabajo, el factor identificado era "política de la compañía y administración". La razón de esto era que una discrepancia tal entre autoridad y responsabilidades del trabajo se consideraría como una evidencia de gerencia pobre.

9.- Política de la Compañía y Administración. Esta categoría incluía descripciones de una gerencia y organización adecuadas o inadecuadas. Aparte de esos componentes estructurales, bajo este encabezamiento se hicieron observaciones sobre las características generales de la política de la compañía (especialmente su política de personal) como perjudiciales o benéficas.

10.- Condiciones de trabajo. En esta clase de unidades de pensamiento venían comentarios sobre las condiciones físicas del trabajo, la cantidad de trabajo, facilidades disponibles, ventilación, herramientas, espacio y otros aspectos ambientales.

11.- Trabajo en sí. En esta categoría se encontraban las menciones del desempeño real del trabajo o etapas de él, como fuentes de satisfacción o insatisfacción.

12.- Factores en la Vida Personal. Este factor cubría una serie de exposiciones sobre casos en los cuales el trabajo hacía impacto sobre la vida personal de forma tal que el efecto era un ingrediente en los criterios del entrevistado sobre el trabajo. Las necesidades familiares por niveles de salarios o problemas provenientes de la ubicación del trabajo, fueron ejemplos de este tipo de comentario.

13.- Status. Este término se empleó para clasificar cualquier mención real de signos o aditamentos de status como partes constitutivas de la reacción ante el trabajo: por ejemplo una secretaria, carro de la compañía, una instalación para las comidas.

14.- Seguridad en el trabajo. Bajo este factor se enumeraban signos objetivos de la presencia o ausencia de seguridad en el trabajo, como ejercicio del cargo, y estabilidad o inestabilidad de la compañía.

2.1.6.2 Factores de (Segundo Nivel)

Bajo este encabezado, se enumeraron los factores que los entrevistados informaron, al explicar el por qué de sus sentimientos. Estos factores sirvieron para clasificar las relaciones psicológicas de los entrevistados a los eventos:

- 1.- Logro
- 2.- Posibilidad de Crecimiento
- 3.- Desarrollo
- 4.- Responsabilidad
- 5.- Sentimiento de Grupo
- 6.- El trabajo en Si mismo
- 7.- Status
- 8.- Seguridad
- 9.- Sentimiento de Justicia o Injusticia
- 10.-Sentimiento de Elogio o Reprimenda
- 11.-Sueldo

2.1.6.3. Los Efectos

Los efectos estudiados, a través de la información proporcionada por los entrevistados fué:

1.- Rendimiento.- Esta categoría principal incluía tres subcategorías. La primera consistía en comentarios generales sobre si el trabajo era mejor o peor que lo usual; la segunda incluía comentarios sobre la proporción de trabajo; y en la tercera se incluían observaciones referentes a la calidad del trabajo.

2.- Rotación.- En un extremo del continuo rotación, el entrevistado realmente renunciaba o abandonaba su trabajo; en el otro, sus opiniones positivas sobre el trabajo y la compañía se habían elevado tan considerablemente que rechazaba ofertas atractivas para ir a cualquier otra parte.

3 - Salud Mental - Las afirmaciones positivas incluían una disminución de síntomas de tensión, ganar peso cuando éste no era suficiente y dejar de beber y fumar demasiado. Sin embargo, los informes negativos más numerosos mencionaban efectos psicósomáticos (trastornos cutáneos, úlceras, condiciones cardíacas), cambios fisiológicos relacionados con tensiones (como dolores de cabeza severos y pérdida del apetito) y síntomas más difusos de ansiedad posiblemente relacionados con disposiciones temperamentales en el individuo.

4.- Relaciones Interpersonales - Había numerosos casos en los cuales el trabajo aparentemente había influido para bien o para mal en las relaciones de un hombre con su familia.

5 - Efectos Adicionales. Los entrevistados también dieron noticias sobre actitudes diferentes hacia sí mismos, sus colegas, sus profesiones o las compañías que las empleaban.

2.1.7. Resultados Experimentales

La premisa principal que se hicieron Herzberg y cols., era si diferentes clases de factores producían o no satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Varias interrogantes menores que les interesaban tenían relación con las correlaciones entre las variables de secuencias a largo y corto plazo, factores de primero y segundo nivel, efectos y actitudes, profesión y educación, nivel de trabajo y experiencia. En general, el equipo estaba convencido de que el estudio había justificado sus principales hipótesis acerca de que existían dos conjuntos distintos de factores implícitos. "Los factores que rara vez son instrumentales para producir altas actitudes de trabajo, se concentran no en el trabajo en sí sino más bien en las características del contexto en el cual se hace el trabajo: condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, supervisión, políticas de la compañía, administración de estas políticas, efectos sobre la vida personal del trabajador, seguridad en el trabajo y salario. Esta es una distinción básica. Las cosas satisfactorias se relacionan con el trabajo real. Aquellos factores que no actúan como satisfactores, describen la situación del trabajo.

Con base en su análisis de los factores de segundo nivel, Herzberg y colegas concluyeron que "un sentido de desarrollo personal y de autorrealización es la clave para un entendimiento de opiniones positivas sobre el trabajo", también definieron los factores de primer nivel de logro-responsabilidad-trabajo en sí, progreso, como un complejo de factores que conducen a este sentido de desarrollo personal y de autorrealización. En un análisis posterior demandaron una necesidad básica para esas metas como un fenómeno central para entender las actitudes ante el trabajo. Los sentimientos positivos a corto plazo se pueden considerar como refuerzos parciales de estas necesidades básicas.

Para el complejo de factores que describen los alrededores del trabajo, Herzberg tomó la palabra "higiene" del mundo médico. La higiene opera para eliminar peligros para la salud en el medio del hombre. No es un factor curativo, sino más bien preventivo. Estos autores llamaron a la primera categoría de necesidades de Factores Higiénicos, por que descubren el ambiente del hombre y cumplen la función principal de prevenir la insatisfacción.

Estos factores incluyen las normas organizativas, administración, supervisión, relaciones con el superior, condiciones de trabajo, sueldo, relación con los compañeros de trabajo, vida personal, relación con los subordinados, posición relativa y seguridad.

A la siguiente categoría de necesidades la llamaron Motivadores, porque unidos parecen ser más eficaces para motivar a las personas a lograr un rendimiento superior. Los llaman factores motivacionales a todos aquellos que causan satisfacción y que entrañan sentimientos de autorrealización, desarrollo profesional y reconocimiento que el hombre puede experimentar en un empleo que ofrezca su desafío en su campo de acción.

Por otro lado Mora Argudín, 1990, indica que hay cinco factores que según Herzberg tienden a afectar las actitudes positivas en el trabajo, que son considerados como factores de satisfacción son:

- 1.- Realización o Logro
- 2.- Reconocimiento
- 3.- El trabajo en sí
- 4.- Responsabilidad
- 5.- Progreso

Los factores motivacionales, motiva a la gente y nos lleva de la no satisfacción a la satisfacción, y se consideran factores intrínsecos o pertenecientes al puesto, los cuales motivan favorablemente al personal.

"Los motivadores corresponden a la necesidad de creatividad, los factores de higiene satisfacen la necesidad de tratamiento justo y en esta forma el incentivo apropiado tiene que estar presente para lograr la actitud deseada ante el trabajo y rendimiento" (op cit. Adair, J.1990 pág. 73).

De esta investigación, resultó claro que en relación al grupo de ingenieros y contadores, las motivaciones reales eran las oportunidades de ser más experimentados y manejar puestos de mayor exigencia, la paga, seguridad del trabajo y condiciones laborales eran factores higiénicos, cuando eran inadecuados, ejercían efectos negativos, significantes en la actitud de los trabajadores pero no tenían efectos positivos importantes, cuando se les administraba en forma adecuada, debido a esto, carecía de sentido pensar en la

motivación para esos trabajadores solamente en términos de retribuirles bien y proporcionarles beneficios junto con un atractivo lugar de trabajo, así como privarles de ciertas cosas, hubiera ocasionado que su motivación se deteriorara muy rápidamente. (op. cit. Mora Argudín, 1990).

Observaron que los motivadores no pueden funcionar en ausencia de la higiene y que ésta a su vez ejerce un tibia y notable efecto.

Por otro lado, se menciona que el trabajo profesional es más afortunado ya que "el hombre encuentra en su trabajo un desafío excitante y le produce satisfacción." Probablemente llegue a tolerar la supervisión difícil. (op. cit. Mora Argudín 1990. pág 101).

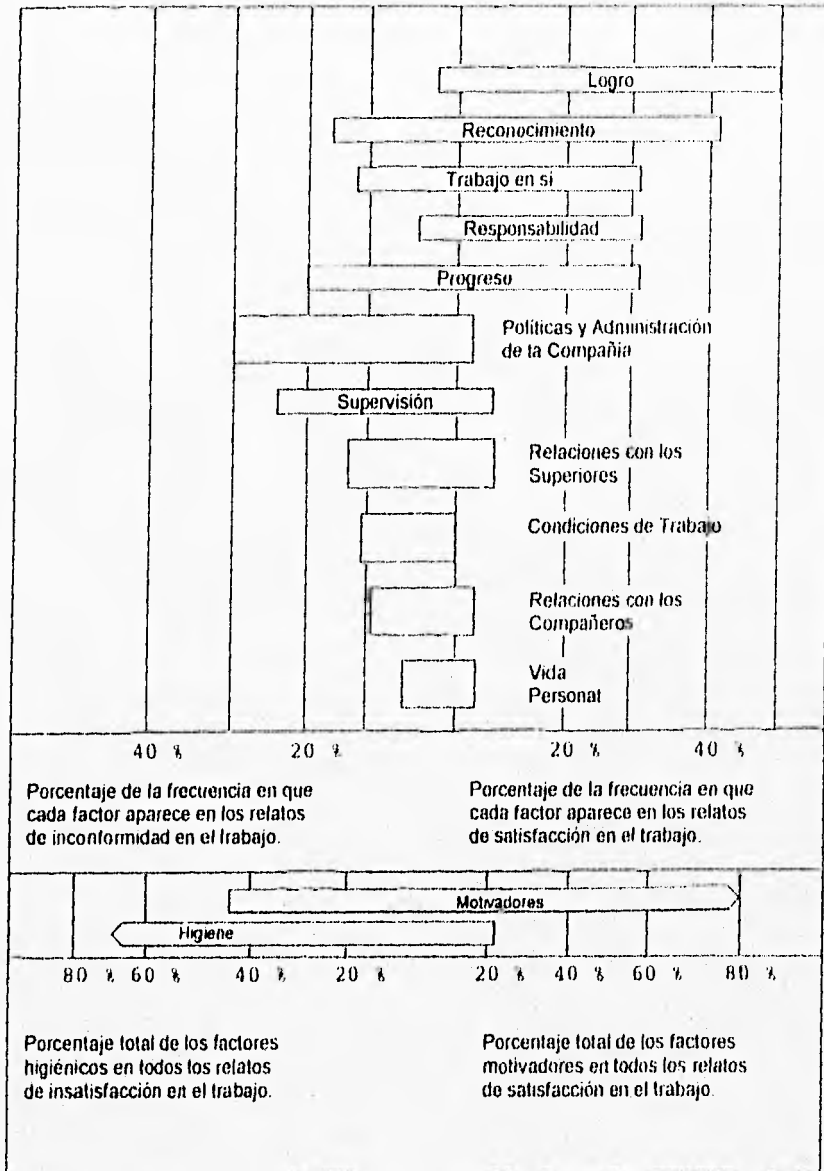
Más adelante se muestran los resultados más representativos de la investigación realizada por estos autores representada con la Figura No.1, tomada del autora, Mora Argudín, 1990. Lo largo de cada barra representa la frecuencia con la que apareció en los eventos. Lo ancho indica la duración de los sentimientos positivos o negativos, en los términos de la clasificación previa de corta o larga duración. Una corta duración de actitud se consideró no mayor de dos semanas, mientras una larga duración pudo referirse a varios años.

Ramírez, J., 1974, hace énfasis sobre este punto donde se puede apreciar que destacan como fuertes determinantes de la satisfacción en el trabajo: Logro, Reconocimiento, El trabajo en sí mismo, Responsabilidad y Desarrollo. Los últimos tres fueron de gran importancia para la actitud de larga duración. También se puede observar, que estos factores aparecieron muy poco, cuando los sujetos comunicaron los eventos que les ocasionaron insatisfacción. Es importante resaltar, que en lo que se refiere al factor Reconocimiento, cuando apareció en actitudes positivas, se refirió a un Reconocimiento asociado a un logro, más que a un reconocimiento como herramienta de relaciones humanas desligado de alguna realización. Parece ser que este último no sirve como "motivador".

Por otro lado se observó que un porcentaje mayor de los eventos que describían la insatisfacción provenía de los factores higiénicos, (Políticas y administración de las empresas, Supervisión, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo, etc.) Así podría considerarse como un ambiente de trabajo psicológicamente higiénico.

Pudieron deducir que ambas clases de factores cubren las necesidades del empleado, pero son principalmente los "motivadores", los que sirven para producir las clases de satisfacción y las clases de mejoramiento en el desempeño que está buscando la industria en su fuerza de trabajo. (Op. cit. Mora Argudín, 1990, pág.104).

Figura No. 1



2.2. Relación entre la Teoría de Herzberg y Maslow

Adair, J. 1990, hace mención sobre la relación de esta teoría, así como de sus Confirmaciones que más adelante se hablará sobre este punto. La interrogante que se planteó fué; ¿Cómo se relaciona la teoría de la higiene y de los motivadores de Herzberg con la teoría de una jerarquía de necesidades de Maslow? evidentemente ellos comparten el concepto de la autorrealización

El análisis de Herzberg sobre la teoría de Maslow, insistía en su distinción entre los motivadores y la higiene, él tenía en cuenta personalmente cierta posibilidad de una jerarquía de necesidades fluctuante que operaban dentro de los dos grupos, así como también dejaba abierta la pregunta en cuanto a si diferentes grados de potencia entre los factores en los dos conjuntos, reflejaría diferentes patrones de características psicológicas en grupos profesionales o individuos.

En contraste con la inclinación predominantemente holística de la mente de Maslow, el enfoque de Herzberg presenta una tendencia dicotomizante hacia el pensamiento y, -ó, y blanco o negro. Es posible que los extremos opuestos o polos de los continuos en el comportamiento humano puedan asumir aparentemente una diferencia cualitativa. Al asesorar con documentos un fenómeno de esta naturaleza en relación con el trabajo, Herzberg indirectamente llamó la atención hacia las diferentes características de las necesidades básicas de Maslow.

Las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales, por ejemplo, podrían crear insatisfacción si no se satisficieren, pero tendrían poco poder para dar satisfacción. Por contraste, la satisfacción de las necesidades de estima y autorrealización podría conducir a un sentido de satisfacción más positivo y más duradero. Por otra parte, la ausencia de un potencial para progreso de la autorrealización podría no crear insatisfacción consciente. De esta manera, se podría decir que Herzberg estaba solamente desarrollando la insinuación de Maslow de que las necesidades fisiológicas forman un modelo pobre para las necesidades "superiores" en la jerarquía. Además, Herzberg aceptaba la posibilidad durante otra investigación, de que una clasificación interna en el individuo de satisfactores e insatisfactores, podría reflejar el desarrollo de su personalidad, es decir, presumiblemente su avance hacia la gratificación de las necesidades básicas. Es claro también que algunos psicólogos (como algunos filósofos y teólogos) tienen una tendencia temperamental hacia la dicotomía, mientras otros tienen una mentalidad predominantemente holística o sintética. Herzberg pertenece al primer grupo, mientras que Maslow pertenece al segundo grupo. Teniendo en cuenta estos criterios de trabajo que llevaron a cabo estos autores, se puede concluir que, existe similitudes entre los enfoques y pesan más que las disimilitudes.

2.3. Confirmaciones

Herzberg y sus colegas reconocían que estaban haciendo una inferencia cuando argumentaban de lo particular (203 ingenieros y contadores de Pittsburg) hasta lo general. Ellos pronosticaban que estudios similares de un espectro más amplio revelarían más diferencias que las descubiertas. Esperaban que se descubrieran menos satisfactores mediante investigación de los obreros de las líneas de montaje, por ejemplo, pero la calidad de las experiencias desdichadas de trabajo probablemente variarían poco de acuerdo con el tipo de trabajo o nivel educativo.

También Adair, J. señala que, Herzberg en 1963 informó acerca de la terminación de unas 17 réplicas del trabajo inicial, utilizando la misma metodología de investigación pero bajo la dirección de otros investigadores, las cuales incluían estudios de las siguientes ocupaciones:

- Supervisores
- Mujeres en las profesiones
- Enfermeras de hospitales
- Científicos
- Supervisores de manufactura
- Mujeres ensambladoras
- Empleados de hospitales no calificados
- Ingenieros húngaros
- Técnicos

Herzberg concluyó que estos estudios verificaban su Teoría de la higiene y la motivación. Cualquier discrepancia entre ellos y los hallazgos de Pittsburg se podrían explicar. Por ejemplo, el hecho de que salario se mencionara solamente una vez como insatisfactor importante y la frecuencia con que no aparecía como un satisfactor, condujo a una justificación de la primera opinión de este autor de que dinero pertenecía primordialmente a higiene o el contexto del trabajo, según lo siguiente:

Primero, el efecto negativo del salario cuando se une con un suceso de insatisfacción perdura mucho más tiempo que los resultados positivos cuando está asociado con un suceso de satisfacción, en segundo lugar, Herzberg reiteró la conclusión de que negativamente el dinero siempre reflejaba descontento con otros factores de higiene y positivamente acompañaba o acentuaba el progreso. "Todas las necesidades de higiene están conectadas con salario y, debido a esto, salario es el factor más visible, comunicable y publicitado en todo el mundo del trabajo. Salario se infiltra en los pensamientos y expresiones de la gente cuando considera sus trabajos. En tales circunstancias, apenas debe sorprendernos que salario con frecuencia parezca ser un satisfactor para el individuo. Si se pueden

satisfacer con dinero tantas necesidades, es difícil no imaginarlo como una fuente de felicidad". (Adair, J. 1990, pág. 76).

El tratamiento de Herzberg de otra inversión, como el llamaba el fenómeno de un motivador que se informaba como un insatisfactor y viceversa, suscita preguntas más serias. Tres de los 17 grupos estudiados encontraron satisfacción positiva en las relaciones interpersonales en el trabajo. El primero, un grupo de supervisores de nivel inferior en empresas de servicios públicos informó que llevarse bien con sus subalternos despertaba en ellos más felicidad que la desdicha que les causaba no hacerlo. Herzberg interpretaba este hallazgo en relación con su nivel de administración y de la clase de organizaciones en las cuales trabajaban.

La opinión general de este autor de que supervisión (el nunca lo denominó liderazgo) es un factor de higiene, obstinadamente ignora el hecho que en muchas circunstancias las relaciones humanas son tan intrínsecas al trabajo como extrínsecas. Su esfuerzo por hacer la distinción entre relaciones interpersonales y supervisión técnica no altera su subestimación de la influencia motivante o de satisfacción de un buen liderazgo, tanto para el propio jefe como para quienes trabajan con él.

Este teórico parece tener una idea sobre gerencia curiosamente rígida. La idea de que los líderes en todos los niveles podrían estar al tanto y responder a las necesidades de los que trabajan bajo su mando, parece que nunca se les haya ocurrido. Un énfasis en la importancia vital del buen liderazgo para asegurar logros y reconocimiento, la delegación de responsabilidad y la provisión de tareas desafiantes, no encuentra lugar alguno en sus escritos, aunque sí aceptaba que se requeriría una mejor supervisión si los trabajos debían ser más intrínsecamente satisfactorios.

Esta tesis puede estar apoyada por el amplio tratamiento del autor en relación a los dos grupos de mujeres profesionales en el servicio del gobierno, las cuales encontraron alguna satisfacción en relaciones interpersonales efectivas con sus subalternos y compañeros empleados. Según la interpretación que el le dió, estos inocentes sentimientos se interpretaron como "una enfermedad de motivación producida por la inseguridad de las mujeres compitiendo en un terreno tradicionalmente masculino" (Ibid, 77).

Otros estudios han dado también apoyo a la creencia de este autor de que su teoría aclararía la motivación no sólo en las ocupaciones profesionales y calificadas sino también en los niveles inferiores de trabajo manual y no calificado. Por ejemplo, un estudio sobre más de 700 empleados de tres grandes bancos en los estados del oeste de Norteamérica, confirmaron que los sentimientos de satisfacción que brotaban de factores intrínsecos del trabajo duraban más que aquellos que tenían origen en el contexto del trabajo.

2.4. Críticos de la teoría de Herzberg

La hipótesis de que existen conjuntos exclusivos de satisfactores e insatisfactores ha sido rechazada por otros investigadores empíricos, fuera de los ya mencionados. Los sociólogos industriales han confirmado este punto de vista, con convenientes reservas, han concluido que la dicotomía intrínseco-extrínseco no refleja adecuadamente las fuentes de actitudes positivas y negativas ante el trabajo.

Una vez que fueron evidentes las fallas de la dicotomía de Herzberg entre satisfactores e insatisfactores, fue una cuestión de tiempo antes de invocarse la jerarquía unidimensional de Maslow como un modelo teórico de investigación en la línea de producción. En un estudio británico con 290 mujeres trabajadoras activas y retiradas de la línea de producción en firmas de ingeniería eléctrica y electrónica, se descubrió que el 30% expresó insatisfacción general con su trabajo. El análisis de los cuestionarios de elección mutua y entrevistas no estructuradas revelaron la suma importancia del trabajo en sí mismo como un determinante de satisfacción e insatisfacción.

Adair John, 1990, comenta que Wild y sus colegas, al realizar un estudio similar, no encontraron evidencia alguna de apoyo al principio de dualidad de Herzberg, aunque las consecuencias prácticas eran parecidas. En su estudio, los trabajadores de producción o almacén, consideraron a sus supervisores como fuentes de apoyo y motivación. Los salarios, la supervisión de apoyo y las relaciones personales fueron factores accidentales relacionados con necesidades de nivel inferior y se podían comparar con los factores de mantenimiento (higiene) de Herzberg. "Esta diferencia distintiva entre sus sujetos satisfechos e insatisfechos reposa en la falta de autorrealización observada por los últimos en relación con su trabajo". Quienes experimentaron algún grado de autorrealización, encontraron su trabajo más interesante, variado, desafiante y daba más oportunidades de desempeño y uso de habilidades que para aquellos que se sentían frustrados. El hecho de que el 30% en el mismo trabajo estaba insatisfecho, confirma la tesis de que las actitudes individuales y valores inevitablemente producen diferentes percepciones del trabajo.

2.5. Conclusión

El trabajo de investigación de Herzberg y sus colegas y los estudios que su teoría ha provocado, confirman el punto de vista de que el trabajo en la industria y en las grandes organizaciones puede ser un medio al menos para la satisfacción parcial de las necesidades superiores del hombre. Cierta apoyo para la teoría de la preponderancia de Maslow, también se encuentra en el hallazgo de que si el trabajo no ofrece un medio adecuado para satisfacer las necesidades inferiores, se experimenta como positivamente insatisfactoria, y aún más si hacen falta

oportunidades para más satisfacciones intrínsecas. La estructura dualista de Herzberg tiene un valor en la enseñanza como mapa esquemático visual estimulante e introductorio, pero se convierte en una simplificación exagerada si se toma más allá de cierto punto. Por otra parte, su aparente contradicción con Maslow resulta ser más un síntoma de diferencias en ideas que algo más fundamental en teoría.

La contribución particular de Herzberg fué su apasionada preocupación por la gente, junto con un fervor evangelista por su mensaje de que el trabajo industrial, tanto como cualquier otra forma de trabajo, deben servir para el propósito humanista de la autorrealización.

Sin embargo, con una nueva fé en el hombre y cierta inventiva profesional, sería posible enriquecer la mayoría de los trabajos, de tal manera que logren más satisfacciones intrínsecas y recompensas extrínsecas para el trabajador. Manteniéndose al lado de la escuela de ciencia behaviorista, la plataforma pública de Herzberg consistía en que ese enriquecimiento del trabajo conduco a más motivación, lo cual a su vez produce mayores utilidades para la compañía. Pero estos argumentos prácticos descansan en ciertos fundamentos filosóficos, los cuales requieren una prueba cuidadosa para ver si pueden soportar solos el peso.

CAPÍTULO III

LA MUJER

3.1. Antecedentes

A través de la historia nos hemos podido dar cuenta que la mujer a logrado una serie de cambios dentro del ámbito político, económico y social, así como han existido diferentes opiniones desde un punto de vista intelectual en relación a ella. Hay que recordar que se le veía como a un ser inferior al hombre y que era imposible que llegara a altos niveles de inteligencia y que pudiera producir algo notable.

En relación a las investigaciones realizadas sobre el tema, García Molina, 1981, comenta que es importante considerar que en nuestra sociedad siempre se ha juzgado de distinta manera la conducta del hombre y la de la mujer, ya que al hombre se le ha visto como la "cabeza de la familia" y que debe estar siempre orientado al trabajo, mientras que la mujer debe ser la "ama de casa" y no estar orientada a la obtención de un empleo.

Por otro lado señala que aunque siempre ha habido mujeres que trabajan, no ha sido sino en estos últimos años cuando, bajo la presión de las exigencias de iguales derechos en relación con el hombre han invadido el mercado del trabajo. Así como se ha podido notar que un porcentaje cada vez mayor de la población femenina (casadas y solteras) ocupa la mayor parte del potencial laboral en la sociedad económicamente activa.

Bebel August, 1989, menciona que se ha observado que las mujeres avanzan, aún en corto número y con miras que carecen de claridad. No solamente quieren poder medir sus fuerzas con las del hombre en un terreno industrial más extenso, no solamente aspiran a una situación más libre e independiente en la familia, sino anhelan utilizar particularmente su capacidad intelectual en los altos puestos.

3.2. La Mujer en diferentes Épocas

3.2.1. Esclavitud.

Gurrolá, G. y Vázquez, J. 1993, mencionan que el sometimiento, la subordinación, la discriminación y las limitaciones a las que ha estado sujeta la mujer en diferentes épocas y en diversas magnitudes y formas, resulta a la luz de cualquier análisis, injusto. Consideran que esta situación tiene siglos de existir, afianzada desde la época esclavista y manifestada, según las circunstancias y épocas, de múltiples maneras:

Recluida en su hogar para atenderlo y darle confort, dedicada a desempeñar su papel natural de esposa y madre, encargada de preparar los alimentos, asear la casa, lavar, planchar, alimentar al marido y a los hijos, etc. Sin derechos ni libertades. En ocasiones, con base únicamente en su género femenino, debe

pasar a ser propiedad del marido, sujeta a su protección. En algún tiempo estuvo bajo patria potestad, por que se le consideraba incapaz de dirigirse por si misma.

3.2.2. Edad Media

García Molina, 1981, menciona que en esta época, la libertad de pensamiento estaba prohibida por la misma Iglesia, y si el hombre carecía de cultura y de libertad de pensamiento, la posición de la mujer no era de esperarse en mejores condiciones. El clero imponía normas morales para ambos y otorgaba a la mujer de heredar propiedades.

Por otra parte la Ley Civil, afirmaba que el testimonio de una mujer no podría ser aceptado en un tribunal por que no era confiable y quitándole los derechos políticos determinaba que el matrimonio daba al esposo pleno derecho a la propiedad de su mujer al momento de casarse.

3.2.3. Renacimiento

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

3.2.4. Revolución Francesa

Afortunadamente en esta época se llevaron a cabo una serie de hechos, la mujer no permaneció pasiva, luchó para conquistar lo que por derecho le pertenece. Esta disposición la ha manifestado en diferentes foros donde se ha escuchado su voz en lucha abierta, de la cual pidió que se declarara la igualdad jurídica de la mujer con respecto del hombre y que se le reconociera la libertad de trabajar y de realizarse en otros campos.

3.2.5. La Clase Mercantil

Dió lugar a que la mujer fuera un ser autónomo e independiente, sin embargo, el hombre temiendo que la mujer se le adelantara en la supuesta primacía social se impuso. Los humanistas de ese tiempo, se rebelaron y desearon volver a los ideales de la cultura clásica: miraban a las mujeres como objetos de placer y no como seres iguales.

3.2.6. Revolución Industrial

A finales del siglo XIX, la Revolución marca un paso muy importante en la historia de la mujer en los países europeos, es cuando el industrialismo forma parte de un modo de vida aceptado por sindicatos y partidos obreros, y la ley comienza a proteger a la mujer obrera, reduciendo horas de trabajo, permitiéndole salidas para ver a sus hijos y prohibiéndole labores que no son propias para la mujer.

Elú Leñero, 1975, menciona que otro hecho importante fue la Primera Guerra Mundial en 1914, en los países europeos, hecho que ayudó al desarrollo personal de la mujer, ya que vino a sustituir al hombre en la industria, cuando éste tuvo que ir a la guerra, y principalmente lo sustituye en la manufactura de armas. Y con la Segunda Guerra Mundial, se reafirma su posición y se niega a regresar a las actividades del hogar, ya que con esto perdería el reconocimiento y valoración social de su trabajo tan difícilmente logrado.

Bebel August, 1989, menciona que la gran parte de las mujeres que obtuvieron la necesidad de seguir trabajando después de la Segunda Guerra Mundial, encontraron trabajo en ocupaciones no tan solicitadas por los hombres, como eran las labores de oficinistas y atención a clientes.

Aún así, la mujer siguió luchando para despertar la conciencia femenina, para entreabrir las puertas del futuro, para que siguiera luchando. Sus inquietudes trascendieron. Como persona le era innegable la igualdad jurídica con respecto al hombre. Biológicamente es diferente al hombre, pero no por ello es más o menos; tiene facultades para sentir, expresar sus ideas, tiene capacidad, inteligencia y obligación de participar y trascender en la vida de su país y del mundo. Se le requiere en la ciencia, en el arte, la política, la economía y también en el hogar, pero compartiendo responsabilidades y trabajo.

3.2.7. La Mujer como Ama de Casa

García, Molina, 1981, comenta que la forma como caracteriza el sistema capitalista, la relación trabajo que se desarrolla fuera de la casa es en términos de dinero, por lo tanto, el concepto de trabajo se reduce a dinero y no a objetos, además no siempre se reconoce la propia personalidad de la mujer, sino solamente como miembro de la célula familiar cuyo jefe sigue siendo el esposo.

3.3. La Situación de la Mujer en México

3.3.1. Época Precolombina.

Martínez Torres, 1987, comenta que durante este época en las culturas prehispánicas, el rol de la mujer estuvo relacionado principalmente al desempeño de las labores domésticas, así como al cuidado de los niños.

Dentro de la cultura Tolteca, hubo mujeres destacadas que llegaron a gobernar pueblos, a pesar de que fueron en períodos muy cortos, entre ellas destacan las reinas Xiuhtlatzin y Xóchitl.

Así mismo, entre los Tarascos, quienes habían alcanzado un alto grado de civilización económica y social, que les permitió a las mujeres ocupar un lugar de gran respeto y distinción, incluyendo lo relativo a los aspectos políticos y de gobierno.

Mientras tanto en la cultura Azteca, el papel de la mujer en la sociedad, llegó a tener un alto nivel de organización social.

Ahora bien, Lescas, 1985, comenta que en el Pueblo Azteca existían Leyes que protegían a la mujer, además de que, desde el punto de vista social era respetada, tenía propiedades, firmaba contratos y establecía alianzas tribales mediante el matrimonio, inclusive podía divorciarse si su esposo la maltrataba y la abandonaba y si éste era incapaz de mantener a los hijos.

La mujer a la edad de los 50 años abandonaba su posición de sumisión al esposo para integrarse al grupo de personas mayores de edad, a quien la tribu, acudía a solicitar consejos.

Por otro lado se consideraba fundamental en la sociedad Azteca, económicamente la familia era una unidad de producción y de consumo, en el que el hombre desempeñaba las labores agrícolas y artesanales y las mujeres las tareas domésticas, al cuidado de los hijos, el hilado y el tejido.

La sociedad Azteca era de tipo patriarcal, manifestada de diferentes maneras: las mujeres no podían ocupar puestos públicos o sacerdotales, no tenían derecho a heredar, le estaban prohibidas las prácticas poligámicas ya que a diferencia de los hombres se les exigía castidad prematrimonial y fidelidad conyugal.

La Fertilidad de las mujeres adquiría una gran importancia y prestigio social, la esterilidad se consideraba sólo en las mujeres.

Las mujeres en el trabajo de parto asumían un papel de guerreros, que podía culminar con una victoria: el nacimiento de un nuevo ser. En el caso de que una

mujer muriera a causa del parto se le hacian los mismos honores que a un guerrero muerto en batalla.

El descuido de las labores del hogar y la esterilidad de la mujer era motivo para que el esposo pidiera la disolución del matrimonio.

3.3.2. Época Colonial.

Martínez Torres, 1987. comenta que la Conquista Española 1521, marca el período de la destrucción Azteca. La conquista a través de las armas se consumó con la participación ideológica realizada por los misioneros. Imponen patrones de vida de los españoles, así como la religión cristiana.

Desde los inicios de este período la mujer (criolla, indígena y mestiza) comenzó a sufrir la doble marca de la esclavitud y de la servidumbre igualmente la discriminación y la desigualdad, por lo tanto no eran dueñas de sus actos, los españoles las utilizaron únicamente como objeto de placer sexual y objeto de trabajo, los derechos de que gozaba fueron erradicados por completo.

Así pues cuando a la mujer se le identificaba con el conquistador se le vió como un ser devaluado.

La mujer estuvo principalmente sujeta a las labores domésticas, al cuidado de los hijos y a la práctica de las devociones religiosas. Tomando en cuenta que la mayoría de las mujeres eran analfabetas.

En el sistema de coloniaje de castas fué compartido sin distinción de sexos sin embargo los puestos principales del gobierno fueron ocupados por españoles hombres.

Según a la clase a la que perteneciera existieron diversos grados de explotación de la mujeres. Como el caso de la mujer criolla destacó como fundadora de conventos instituciones de caridad, siendo algunas poetisas, escritoras sobresalientes, entre ellas podemos mencionar a Sor Juana Inés de la Cruz.

Es importante mencionar, que las condiciones de trabajo en las cuales se encontraba la mujer obrera dentro de los gremios de la Colonia eran deprimentes. Trabajaban en dos tipos de oficios: el primero considerado principalmente femenino, comprendía los oficios de hiladora, tejedora de seda, lana, lino y algodón; dulcera; fabricante de sombreros; agujeteras, clavadoras de cinta y otros similares, en el segundo comprendía actividades realizadas junto con los hombres, por ejemplo en la fabricación de tabaco, corte de zapatos, cerámica, imprenta, encuadernación y artesanía.

3.3.3. Independencia y Reforma (1821-1857)

También esta autora comenta que durante este tiempo poco se hizo en favor de la mujeres. Ingresa a la fuerza de trabajo asalariado (fábricas de textiles y tabacaleras) teniendo los peores niveles de salario, en condiciones antihigiénicas y laborando de 14 a 18 horas de trabajo.

Se le seguía considerando un ser inferior, al carecer de ciudadanía, no tenía derecho a ocupar puestos de elección popular y estaban sujetas a la voluntad del marido. Sólo las solteras y viudas podían adquirir o ser sujetos de contrato.

Una Reforma viene a favorecer la situación de la mujer, Gómez Farías y José María Luis Mora (1833 -1834), promulgaron leyes que permitieron el ingreso de las mujeres a la instrucción elemental, así como el adiestramiento profesional en las áreas de educación normal y obstetricia.

3.3.4. El Porfiriato (1877-1910)

Urrutia, 1979, señala que las mujeres de la época porfiriana representaron el 8.82% de la población económicamente activa. Trabajando en el comercio, la burocracia, oficinas, en las fábricas y en el campo ó como fundadoras de periódicos o creando programas que proponían cambios en la situación de la mujer. Apesar de su aportación seguían siendo ignoradas.

3.3.5. Revolución Mexicana (1910)

Esta autora comenta que en esta época la figura predominante era la "Adelita" quién participó en los puestos de mando junto con sus precursoras, organizaron grupos armados, participaron en la redacción de planes y propagandas, su labor era como de correo o de enlace, combatían al lado de su hombre, no sólo fungían como sombra de ellos; eran abastecedoras de tropas, enfermeras, preparando parque, como espías, transportadoras de municiones, ropa, alimentos. Así mismo, desempeñaron otras labores como despachadoras de trenes, farmacéuticas, reporteras, editoras de periódico y empresarias. También la prostitución en esta época aumentó.

Gurola, G. y Vázquez, J. 1993, mencionan que a partir de 1916 se observa la mayor conscientización política de las mujeres, así como su participación en las luchas sociales, sentó las bases para que en ese año se llevara a cabo en Mérida Yucatán, el primer Congreso feminista. La mayoría de las asistentes al Congreso fueron maestras de educación primaria. En dicho Congreso se planteó que la mujer vivía hasta ese momento entregada al hogar, y sus obligaciones se habían

concretado a una vida quieta y empírica sin dinamismo, libertad que la libere de la tutela social y las tradiciones en las que había permanecido.

Este congreso argumentaba que para formar generaciones libres y fuertes era necesario que la mujer obtuviera un estado jurídico que la enalteciera y una educación que le permitiera vivir con independencia y servir de ejemplo para sus hijos.

Afirmaban que era necesario que la mujer se preparara para la vida intensa del progreso no como elemento dirigido, sino también como dirigente de la sociedad.

Sujetaron incluso a discusión el derecho de la mujer al voto, ya que la mujer en la sociedad ha sido dependiente y sumisa.

El camino de la mujer para obtener su ciudadanía, el voto, la igualdad jurídica y otros derechos, también ha sido largo, lleno de derrotas y victorias, unas veces apoyada en sus luchas, otras veces olvidada, pero siempre presente en todo movimiento emancipador y libertario.

3.3.6. Los Años 20'S

Urrutia, 1979, menciona que de las luchas que siguieron a partir de esta década, la mujer se resistía a continuar con la imagen del matrimonio, maternidad y tareas hogareñas como únicas metas, ella demandaba la participación igualitaria en oportunidades, sin embargo sólo quedaron testimonios aislados.

La mujer trataba de salir o romper con ese papel pero la nueva ideología posrevolucionaria no les permitía ese avance.

La clase dominante aseguraba dos trabajos pagando sólo el salario de un trabajador ya fuera hombre o mujer, uno sería encargado de dar mercancía y el otro al cuidado del hogar. Este papel económico que desempañaba la mujer en el hogar entabló tales demandas como el voto femenino, el derecho a poseer la tierra en igualdad de oportunidades que el hombre, la creación de guarderías, la capacitación y elevación del nivel cultural de la mujer. Puntos centrales, en la mayoría de los programas de los grupos organizados de mujeres sólo podían ser asimilados por los gobiernos posrevolucionarios. Proyectos que también quedaron congelados en la época cardenista.

3.3.7. Los Años 40'S

También, Urrutia, 1979, indica que a principios de década, las necesidades del desarrollo capitalista del país, reanimado por la posguerra y flujo masivo de la

inversión norteamericana directa, fué lo que obligó a la mujer a salir de sus hogares para incursionar en el terreno de la industria (pero a los empleos con poca remuneración y capacitación). Al mismo tiempo tienden a suavizar las restricciones impuestas en el orden sexual por la moral burguesa, cuyos valores parecían ya no ser inoperantes dentro del neocapitalismo y se inaugura una época de deshinibición en ese aspecto. Sin embargo ni la liberación sexual ni la integración de la mujer al trabajo salarial ayudaron a la mujer a su liberación, sino, sólo lograron reforzar y reorientar el consumo de algunas capas de la población.

Esta ideología dominante fué la que logró desviar el impulso de las mujeres en las organizaciones femeniles. De las organizaciones obreras y campesinas llegando a núcleos muy reducidos sin alcanzar realmente un gran auge.

Quienes habían participado en la dirección de aquellos movimientos, o bien aceptan la bienvenida que se les dió a la política oficial, aceptando las reglas masculinas, o algunas otras, cuya preparación y cultura les permitía desarrollar un trabajo en el periodismo o en la cátedra pero tampoco se les dió más perspectivas de acción.

Durante el período de la Presidencia del Lic. Miguel Alemán, (1946-1952), etapa que fué de gran importancia, en la cual impulsó las condiciones del trabajador y obrero para que gozara de la protección del Estado, ofreciéndoles mejores condiciones de trabajo.

También se aprobaron y se pusieron en vigor decretos y leyes, entre ellos:

- 1.- Se otorga el voto a la mujer en las elecciones municipales por que "La mujer entiende excepcionalmente bien los problemas locales, los relacionados con las escuelas, los bienes de primera necesidad, el agua, la leche, etc. También los relacionados con los servicios, las medidas de salud pública y muchas otras materias que tienen relación con el bienestar del hogar y la familia". (Op. cit. Urrutia, E. pág. 172-173)
- 2.- Ampliación de nuevas escuelas (desde jardín de niños hasta la nocturna)
- 3.- Campaña de alfabetización
- 4.- Ampliación de personal docente en seiscientas plazas
- 5.- Se crearon nuevas carreras cortas
- 6.- Ampliación y construcción de nuevos hospitales, dispensarios etc

En 1947 la Procuraduría Federal de la defensa del Trabajo, amplió sus servicios a la oficina investigadora de la situación de la mujer y menores

trabajadores, procuró el mejoramiento de las condiciones de seguridad, salubridad y educación de ambos.

Se abrieron al público 66 nuevas oficinas. Telégrafos, telefónicas y 83 postales, costureros para mujeres humildes y de orden cultural como el Teatro Virginia Fábregas.

Finalmente, la mujer entra oficialmente a formar parte de la vida pública, es decir, tiene derecho a votar y a que otros voten por ella para ocupar puestos públicos (1953). Pero no es sino a partir de 1974, (durante el período presidencial de Luis Echeverría Álvarez) que queda asentado que el varón y la mujer son iguales ante la ley (con la modificación al artículo 4º Constitucional).

También en el año de 1975 fué designado como el año Internacional de la Mujer.

3.4. La Legislación Mexicana y la Protección de los Derechos de la Mujer.

En relación a este tema Gurrola, G. y Vázquez, J. 1993, señalan que las leyes de México han incorporado paulatinamente reconocimientos a los derechos de la mujer que como ser humano le corresponden.

Se puede de manera general considerar a la legislación Constitucional de nuestro país como pionera de varios de estos derechos.

El artículo 4º Constitucional especifica que, la mujer tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos.

El artículo 123 Constitucional le brinda la misma protección y derechos que el varón, pero en situaciones de maternidad le otorga atenciones y cuidados especiales. Este artículo precisa, a trabajo igual debe corresponder salario igual.

3.4.1. La Ley del Trabajo y la Protección de la Mujer.

Esta ley establece: "las mujeres disfrutarán de los mismos derechos que los hombres y las mismas obligaciones, sin embargo, ello no impide que se establezca una protección especial para las mujeres, tendiente a proteger la conservación del hogar y la protección de la maternidad". (Op.cit.Gurrola, G. y Vázquez, J. 1993, pág.181).

Durante el trabajo no realizarán trabajos pesados que signifiquen peligro para la salud.

Disfrutarán de 6 semanas antes y después del embarazo.

Durante la jornada de trabajo tendrán derecho a períodos de descanso en lugares higiénicos para amamantar a sus hijos.

Tendrán servicio de guardería infantil para sus hijos desde los 43 días de nacidos hasta los 4 años.

Habrà en el lugar de trabajo sillas suficientes para descansar.

No desempeñarán labores insalubres o nocturnas durante embarazo o lactancia.

Otorgan también la protección a la mujer la Ley del ISSTE, IMSS, de Salud, el Código agrario, el Código Civil. Este último indica en su artículo 2º, la capacidad jurídica es igual para el hombre que para la mujer, en consecuencia la mujer no queda sometida con razón de su sexo a ninguna limitación en el ejercicio de sus derechos.

El artículo 168 del Código Civil, el hombre y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales, por lo tanto, resolverán de común acuerdo todo lo relacionado con el manejo del hogar y la formación y educación de los hijos, así como de los bienes que posean.

3.5. El Trabajo de la Mujer

Elú Leñero, 1975, realizó estudios sobre la mujer y presenta un panorama general de la situación ocupacional de la mujer que trabaja en México, la cual ha servido para analizar hasta que punto su trabajo le ha dado o no oportunidades de lograr un status social y un reconocimiento económico.

En el terreno de los servicios, que es el que agrupa a la mayor parte de la población femenina trabajadora 55.4% correspondiente al 38% del total de mexicanos que trabajan en este sector, apreció notablemente las diferencias que existían en relación a los salarios entre el hombre y la mujer aún ocupando el mismo puesto. Hecho que todavía en la década de los noventa aún prevalece.

Observó que la mujer se ha visto impulsada a cambiar su rol tradicional o por lo menos a ejercerlo moderadamente "ser menos reproductora y más productiva". (Op. cit. Elú, Leñero. 1975, pág. 13).

3.5.1. La Mujer en la Industria

La autora indica, que la mujer participaba muy estrechamente en algunas industrias, tales como la construcción y las relativas con la extracción de petróleo, gas, etc. Todo ello ocupaba 1 2% del total de trabajadores

Esta ausencia ha sido determinada por la costumbre que se ha visto formalizada por el establecimiento de Leyes proteccionistas de la mujer al mantenerla alejada de labores insalubres. Lo que en lugar de considerarse como protección favorable le ha venido a presentarse como una manera discriminatoria que ha limitado las oportunidades laborales.

3.5.2. La Mujer en la Industria de la Transformación

Dentro de este sector la mujer se vió más favorablemente dirigida, ya que la presencia femenina estuvo principalmente enfocada en la fabricación de prendas de vestir y en la de los alimentos, así como en la rama de productos farmacéuticos y medicinales

A pesar de la importancia del papel desempeñado por la industria de transformación para la incorporación de la mujer a la vida económicamente activa, se debe reconocer que es el sector terciario el que ha aglutinado al mayor número de ellas.

Estas se ubican, en los niveles que requieren poca o nula capacitación, lo que ha llevado a una consecuencia de ausencia de calificaciones, ingresos y status.

3.5.3. La Mujer que trabaja en el Sector de Servicios

Dentro de este sector se agrupan cuatro diferentes tipos de servicios: transporte, gobierno, comercio y servicios propiamente dichos.

En lo que se refiere a los dos primeros, se encuentran dedicadas en su mayoría a labores secretariales o administrativas.

También se presenta un contingente de mujeres ocupadas en los más variados menesteres de la población económicamente activa.

Es decir quedan incluidos desde los servicios de aseo, y de preparación y venta de alimentos, hasta la prestación de enseñanza en centros universitarios y la realización de investigaciones científicas, pasando por la participación en los medios de comunicación, servicios telefónicos, telex, servicio de asistencia social,

reparación de aparatos y maquinaria, pertenecen a organizaciones religiosas, servicios profesionales, etc

3.5.4. El Status ocupacional de la Mujer que trabaja

El nivel o la posición que ocupe dentro de determinado puesto, es el que va a dar generalmente el ingreso percibido por el, así como el status social reconocido como trabajador.

No hay duda, menciona la autora que la situación del hombre y la de la mujer, presenta diferencias. Entre ellas la más sobresaliente es quizá la marcada ausencia de la mujer al nivel del empresario o patrón, y con ello del plano en donde es posible tomar decisiones.

Con ello no quiere decir que no haya mujeres que hayan logrado ocupar posiciones importantes, sin embargo es una minoría.

La ausencia cuantitativa de la mujer en puestos superiores se constata igualmente en la información por el Censo General de población 1990, el cual indicó que del total de funcionarios superiores y de personal directivo, tanto público como privado, solamente un 16.3% son mujeres. Las que ocupan esas posiciones significa un 2.1% del total de la población femenina trabajadora.

3.6. La Mujer Profesionalista en México

El INEGI, 1990, nos presenta información sobre la formación de mujeres profesionistas en las diversas áreas del conocimiento, así como, nos da a conocer algunas de las características generales de esta población.

También nos proporciona, el concepto utilizado de "profesionista" que se basa en la declaración de haber aprobado al menos 4 años de estudio en el nivel superior y tener 25 años o más de edad. La delimitación de años de estudio responde a la necesidad de que se incluyan los profesionistas de carreras de 4 años, lo que implica por otra parte el riesgo de considerar como profesionista a los estudiantes de 5º año en el nivel superior, por lo cual se acotó la edad a los 25 años.

Cabe mencionar que dicha definición difiere de las basadas en la carrera terminada, el ejercicio profesional u otros criterios. En particular es necesario considerar que los maestros de educación básica que realizaron estudios en el programa de tres años de normal, no se incluyen como profesionistas, en virtud de la definición utilizada.

3.6.1. Población Total de Profesionistas

El censo de 1990, registró 1 millón 897 mil profesionistas residentes en la República Mexicana, cifra que equivale a 7 veces la registrada en 1970, cuando el censo reportó 267 mil personas en esa categoría. De la población de 25 años y más edad, la proporción de los que aprobaron al menos 4 años en el nivel de educación superior, pasó 1% en 1970 a casi 6% en 1990.

Se destaca además que la mujer incrementó su participación en el grupo de profesionistas, al pasar de 19.4% a 33.8% en el período considerado.

3.6.2. Distribución por Disciplina Académica

Las disciplinas académicas que registran una participación considerable de mujeres son las relacionadas con la salud, educación y las ciencias humanísticas, tales como la Enfermería, Educación Especial y Básica, Pedagogía, Psicología, Ciencias Sociales, Letras y Ciencias de los Alimentos con valores superiores al 70%. Asimismo las mujeres registran mayoría en otras 10 disciplinas académicas.

3.6.3. Composición por Edad y Sexo

La estructura por edad y sexo de los profesionistas, muestra la mayoría de hombres en todos los grupos de edad, incluso en las edades avanzadas donde la sobrevivencia femenina es considerablemente mayor en la población total. Sin embargo se destaca el hecho de que la diferencia relativa en el grupo de 25 a 29 años es menor que en los siguientes, lo que refleja el aumento en la participación de la mujer en la educación superior. Dicho grupo de edad, que registra la mayor proporción de hombres, con 16.9%, tiene una diferencia mayor a cuatro puntos porcentuales respecto a la de mujeres.

La composición por sexo de los profesionistas en las entidades federativas, muestra la predominación de hombres en todas ellas, en forma más acentuada en Baja California Sur, Chiapas, Colima y Sonora. En la mayoría de los casos, la cantidad de profesionistas hombres supera al doble de mujeres.

Las entidades con mayor participación de mujeres son: Veracruz, San Luis Potosí y Distrito Federal.

3.6.4. Fecundidad

Las mujeres profesionistas tienen una fecundidad considerablemente menor a las que no lo son, lo cual se refleja al comparar el promedio de hijos nacidos vivos por mujer, de profesionistas y de la población femenina. Así, se tiene que en las

primeras, y para el grupo de 25 a 49 años, el promedio es de 1.3, mientras que en las segundas y en el mismo grupo de edad, el promedio es de 3.5.

Las diferencias en dicho indicador son también significativas en todos los tamaños de localidad, destacándose los valores más altos en las localidades rurales, tanto en las profesionistas como en el total de la población.

En todos los grupos de edad, se observan también valores más bajos en el promedio de hijos nacidos vivos por mujer profesionista respecto a la de la población femenina en general, con diferencias mayores conforme avanza la edad.

Por entidad federativa, el promedio de hijos por mujer profesionista registra ligeras diferencias, ya que los valores extremos son de 1% y 1.6%, correspondientes al Distrito Federal y al Estado de Nayarit, en el mismo orden. La fecundidad es entonces muy similar entre las profesionistas de la mayoría de las entidades federativas.

3.6.5. Estado Civil

La distribución por estado civil de los profesionistas muestra algunas diferencias respecto a la población en general. Así, la proporción de solteros en el grupo de 25 años y más es mayor en el caso de profesionistas, con 24.3%, más del doble que en el total de ese grupo de edad. En particular la proporción de solteras entre las mujeres profesionistas, de 31.4%, equivale casi al triple del porcentaje de solteras en el total de mujeres del mismo grupo de edad.

La mayor proporción de mujeres profesionistas solteras se observa en todas las edades, en tanto que en el caso de profesionistas varones son más bajas en las edades de 40 a 54 años, incluso respecto a las observadas en el total de hombres de esas edades.

Por otra parte, los profesionistas registran, en general, proporciones más altas de divorciados y menores de separados, con diferencias más marcadas entre mujeres profesionistas y las que no lo son.

3.6.6. Características Económicas

Los profesionistas participan en la actividad económica con una proporción considerablemente mayor a la del resto de la población. Así, en 1990 la tasa de participación de profesionistas es de 82.3%, misma que supera en 31 puntos porcentuales a la registrada en la población de 25 años y más. De esta manera,

el grupo de inactivos representa entre los profesionistas el 17.3%, frente al 47.9% en la población total del mismo grupo de edad.

La gran diferencia en las tasas de participación económica de los profesionistas respecto al resto de la población se debe principalmente a la observada entre mujeres profesionistas y las mujeres en general, ya que la tasa de las primeras es de 64.6% mientras que en las segundas es de 20.8%, considerando el mismo grupo de 25 años y más. Así, la participación económica de las mujeres profesionistas equivale al triple de la tasa de participación de la población femenina.

Se destaca las diferencias entre la población femenina y las mujeres profesionistas, además que la participación de éstas se incrementa hasta el grupo de 40 a 44 años, mientras que en el total de mujeres desciende desde el grupo de 25 a 29 años.

No obstante la elevada participación de las mujeres profesionistas, es inferior respecto a la del total de hombres en todas las edades.

3.6.7. Ocupación Principal

El censo captó la ocupación principal de la población ocupada, que en el caso de los profesionistas, puede relacionarse o no con el ejercicio de la profesión. Así, del total de profesionistas, lo que declararon como ocupación principal profesional, representan, en el caso de los hombres, 30.7% y en el de las mujeres, 27.3%. Entre las mujeres profesionistas una proporción considerable, 28%, declaró como ocupación principal la de trabajadora de la educación. Entre los hombres, otra ocupación destacada es la de funcionario o directivo, con 18.9%.

Por otra parte, tanto hombres como mujeres profesionistas, tienen una participación importante como oficinistas, superior al 13%.

Otras ocupaciones con porcentajes de consideración son las de comerciantes y dependientes, inspectores y supervisores técnicos.

3.6.8. Situación de la Mujer en el Trabajo

Conforme a la distribución de los profesionistas según la situación en el trabajo, la proporción de los que trabajan como empleados u obreros representa casi tres cuartas partes del total de profesionistas. Esta proporción es considerablemente mayor a la correspondiente en la población en general de 25 años y más.

Comparando la distribución por situación en el trabajo según sexo de los profesionistas, se observa que las mujeres participan más que los hombres en el grupo de empleados u obreros, con una proporción de 83.7% del total de mujeres profesionistas.

Por lo contrario, las mujeres tienen menor participación como patrones o empresarios, con 3.5% frente a 10.4% de los hombres.

3.6.9. Ingresos

En la distribución según los ingresos por trabajo de los profesionistas ocupados, se distingue la mayor proporción en el rango equivalentes a 5 salarios mínimos o más.

Considerando el nivel de ingreso de los profesionistas según sexo, se observa una menor proporción de mujeres en el rango superior de ingreso, con 18%, menos de la mitad de la proporción de los hombres, de 42.1%. Por el contrario, la proporción de mujeres es más alta en los rangos inferiores de ingreso, particularmente en los de más de 1 a 3 salarios mínimos, donde las diferencias superan los 10 puntos porcentuales.

Para Elú Leñero, 1975, menciona que el ingreso en general no hay diferencias entre los salarios cuando se desempeña el mismo puesto. Si al nivel profesional es ya más fácil aceptar a la mujer cubriendo cualquier función, no es lo mismo a otros niveles ejecutivos.

Sin embargo también se dió cuenta que, todavía existe, de alguna manera una barrera que a la mujer le cuesta trabajo superar. La imagen femenina está asociada a un rol de dependencia. Hay muchos hombres, y también muchas mujeres que no aceptan a una mujer por jefe. Así mismo, hay empresas en donde hay puestos que se reservan naturalmente para los hombres, como el de gerente de un banco.

3.7. EL Futuro de la Mujer en México

Como se ha podido apreciar a lo largo de este capítulo, la situación de la mujer ha ido cambiando de manera muy lenta, y todavía falta mucho por hacer. Aunque la mujer ya no sólo se limita a las actividades del hogar ni al cuidado de los niños propiamente dicho, sale a buscar trabajo para ayudar con el ingreso familiar que difícilmente alcanza para cubrir satisfactoriamente las necesidades familiares. Esta situación objetiva, o bien la falta de marido, padre u hombre que trabaja obliga a la mujer a ganar un salario. Olvidándose inclusive de ella misma.

Por otro lado también se ha notado que actualmente existen mujeres que aspiran a la vida activa por razones psicológicas las cuales testimonian un nuevo modo de ver las cosas: es el aburrimiento causado por las tareas del hogar. Su necesidad de desarrollo personal, a veces su vocación, el aprovechamiento de sus dotes y de sus capacidades y de su alta formación.

También se ha observado que son muchas las mujeres que hoy en día pueden sentirse impulsadas a trabajar, por que los determinantes económicos se añaden a los determinantes demográficos. así como la mayoría de personas adultas incursionan en el ámbito laboral dejando inclusive a los niños cuyo interés fué de dedicarles parte de su tiempo en otros momentos de su vida.

A la mujer se le ha considerado necesaria para la participación económica social y política de México.

3.7.1. La Mujer Emprendedora en los 90'S.

Ante los cambios que ocurren día a día en nuestra sociedad y en nuestro país, no cabe duda que la mujer va adquiriendo un papel más relevante y participativo, tanto social como económico. Es por ello que Paredes, M. y cols. 1994, realizaron una investigación acerca de cuales son las expectativas de la población universitaria ante los cambios que se viven actualmente, este estudio se llevó a cabo en Monterrey, N.L. Entrevistaron a 265 mujeres, de entre 20 a 23 años, estudiantes de los dos últimos semestres de su carrera, de las clases socioeconómicas alta, media alta y media del (ITESM) y de la universidad de Monterrey (UDENM).

En los resultados que obtuvieron encontraron que los aspectos más importantes giran alrededor de su preparación y desarrollo profesional, el trabajo y la influencia del factor económico, el matrimonio y la importancia de la familia.

También mencionan que el campo emprendedor de la mujer, es cada vez más alentador como una alternativa muy loable de realización.

Conocer los obstáculos a los que se enfrenta la mujer emprendedora, sus características personales y su contribución a la sociedad actual ha sido objeto de estudio realizado.

Se observó que el estado civil de la mujer no ha sido obstáculo para trabajar y han tenido éxito organizando el tiempo dedicado a ser esposa y madre y, al desarrollo de sus profesiones.

El poder controlar su tiempo y su propia vida, ha sido el motivo más poderoso que le ha llevado a hacer lo que en realidad le gusta y el de realizar su propia empresa.

Al tratar de relacionar el espíritu emprendedor con problemas de unión familiar se encontró que la incursión de la mujer al mundo de los negocios no ha repercutido en divorcios o separaciones.

El 62% opinó que dentro de una organización no se le da la misma oportunidad para desarrollarse a la mujer como al hombre.

El 55% opina que la falta de experiencia laboral limita su entrada a las organizaciones y el 77% opina que la preparación profesional es un factor primordial al solicitar un empleo.

Las características que tiene actualmente una mujer emprendedora y las que debe reunir una mujer en los noventas, son principalmente el tener empuje, creatividad y liderazgo.

El 99% de las personas entrevistadas refleja que la sociedad mexicana está cambiando su concepto y su visión sobre el papel de la mujer en la familia y la sociedad.

Mediante la incorporación económica de la mujer a través de su trabajo y participación empresarial se concluyó con un 84.55% que verdaderamente contribuye a lograr un cambio de desarrollo en nuestro país.

Estas autoras llegaron a la conclusión que la dinámica de la vida cotidiana ha sido campo propicio para que los esfuerzos de la mujer se vean reflejados en la obtención de mayores espacios de participación dentro de las empresas. La mujer está revalorando su función como pilar de la familia, formadora de nuevas generaciones de mexicanos y elemento vital para transmitir y conservar nuestras tradiciones y costumbres.

Las tradiciones y forma de vida familiar deben perdurar en tanto no se opongan al derecho de la mujer de obtener la preparación que la ubique en condiciones adecuadas y dignas en el mundo del progreso, la ciencia y el trabajo.

El desarrollo del país requiere de mujeres que defiendan, exijan, trabajen, creen, investiguen, promuevan cambios y realicen acciones que las conviertan en elementos activos del cambio social.

Para ello es necesario instrumentar una serie de medidas principalmente educativas, que transformen los patrones culturales de machismo, sumisión, aceptación, complejos, carencia o débil autoestima, etc.

Es necesario crear una conciencia nacional acerca de las desigualdades que aún existen entre hombres y mujeres y que se manifiestan de diferentes maneras; desigualdad de oportunidades para obtener trabajo, sueldos diferentes, labores que se consideran exclusivas del hombre, y a la inversa, menosprecio del trabajo doméstico, cuidado de los hijos, etc.

También es necesario replantear el valor real de la mujer como elemento fundamental de la sociedad.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Importancia del Estudio

El presente estudio tiene como propósito estudiar la Motivación Laboral en 2 grupos de mujeres que ocupan puestos a nivel directivo con estudios profesionales y no profesionales, así como conocer los factores que han motivado a ambos grupos a desempeñar dichos puestos dentro del área empresarial, de acuerdo con la teoría de Frederick Herzberg, 1957.

El interés por abordar este tema, surge a través de la observación en el terreno laboral, así como al revisar el material bibliográfico me di cuenta que no hay suficientes estudios realizados en México, a diferencia de otros países como Estados Unidos, Inglaterra, Suecia, entre otros, donde se reportan numerosos estudios de la mujer en relación a los aspectos laborales, preocupándose por los factores principalmente intrínsecos a diferencia del perfil del hombre cuyo interés ha sido por los factores extrínsecos.

En México, se ha notado que actualmente existen mujeres que aspiran a la vida activa por razones psicológicas las cuales testimonian un nuevo modo de ver las cosas: es el aburrimiento causado por las tareas del hogar, su necesidad de desarrollo personal, a veces su vocación, el aprovechamiento de sus dotes, capacidades y de su alta formación; por lo que la mujer también ya se está preocupando por obtener puestos directivos, que sólo al hombre se le permitía desempeñar.

A lo largo de la historia se ha visto claramente la división del mundo en lo femenino y lo masculino, que va reflejando una diferencia radical en los aspectos ético, estético, intelectual, desigualdad de derechos, oportunidades limitadas, etc., obstáculos que la mujer ha tenido que vencer paulatinamente, por lo que se ha observado que este grupo de mujeres luchan por obtener un lugar dentro del medio económico, político y social, y que ya no sólo se limita a casarse, tener hijos y al cuidado de ellos, ni tampoco trabaja sólo para llevar dinero a la casa, sino que se ha podido apreciar que existe algo que las mueve cada vez más a trabajar en puestos que impliquen mayor responsabilidad. Aún cuando queda mucho por hacer, ya que no todas las mujeres tienen las mismas oportunidades educativas y de trabajo, para enfrentarse a diferentes campos de acción que se requiere en la actualidad, sin embargo se está dando este salto aunque en pasos lentos.

Es por ello que se considera la importancia de nosotros como psicólogos, para conocer y abordar estos temas, entre otros, para tener las bases y apoyar a la mujer en generaciones futuras.

4.2. Planteamiento del Problema

¿Existirán diferencias en la motivación laboral en un grupo de mujeres profesionistas y no profesionistas que ocupan puestos a nivel directivo?

4.3. Hipótesis

4.3.1. Hipótesis de trabajo (H_1)

Las mujeres profesionistas que ocupan puestos a nivel directivo tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que ocupan puestos directivos.

Hipótesis nula (H_{01})

No existirán diferencias estadísticamente significativas en la motivación hacia el trabajo entre mujeres profesionistas y no profesionistas que desempeñen puestos directivos.

Hipótesis de trabajo (H_2)

Las mujeres profesionistas que no tengan hijos tendrán mayor motivación hacia el trabajo que las mujeres no profesionistas que tengan hijos.

Hipótesis nula (H_{02})

No habrá diferencias estadísticamente significativas en la motivación hacia el trabajo entre mujeres profesionistas que no tengan hijos en relación a las mujeres no profesionistas que tengan hijos.

Hipótesis de trabajo (H_3)

Las mujeres profesionistas solteras y divorciadas tendrán mayor motivación hacia el trabajo que las mujeres no profesionistas solteras y divorciadas.

Hipótesis nula (H_{03})

No habrá diferencias estadísticamente significativas en la motivación hacia el trabajo entre mujeres profesionistas y no profesionistas solteras y divorciadas.

Hipótesis de trabajo (H₄)

Las mujeres profesionistas divorciadas tendrán mayor motivación hacia el trabajo que las mujeres no profesionistas casadas.

Hipótesis nula (H₀₄)

No habrá diferencias estadísticamente significativas en la motivación hacia el trabajo entre mujeres profesionistas divorciadas y no profesionistas casadas.

Hipótesis de trabajo (H₅)

Las mujeres profesionistas que vivan en unión libre y casadas tendrán mayor motivación hacia el trabajo que las mujeres no profesionistas que vivan en unión libre y casadas.

Hipótesis nula (H₀₅)

No habrá diferencias estadísticamente significativas en la motivación hacia el trabajo entre mujeres profesionistas que vivan en unión libre y casadas y no profesionistas que vivan en unión libre y casadas.

Hipótesis de trabajo (H₆)

Las mujeres profesionistas que tengan más de uno a 5 años trabajando para la misma empresa tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que tengan más de uno a 5 años trabajando para la misma empresa.

Hipótesis nula (H₀₆)

No habrá diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral entre mujeres profesionistas y no profesionistas que tengan más de uno a 5 años trabajando para la misma empresa.

Segundo Planteamiento del Problema

¿Cuáles son los factores que motivan a la mujer profesionista y no profesionista a desempeñar puestos a nivel directivo, de acuerdo con la teoría de Motivación e Higiene de Frederick Herzberg?

Factores Higiénicos:

- a) Oportunidades de Ascenso y Promociones
- b) Relación con los Jefes
- c) Relación con Compañeros
- d) Condiciones de trabajo
- e) Salarios y Prestaciones

Factores Motivadores:

- a) Satisfacción Laboral
- b) Autoestima
- c) Responsabilidad

4.4. Identificación de Variables

4.4.1. Variables Independientes

Escolaridad: Profesionista y No Profesionista
 Estado civil
 Hijos
 Antigüedad en el Puesto

4.4.2. Variables Sociodemográficas

Servicios que realiza la empresa
 Antigüedad en el puesto
 Puesto - Directivo
 Horas que trabaja
 Estado civil
 Hijos
 Número de hijos
 Edad de los hijos
 La pareja coopera con el ingreso familiar
 Porcentaje con el que coopera la pareja
 Edad
 Escolaridad: Profesionista y No Profesionista

4.4.3. Variable Dependiente

MOTIVACIÓN

Factores higiénicos:

- a) Oportunidad de Ascenso Promociones
- b) Relación con jefes
- c) Relación con compañeros
- d) Condiciones de trabajo
- e) Prestaciones y Salario

Factores motivadores:

- a) Autoestima
- b) Responsabilidad
- c) Satisfacción Laboral

4.4.4. Variable Control

Empresa Grande

4.5. Definición de Variables

4.5.1 Variables Independientes

Escolaridad.- Aquellas mujeres que tengan estudios de licenciatura y aquellas que no la tengan. es decir:

Profesionista.- Que tenga título de nivel licenciatura, posgrado ó equivalente y aquellas que por lo menos hayan cursado los últimos semestres de licenciatura (pasantes).

NO Profesionista.- Que tenga estudios técnicos, secretariales hasta preparatoria completa

Estado Civil.- Aquellas mujeres que se encuentren: solteras, casadas, divorciadas, unión libre y viudas.

Hijos.- Si es que tienen descendientes

Antigüedad en el puesto.- Aquellas mujeres que por lo menos tengan un año o más laborando en la empresa

4.5.2. Variables Sociodemográficas

Servicio que realiza la empresa.- Aquellas empresas que se dediquen al giro: Industrial, Financiero, Comercial, Publicitario e Informativo.

Antigüedad en el puesto.- Aquellas mujeres que por lo menos tengan un año o más laborando en la empresa

Puesto Directivo.- Es aquel puesto que está a nivel superior dentro del organigrama de una organización laboral, tales como:

- a) Subjefatura
- b) Jefatura
- c) Subgerencia
- d) Gerencia
- e) Subdirección
- f) Dirección
- g) Coordinación

Horas de trabajo.- Número de horas laborales

Estado Civil.- Aquellas mujeres que se encuentren: solteras, casadas, divorciadas, unión libre y viudas.

Hijos.- Si es que tienen descendientes

Número de hijos.- De uno en adelante

Edad de los hijos.- De un año en adelante

La pareja coopera con el ingreso familiar..- Si es que coopera

Porcentaje de la pareja en el ingreso familiar.- En que porcentaje coopera la pareja con el ingreso familiar.

Edad de la -Mujer.- que tengan entre 25 a 45 años

Escolaridad.- Aquellas mujeres que tengan estudios de licenciatura y aquellas que no la tengan. es decir:

Profesionista.- Que tenga título de nivel licenciatura , posgrado ó equivalente y aquellas que por lo menos hayan cursado los últimos semestres de licenciatura (pasantes).

NO Profesionista.- Que tenga estudios técnicos, secretariales hasta preparatoria completa.

4.5.3. Variable Dependiente

MOTIVACIÓN.- " A una pulsión dirigida hacia una meta, es decir, que un individuo se ve impulsado por una necesidad a realizar una serie de acciones, para alcanzar una meta que le parece satisfactoria o para evitarla si le parece insatisfactoria ". (Ramírez, J., 1974, pág.4).

4.5.3.1. Factores Higiénicos

Oportunidades de ascenso.- posibilidad de promoción a un puesto jerárquicamente superior.

Relación con los jefes.- interacción de trabajo con personas que tienen autoridad .

Relación con compañeros.- interacción con compañeros durante el tiempo de trabajo.

Condiciones de trabajo.- se refiere a los aspectos físicos del medio ambiente de trabajo, así como los instrumentos físicos e intelectuales que se utilizan durante el trabajo.

Salario.- remuneración económica percibida mensualmente.

4.5.3.2. Factores Motivadores:

Autoestima.- actitud positiva o negativa que se tiene de sí misma, así como la propia perspectiva del valor que los otros tienen de uno.

Responsabilidad.- cumplimiento de todas las funciones.

Satisfacción Laboral.- Definición tomada de Rodríguez Aguirre, 1991, "estado o reacción positiva principalmente de carácter emocional (agrado), respecto a un factor externo al individuo como resultado de su relación con el medio".

4.5.4. Definición de la Variable Control

Empresa Grande.- conjunto de cosas y derechos combinados para ofrecer al público bienes y servicios, sistemáticamente con fines de lucro. Y que tenga por lo menos 251 empleados. (SECOFI).

4.6. Sujetos

Se estudió a dos grupos de mujeres que prestan servicios en diferentes organizaciones laborales, que ocupan puestos a nivel dirección tales como (coordinación, jefatura, subgerencia, gerencia, subdirección y dirección). Se trabajó con un grupo de 50 mujeres profesionistas y otro grupo de 50 mujeres no profesionistas que desempeñen puestos que impliquen mayor responsabilidad. Se visitaron empresas privadas grandes para la realización de este estudio.

4.7. Tipo de Muestreo

4.7.1. No Probabilístico.- por que no todas las mujeres que se estudiaron tuvieron la misma probabilidad para ser escogidas para la muestra.

4.7.2. Intencional.- por que las mujeres que formaron parte de la muestra fueron las únicas que pudieron proporcionar la información que se requería para la investigación.

4.7.3. Por Cuota.- ya que se conoce la población que se estudió, ya que se eligió a mujeres que cumplieran con estos requisitos. De acuerdo a la oportunidad que se presenta por mi trabajo de establecer contacto directo, con este tipo de población.

4.8. Selección del Diseño.-se pretendió estudiar dos muestras independientes , es decir, que se contó con dos grupos extraídos de diferentes poblaciones, mujeres profesionistas y no profesionistas que desempeñaran puestos a nivel directivo en una empresa grande y se comparó con la variable dependiente, "Motivación."

4.9. Tipo de Estudio.- fué comparativo y de campo ya que se estudió a dos grupos de mujeres en su medio natural, es decir, se acudió a su lugar de trabajo.

Observacional.- por que este estudio surgió en base a la observación.

Transversal.- por que se estudió a este grupo de mujeres en un momento determinado.

Confirmatorio.-por que consistió en confirmar o rechazar las hipótesis planteadas.

4.10. Instrumento

Para la realización del instrumento, se utilizaron dos instrumentos ya elaborados en investigaciones anteriores:

Primero.- el que elaboró Madrid Lee, y cols. 1990, basado en la escala laboral de García, B.E. , 1985. La cual está compuesta por reactivos escalares, debajo de las cuales aparece una escala de 5 puntos que van desde la opción "completamente de acuerdo " a la opción completamente en desacuerdo, misma que está basada en Hollinger y Clark, 1982.

Dicha escala tiene 5 dimensiones que conforman la satisfacción laboral y que actúa en un todo en la predicción del comportamiento laboral, las cuales son:

- a) Satisfacción en el trabajo
- b) Satisfacción con los compañeros
- c) Satisfacción con los jefes
- d) Satisfacción con prestaciones y salarios
- e) Satisfacción con las promociones

Obteniéndose la validez a través de un análisis factorial por varimax que explicó un 77.5% de la varianza total y con la confiabilidad total de factores respectivamente para cada uno de ellos fué de 0.76, 0.75 y 0.68

La Confiabilidad y Validez del instrumento se tomó en base a 3 factores:

- 1.- El Trabajo en sí mismo representando el 46% de la varianza total.
- 2.- El Jefe que representó el 18 % de la varianza
- 3.- Salarios y Prestaciones con el 12.6%

Las autoras consideraron conveniente enriquecer la escala agregando la valoración que se tiene la mujer de sí misma, para lo cual se tomaron una serie de reactivos del instrumento elaborado por Vite San Pedro S. , 1986 tomándose en cuenta sólo los reactivos referentes al área laboral.

La Confiabilidad de este instrumento se obtuvo a través del método de consistencia interna por medio de Alpha de Crombach. El factor autoestima como trabajadora obtuvo un coeficiente de consistencia interna significativa a un nivel de 0.01.

Para trabajo + = coeficiente alfa = 0.60

Para trabajo - = coeficiente alfa = 0.68

La Validez del instrumento se definió por la proporción de la varianza total en cada subescala, que quedó explicada por la varianza de los factores comunes de Kertinger, 1975.

El trabajo positivo explica un 65% de la varianza total.

El trabajo negativo explica un 11.14% de la varianza total.

Trabajo positivo y negativo explica un 76% de la varianza total por lo que tiene una alta Validez. La validez relevante (Guilford), 1954.

Trabajo + h 0.79

Trabajo - h 0.73

Promedio 0.76 grupo

El segundo instrumento fué realizado por Rodriguez Aguirre Martha, 1991; elaborado en una escala tipo Likert con 34 reactivos, contemplando los siete factores (Responsabilidad, Trabajo realizado, Relación con los jefes, Relación con compañeros, Oportunidades de ascenso, Sueldo y Condiciones de trabajo) se incluyeron estos factores por ser algunos de los que Frederick Herzberg menciona en su teoría de Motivación e Higiene.

Una vez seleccionados los reactivos por calificación "T" se obtuvo la Confiabilidad del instrumento, por el método de formas paralelas, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson de y la fórmula de corrección de Spearman Brown arrojando un resultado de 0.70.

La Validez se obtuvo por la fórmula de Alpha de Cronbach arrojando un resultado de 0.80.

Dado que ambos instrumentos cuentan con una alta Confiabilidad y Validez y miden la Satisfacción de la mujer en el trabajo, y de acuerdo a los factores propuestos por la teoría de Herzberg. Se consideró conveniente retomarlos para rediseñar el instrumento. (Ver Instrumentos, Anexo A y B).

Se llevó a cabo un análisis de reactivos: se analizaron los reactivos de ambos instrumentos, cuidando que no se repitieran entre sí, también se seleccionaron por su carga dos positivos y dos negativos, es decir, cuatro por cada factor, dentro de los Factores Higiénicos están: Oportunidades de Acenso, Relación con los Jefes, Relación con los Compañeros, Condiciones de Trabajo, Ingreso, y los Factores Motivadores son: Autoestima, Responsabilidad y Trabajo en sí mismo. Quedaron conformados por 32 reactivos, 16 positivos y 16 negativos, obteniéndose así un equilibrio entre los reactivos. (Ver Análisis de Reactivos, Anexo C).

Las instrucciones del instrumento fueron redactadas de acuerdo con la muestra con la que se trabajó.

En relación con las variables sociodemográficas se ampliaron conformando 12 preguntas (cuatro abiertas y ocho cerradas), se elaboraron también de acuerdo con los intereses propios de la muestra de mujeres ejecutivas estudiadas. De esta manera se logró integrar el instrumento que se utilizó para este estudio. (Ver Instrumento Anexo D).

4.11. Procedimiento

Se aplicó el instrumento a 50 mujeres profesionistas y 50 mujeres no profesionistas, que cumplieran con las características propias para el estudio.

A continuación se presentan los pasos que se realizaron para la aplicación del instrumento:

- 1.- Previamente se les solicitó su colaboración para la aplicación del instrumento.
- 2.- Se programó un calendario de citas para acudir a la entrevista.
- 3.- Se visitaron 80 empresas grandes ubicadas en la zona Metropolitana.

4.-Finalmente se llevó a cabo la entrevista a nivel individual para la aplicación del instrumento, en donde se les pidió que leyeran las instrucciones y en caso de no tener dudas contestaran el cuestionario.

5.- Se observó que cada participante contestó el instrumento con gran interés y respeto.

6.- El tiempo que tardaron en responderlo fué de 15 minutos aproximadamente.

7.- Posteriormente se les agradeció su colaboración.

4.12. Tratamiento Estadístico

Se llevó a cabo a través de 4 tipos de análisis cuantitativos, mediante el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS):

a) Análisis Descriptivo

b) Análisis de Cronbach

c) Prueba T de Student; al realizar esta prueba los resultados que se obtuvieron no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en estos (2 grupos de mujeres profesionistas y no profesionistas) en cuanto a la motivación hacia el trabajo, por lo que se aceptan las hipótesis nulas. en vista de esto se requirió de utilizar el siguiente análisis estadístico para conocer los factores que motivan tanto a un grupo como al otro a desempeñar puestos directivos. De acuerdo con la teoría de Motivación e Higiene de Frederick Herzberg, 1957.

d) Análisis Factorial

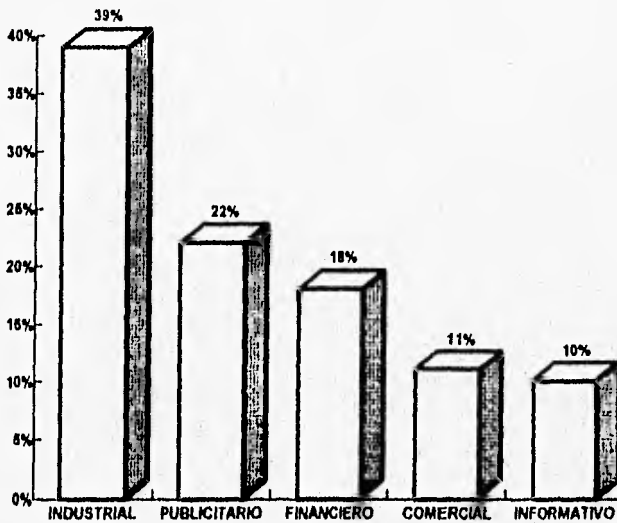
4.13. RESULTADOS

4.13.1. Análisis Descriptivo.

Se realizó este análisis de las variables sociodemográficas estudiadas en el presente estudio y se encontró que la mayor frecuencia en cuanto al tipo de servicios que realizan las empresas en donde labora la muestra de mujeres ejecutivas fué en el servicio Industrial con un 39%, luego le sigue el de servicio Publicitario con un 22%, el Financiero con un 18%, el Comercial con un 11% y finalmente el servicio Informativo con un 10%. En donde se puede observar que esta muestra de mujeres laboran principalmente en empresas que se dedican al giro Industrial. (Ver Gráfica No. 1).

Gráfica No. 1.
Tipo de Servicios que realizan las Empresas

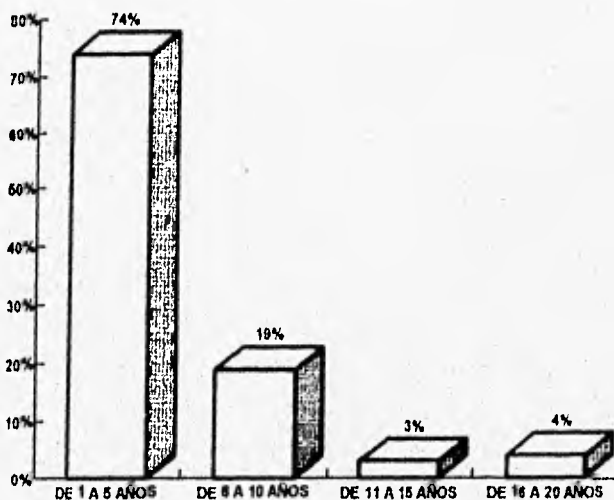
| Industrial | Publicitario | Financiero | Comercial | Informativo |
|------------|--------------|------------|-----------|-------------|
| 39% | 22% | 18% | 11% | 10% |



En cuanto a la Antigüedad que tienen en el puesto que ocupan, se obtuvieron los siguientes datos: el 74% de mujeres ejecutivas tienen una antigüedad laboral de 1 a 5 años, el 19% corresponde de 6 a 10 años, el 3% corresponde de 11 a 15 años y finalmente con el 4% han trabajado de 16 a 20 años. Indicándonos lo anterior que el 93% de ellas tienen una antigüedad de 1 a 10 años en su puesto. Con esto se puede observar que se han preocupado por prepararse más para lograr en poco tiempo ocupar estos puestos. (Ver Gráfica No. 2).

Gráfica No. 2.
Antigüedad en el Puesto

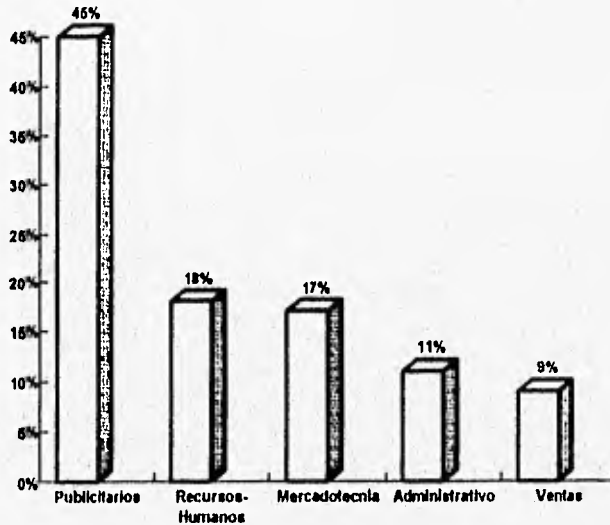
| De 1 a 5 Años | De 6 a 10 Años | De 11 a 15 Años | De 16 a 20 Años |
|---------------|----------------|-----------------|-----------------|
| 74% | 19% | 3% | 4% |



En cuanto al Puesto que desempeñan se encontró: que el 45% de las mujeres de la muestra ocupan puestos Publicitarios, el 18% en Recursos Humanos, el 17% en el área de Mercadotecnia, el 11% en el área Administrativa y finalmente con el 9% en el área de Ventas. Lo cual significa que para ellas es importante desempeñar estos puestos en donde se les permita apreciar su capacidad creativa, dinámica e intelectual. (Ver Gráfica No. 3).

Gráfica No. 3
Puesto que Desempeñan

| Publicidad | Recursos Humanos | Mercadotecnia | Administrativo | Ventas |
|------------|------------------|---------------|----------------|--------|
| 45% | 18% | 17% | 11% | 9% |

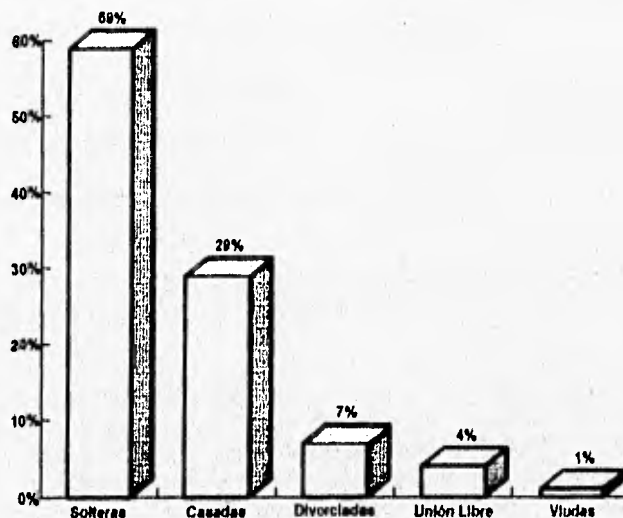


En lo que se refiere al Número de Horas que trabajan se manejó mediante un rango mínimo de 5 horas a un rango máximo de 13 horas, por lo que se obtuvo un promedio de 9 horas diarias de trabajo.

Sobre el Estado Civil se encontró que el 59% de las mujeres ejecutivas se encuentran solteras, el 29% casadas, el 7% divorciadas, el 4% en unión libre y finalmente el 1% de viudas. Con estos datos podemos observar que el 67% de ellas no tienen compromiso de pareja. Lo cual nos indica que para ocupar puestos directivos se requiere más de personas que no tengan pareja (Ver Gráfica No. 4).

Gráfica No. 4.
Estado Civil

| Solteras | Casadas | Divorciadas | Unión Libre | Viudas |
|----------|---------|-------------|-------------|--------|
| 59% | 29% | 7% | 4% | 1% |



En cuanto a Si Tienen Hijos, en esta variable se pudo apreciar que la frecuencia de mujeres que no tienen hijos fué del 74% y un 26% de mujeres que si tienen hijos y de éstas últimas el promedio de hijos es de 2

En lo que se refiere a la Edad de los Hijos se obtuvo lo siguiente: los hijos de esta muestra de mujeres ejecutivas tienen de todas las edades con un rango de 1 a 28 años de edad. Lo cual puede significar que la edad del hijo no impide que ellas decidan incorporarse al medio laboral.

En relación a si la Pareja Cooperera con el Ingreso Familiar se encontró que, sólo el 33% coopera con el ingreso familiar mientras que el 67% no coopera, dado que este tipo de mujeres no tiene pareja, por lo que se puede deducir que estas últimas tienen o necesitan el trabajo para satisfacer sus necesidades básicas y de autorrealización.

En lo que se refiere al Porcentaje en que Cooperera la Pareja con el Ingreso Familiar se encontró que el 67% de las mujeres no tienen pareja por lo que no hay tal cooperación y el 33%% restante se refiere a las que sí tienen pareja, por lo que el porcentaje en que coopera su pareja con el Ingreso Familiar es:

El 4% Cooperera con el 100% del Ingreso Familiar

El 14% Cooperera con más del 50%

El 12% Cooperera con el 50%

El 3% Cooperera con menos del 50%

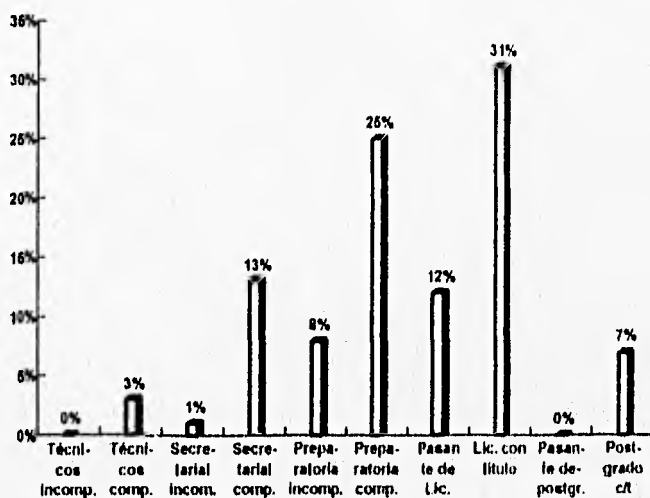
En cuanto a la Edad de las mujeres ejecutivas de la muestra, se tomó sólo el rango que va de 25 a 45 años de edad.

En relación a la Escolaridad en las mujeres ejecutivas se obtuvo que el 31% de las mujeres tienen Licenciatura Tituladas, el 25% tienen nivel de Preparatoria Completa, el 12% tienen nivel de Licenciatura sin Título (Pasantés), el 13% tienen estudios Secretariales Completos, el 0% tienen nivel de Postgrado sin Título, el 7% tienen nivel de Postgrado con Título, el 8% tiene estudios de Preparatoria Incompleta el 3% tienen estudios Técnicos Completos y finalmente el 1% tiene estudios Secretariales Incompletos. No se encontró a ninguna mujer con estudios Técnicos Incompletos. Con lo anterior se puede observar que el 50% de la muestra de mujeres ejecutivas tienen estudios a nivel Superior y de Postgrado, lo

cual nos indica que se han preocupado más por prepararse y sobresalir en un mundo económicamente activo y competitivo. (Ver Gráfica No. 5).

**Gráfica No. 5.
Escolaridad**

| Técnicos incomple- tos | Técnicos comple- tos | Secretarial incomple- tos | Secretarial completo | Preparatoria incompleta | Preparatoria completa | Pasante de Licenciatura | Licencia- tura con título | Pasante de post grado | Postgrado con título |
|------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 0% | 3% | 1% | 13% | 8% | 25% | 12% | 31% | 0% | 7% |



Nota: Las profesiones de este grupo de mujeres están relacionadas con el área de las Ciencias Sociales tales como: Contaduría, Administración, Psicología, Ciencias de la Comunicación, Sociología, Diseño Gráfico y Periodismo.

También dentro del análisis descriptivo se pudo observar la actitud favorable o desfavorable que tuvieron la muestra de mujeres ejecutivas en relación a cada factor que contiene el instrumento.

A continuación se presenta la actitud favorable o desfavorable que tuvo la muestra de mujeres ejecutivas ante los siguientes factores estudiados para el presente estudio

Satisfacción Laboral. La actitud de la muestra de mujeres ejecutivas en relación a esta escala total fué favorable. (Ver tabla No 1)

Tabla No. 1
Factor Satisfacción Laboral

| Afirmaciones | Reactivos | Porcentaje | Media | Std. Dev. |
|---|-----------|------------|-------|-----------|
| El trabajo que realizo es productivo. | 1(+) | 67% | 4.59 | .683 |
| Mi trabajo es interesante. | 9(+) | 71% | 4.66 | .639 |
| Me desagrada mi trabajo por las personas que trato. | 17(-) | 51% | 4.28 | .954 |
| El trabajo que realizo es rutinario. | 25(-) | 55% | 3.74 | 1.186 |

Relación con los Jefes. La actitud de la muestra de mujeres ejecutivas en relación a esta escala total fué favorable. (Ver tabla No.2)

Tabla No. 2
Factor Relación con los Jefes

| Afirmaciones | Reactivos | Porcentaje | Media | Std. Dev. |
|---|-----------|------------|-------|-----------|
| Los jefes son fácilmente irritables. | 2(-) | 45% | 3.150 | 1.209 |
| Los jefes reconocen el trabajo que desarrollo. | 10(+) | 46% | 3.880 | 1.037 |
| Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de mi trabajo. | 18(+) | 31% | 3.530 | 1.275 |
| Los jefes son injustos al otorgar sanciones. | 26(-) | 44% | 3.530 | 1.132 |

Relación Condiciones de Trabajo. La actitud de la muestra de mujeres ejecutivas en relación a esta escala total fué favorable. (Ver tabla No. 3)

Tabla No. 3
Factor Condiciones de Trabajo

| Afirmaciones | Reactivos | Porcentaje | Media | Std. Dev. |
|---|-----------|------------|-------|-----------|
| Todas las máquinas y aparatos necesarios en mi trabajo siempre están en buenas condiciones. | 3 (+) | 55% | 3.850 | .978 |
| La iluminación es pobre para la realización de mi trabajo. | 11 (-) | 40% | 3.620 | 1.285 |
| El ambiente físico de mi lugar de trabajo imposibilita el desempeño de mis funciones. | 19 (-) | 51% | 4.040 | .963 |
| El ambiente físico de mi trabajo facilita el desempeño de mis funciones. | 27 (+) | 55% | 3.810 | 1.051 |

Responsabilidad. La actitud de la muestra de mujeres ejecutivas en relación a esta escala total fué favorable. (Ver tabla No. 4).

Tabla No. 4
Factor Responsabilidad

| Afirmaciones | Reactivos | Porcentaje | Media | Std. Dev. |
|---|-----------|------------|-------|-----------|
| Me disgusta tener mucha carga de trabajo. | 4 (-) | 49% | 3.510 | 1.210 |
| Me gusta cumplir con mi trabajo. | 12 (+) | 83% | 4.750 | .672 |
| La responsabilidad de este trabajo es la que siempre quise tener. | 20 (+) | 44% | 3.950 | 1.058 |
| Me molesta la gran responsabilidad que se tiene en este empleo. | 28 (-) | 51% | 4.280 | .766 |

Autoestima. La actitud de la muestra de mujeres ejecutivas en relación a esta escala fué favorable. (Ver tabla No. 5).

Tabla No. 5
Factor Autoestima

| Afirmaciones | Reactivos | Porcentaje | Media | Std. Dev. |
|---|-----------|------------|-------|-----------|
| Soy importante en mi trabajo. | 5 (+) | 57 % | 4.250 | .667 |
| Siento que contribuyo poco en mi trabajo. | 13 (-) | 52 % | 4.240 | 1.026 |
| Me siento poco creativa en mi trabajo. | 21 (-) | 51 % | 3.950 | 1.058 |
| Siento que soy valorada en mi trabajo. | 29 (+) | 52 % | 3.770 | 1.033 |

Salario y Prestaciones. La actitud de la muestra de mujeres ejecutivas en relación a este factor en uno de sus reactivos fué desfavorable ya que el reactivo 6(-) arrojó un valor en la Media de 1.84. Mientras que los reactivos 14(+), 22(+) y 30(-), arrojaron un valor de la Media de: 3.880, 3.060, 3.410 considerándose casi favorable, por lo que se consideró a esta escala no confiable. (Ver tabla No. 6)

Tabla No. 6
Factor Salario y Prestaciones

| Afirmaciones | Reactivos | Porcentaje | Media | Std. Dev. |
|---|-----------|------------|-------|-----------|
| Merezco un sueldo mejor al que recibo por el trabajo que realizo. | 6(-) | 42% | 1.840 | .918 |
| Los ingresos que recibo por mi trabajo son adecuados para mis gastos normales. | 14(+) | 46% | 3.880 | 1.037 |
| Las prestaciones que recibo por mi trabajo son adecuadas. | 22(+) | 46% | 3.880 | 1.037 |
| Las prestaciones que me dan en el trabajo compensan el bajo sueldo que recibo por realizarlo. | 30(-) | 45% | 3.410 | 1.074 |

Relación con los compañeros. La actitud de la muestra de mujeres ejecutivas en relación a esta escala fué favorable. (Ver tabla No. 7).

Tabla No. 7
Factor Relación con los Compañeros

| Afirmaciones | Reactivos | Porcentaje | Media | Std. dev. |
|--|-----------|------------|-------|-----------|
| Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo. | 7(+) | 46% | 3.750 | 1.114 |
| Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye poco al logro de mis objetivos. | 15 (-) | 44% | 3.810 | 1.134 |
| Mis compañeros de trabajo son chismosos. | 23 (-) | 30% | 3.060 | 1.332 |
| La cortesía está presente en el trato que recibo de mis compañeros. | 31 (+) | 57% | 4.030 | .870 |

Promoción y Ascenso. La actitud de la muestra de mujeres ejecutivas en relación a este factor fué neutral, dado que el reactivo 24(+) arrojó un valor de 2.53 su actitud fué casi indecisa mientras que en los reactivos 8(-), 16(+) y 32(-) su actitud fué de indecisión. (Ver tabla No. 8).

Tabla No. 8
Factor Promoción y Ascenso

| Afirmaciones | Reactivos | Porcentaje | Media | Std.Dev. |
|--|-----------|------------|-------|----------|
| En mi trabajo las políticas para ascender son injustas. | 8 (-) | 32% | 3.060 | 1.221 |
| En mi trabajo existen facilidades para alcanzar mejores puestos. | 16 (+) | 32% | 3.120 | 1.208 |
| Los ascensos en mi trabajo son frecuentes. | 24 (+) | 46% | 2.530 | 1.096 |
| Los hombres tienen más oportunidad de ascenso que las mujeres. | 32 (-) | 37% | 3.100 | 1.439 |

4.13.2. Análisis de Cronbach

En cuanto a este análisis se pudo observar que la Confiabilidad de este instrumento se obtuvo a través del método de consistencia interna por medio del Análisis de Cronbach con un alfa de .8303. Considerando un coeficiente de consistencia interna significativa a un nivel de .01 En cuanto a la escala de salario y prestaciones quedó anulada ya que obtuvo un alfa de cronbach en uno de sus reactivos 6(-) de .1377 valor no significativo considerando un nivel de significancia de .01 y a nivel de .05 se obtuvo un puntaje de .1476 por lo que no alcanzó un valor de confiabilidad. Por lo que se puede decir, que los demás factores si son confiables logrando así, una Validez del instrumento. A continuación se presentan los puntajes arrojados en cada escala o factor del instrumento: (Ver cuadro No.1)

Cuadro No. 1

| Factor | Alfa de Cronbach | Nivel de Significancia | Confiabilidad |
|-------------------------|------------------|------------------------|---------------|
| Satisfacción Laboral | .5858 | .01 | Confiable |
| Relación con los Jefes | .5816 | .01 | Confiable |
| Responsabilidad | .3756 | .01 | Confiable |
| Autoestima | .5885 | .01 | Confiable |
| Salario y Prestaciones | .1377 .1476 | .01 .05 | No Confiable |
| Relación con Compañeros | .4826 | .01 | Confiable |
| Promoción y Ascenso | .5935 | .01 | Confiable |
| Condiciones de Trabajo | .6054 | .01 | Confiable |

4.13.3. Prueba "T" de Student

En cuanto a esta prueba los resultados obtenidos muestran que de acuerdo con las hipótesis de trabajo planteadas, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a sus valores de "T", por lo que se aceptan las hipótesis nulas. (Ver cuadro No. 2). Con lo anterior se puede decir, que en estos 2 grupos de mujeres con estudios profesionales y no profesionales su motivación hacia el trabajo, no radica en el grado de escolaridad, estado civil, si tienen hijos o la antigüedad que estas tengan, sino más bien, su motivación está en función de alcanzar puestos a nivel directivo.

De acuerdo con los resultados obtenidos anteriormente, se consideró importante realizar un segundo planteamiento, con la finalidad de estudiar a la población total de mujeres conformadas por profesionistas y no profesionistas para conocer ¿Cuáles son los factores que motivan a esta muestra de mujeres a ocupar puestos a nivel directivo. De acuerdo con la teoría de Motivación e Higiene de Frederick Herzberg, 1957.

Para ello se requirió de un cuarto análisis estadístico, el Análisis Factorial, para determinar si la agrupación de los factores encontrados en esta población total de mujeres en cuanto a su motivación laboral, coinciden con los propuestos por Herzberg. Más adelante se presentan los resultados obtenidos en este estudio.

A continuación se presenta a manera de cuadro los resultados obtenidos en la prueba T de Student. (Ver cuadro No. 2)

Cuadro No. 2
"T" de Student

| Hipótesis de Trabajo | Hipótesis Nula | "T" de Student | Gl | Nivel 01 | Se acepta o se rechaza H Nula |
|---|---|----------------|----|----------|-------------------------------|
| Las mujeres profesionistas tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que ocupan puestos a nivel directivo | No existirán diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral en las mujeres profesionistas y no profesionistas que ocupan puestos a nivel directivo. | 1.51 | 98 | 2.368 | Se acepta |
| Las mujeres profesionistas que no tengan hijos tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que tengan hijos. | No existirán diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral entre las mujeres profesionistas que tengan hijos y las mujeres no profesionistas que si tienen hijos. | -.33 | 50 | 2.403 | Se acepta |
| Las mujeres profesionistas solteras y divorciadas tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas solteras y divorciadas. | No existirán diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral entre las mujeres profesionistas solteras y divorciadas con las mujeres no profesionistas solteras y divorciadas. | .70 | 43 | 2.423 | Se acepta |
| Las mujeres profesionistas divorciadas tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas casadas. | No existirán diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral entre las mujeres profesionistas divorciadas con las mujeres no profesionistas casadas. | 2.16 | 5 | 3.365 | Se acepta |
| Las mujeres profesionistas que vivan en unión libre y casadas tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que vivan en unión libre y casadas. | No existirán diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral entre las mujeres profesionistas que vivan en unión libre y casadas con las mujeres no profesionistas que vivan en unión libre y casadas. | 1.27 | 31 | 2.457 | Se acepta |
| Las mujeres profesionistas que tengan más de uno a 5 años trabajando en la misma empresa tendrán mayor motivación laboral que las mujeres no profesionistas que tengan uno a 5 años trabajando para la misma empresa. | No existirán diferencias estadísticamente significativas en la motivación laboral entre las mujeres profesionistas que tengan de uno a cinco años trabajando en la misma empresa con las mujeres no profesionistas que tengan de uno a 5 años trabajando para la misma empresa. | .62 | 72 | 2.381 | Se acepta |

4.13.4 Análisis Factorial

De acuerdo con los datos obtenidos en este análisis, el instrumento quedó seleccionado por 22 reactivos en lugar de 32. De esta manera se puede decir que este instrumento cuenta con una Validez de contenido en cuanto a los reactivos que quedaron en cada factor. También se puede decir que hay un equilibrio en los reactivos 11 (-) y 11 (+).

A continuación sólo se presentan los reactivos seleccionados:

Como resultado final se encontraron 7 factores los cuales.

El primer factor quedó agrupado por 7 reactivos: 8(-), 10(+), 16(+), 18(+), 26(-), 29(+) y 32(-); relacionados con un factor satisfactorio mediante las condiciones de promoción vistas en conexión con la relación con los jefes y la consiguiente autoestima, la cual indica que para este grupo de mujeres ejecutivas es muy importante llevar una buena relación de trabajo con sus jefes y por consiguiente logran obtener mejores oportunidades de promoción y ascenso y así sentirse con una autoestima alta; a este factor higiénico se le llamó Relación con los jefes. A continuación se presenta a manera de cuadro los factores encontrados en relación con los propuestos en la teoría de Herzberg. (Ver cuadro 3).

Cuadro No. 3
Factor Relación con los jefes

| Reactivo | Factor No. 1 | Puntaje | Factores propuestos por Herzberg |
|----------|---|---------|--|
| 8 (-) | En mi trabajo las políticas para ascender son injustas. | .58935 | (H) Oportunidades de Ascensos y Promociones. |
| 10 (+) | Los jefes reconocen el trabajo que desarrollo. | .46012 | (H) Relación con los jefes |
| 16 (+) | En mi trabajo existen facilidades para alcanzar mejores puestos. | .64034 | (H) Oportunidades de Ascenso y Promociones. |
| 18 (+) | Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de mi trabajo. | .71749 | (H) Relación con los jefes. |
| 26 (-) | Los jefes son injustos al otorgar sanciones. | .43040 | (H) Relación con los jefes. |
| 29 (+) | Siento que soy valorada en mi trabajo. | .56066 | (M) Autoestima. |
| 32 (-) | Los hombres tienen más oportunidades de ascenso que las mujeres. | .48374 | (H) Oportunidades de Ascensos y Promociones. |

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

El segundo factor quedó agrupado por 3 reactivos: 17(-), 23(+) y 31(+); aparece como un factor contradictorio ya que se observó que por un lado les desagrada el tipo de gente que tratan y por el otro consideran que la cortesía de sus compañeros siempre está presente, aunque estos sean chismosos. Lo cual indica que en este grupo de mujeres depende mucho de la relación que lleven con sus compañeros para que logren una satisfacción laboral. A este factor higiénico se le nombró Relación con los compañeros equivalente al propuesto por el autor. (Ver cuadro No. 4).

Cuadro No. 4
Factor Relación con los compañeros

| Reactivo | Factor No. 2 | Puntaje | Factores propuestos por Herzberg |
|----------|---|---------|----------------------------------|
| 17 (-) | Me desagrada mi trabajo por las personas que trato. | .57338 | (M) Satisfacción Laboral |
| 23 (-) | Mis compañeros de trabajo son chismosos. | .71134 | (H) Relación con compañeros |
| 31 (+) | La cortesía está presente en el trato que recibo de mis compañeros. | .66846 | (H) Relación con compañeros |

El tercero incluyó 3 reactivos 3(+), 19(-) y 27(+); factor contradictorio ya que en dos de sus reactivos se observó que por un lado el ambiente físico de su lugar de trabajo imposibilita el desempeño de sus funciones y por otro lado lo facilita y el tercer reactivo aparece que cuentan con todas las máquinas y aparatos necesarios para que éstas puedan realizar su trabajo. Lo cual puede indicarnos que a este grupo de mujeres ejecutivas les es más relevante contar con el equipo necesario y que esté siempre en buenas condiciones para desempeñar sus actividades, sin importar en donde lo realicen, ya que hay que recordar que algunas de ellas realizan su actividad fuera de la empresa, como es el caso de las mujeres que están en el área de Ventas, Publicidad y Mercadotecnia. A este factor higiénico se le nombró factor Ambiental equivalente con el propuesto por Herzberg como, Condiciones de trabajo. (Ver cuadro No. 5).

Cuadro No. 5
Factor Ambiental

| Reactivo | Factor No. 3 | Punteje | Factores propuestos por Herzberg |
|----------|---|---------|----------------------------------|
| 3 (+) | Todas las máquinas y aparatos necesarios en mi trabajo siempre están en buenas condiciones. | .61435 | (H) Condiciones de trabajo |
| 19 (-) | El ambiente físico de mi lugar de trabajo imposibilita el desempeño de mis funciones. | .65435 | (H) Condiciones de trabajo |
| 27 (+) | El ambiente físico de mi lugar de trabajo facilita el desempeño de mis funciones. | .52964 | (H) Condiciones de trabajo |

El cuarto factor quedó integrado por 2 reactivos 13(-) y 15(-), factor devaluativo equivalente a la autoestima ya que este grupo de mujeres se sienten que contribuyen poco en su trabajo y por lo que piensan sus compañeros de ellas. Esto se debe a que ellas sienten que pueden aportar más de lo que el puesto les exige y por otro lado pueden intervenir varios factores sociales en donde a la mujer no se le reconoce todavía en puestos directivos. (Ver cuadro No. 6).

Cuadro No.6
Factor Devaluativo

| Reactivo | Factor No. 4 | Puntaje | Factores propuestos por Herzberg |
|----------|--|---------|----------------------------------|
| 13 (-) | Siento que contribuyo poco en mi trabajo. | .47416 | (M) Autoestima |
| 15 (-) | Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye poco al logro de mis objetivos. | .60211 | (H) Relación con compañeros |

El quinto quedó integrado por 3 reactivos 1(+), 9(+) y 14(+); este grupo de mujeres consideran productivo e interesante el trabajo que realizan, sin embargo les disgusta tener mucha carga de trabajo. Esto se debe a que están pasando por un período de transición en donde la mujer tiene poco tiempo de ocupar estos puestos que implican tanto exceso de trabajo y se junta con otras obligaciones de índole personal tales como: el de ser ama de casa, educar a sus hijos, etc. A este factor motivador se le llamó Agrado por mi trabajo equivalente a la Satisfacción laboral propuesto por Herzberg. (Cuadro No. 7).

Cuadro No. 7
Factor Agrado por mi Trabajo

| Reactivo | Factor No. 5 | Puntaje | Factores propuestos por Herzberg |
|----------|---|---------|----------------------------------|
| 1 (+) | El trabajo que realizo es productivo. | .56992 | (M) Satisfacción Laboral |
| 9 (+) | Mi trabajo es interesante | .48099 | (M) Satisfacción Laboral |
| 4(-) | Me disgusta tener mucha carga de trabajo. | .5691 | (M) Responsabilidad |

El sexto quedó integrado por 2 reactivos 5(+) y el 28(-), muestra que este grupo de mujeres les molesta la gran responsabilidad que se tiene en su trabajo, dado que se les complica también con la que tienen en su vida personal, pero el hecho de sentirse valoradas (autoestima), les permite cumplir con sus actividades laborales. Lo cual indica que la mujer necesita sentirse valorada para realizar sus actividades aún cuando les moleste la gran responsabilidad que se tiene en su trabajo. A este factor motivador se le nombró Responsabilidad equivalente al propuesto por el autor de la teoría. (Ver cuadro No. 8).

Cuadro No. 8
Factor Responsabilidad

| Reactivo | Factor No. 6 | Puntaje | Factores propuestos por Herzberg |
|----------|---|---------|----------------------------------|
| 29 (+) | Siento que soy una persona valorada en mi trabajo | .50769 | (M) Autoestima |
| 28 (-) | Me molesta la gran responsabilidad que se tiene en este empleo. | .61320 | (M) Responsabilidad |

El séptimo quedó integrado por 2 reactivos 24(+) y 25(-); aparece como un factor higiénico hacia el trabajo por un lado como rutinario y por otro como benéfico por las facilidades de llegar a mejores puestos y lograr una realización profesional. A este factor se le nombró Ascensos y Promociones equivalente al propuesto por el autor de la teoría. (Ver cuadro No. 9).

Cuadro No. 9
Factor Ascensos y Promociones

| Reactivo | Factor No. 7 | Puntaje | Factores propuestos por Herzberg |
|----------|--|---------|----------------------------------|
| 24 (+) | Los ascensos en mi trabajo son frecuentes. | .42254 | (H) Ascenso y Promociones |
| 25 (-) | El trabajo que realizo es rutinario | .56806 | (M) Satisfacción Laboral |

4.14. CONCLUSIONES

Es importante mencionar que el instrumento que se rediseñó para la realización de este estudio está basado en la integración de dos instrumentos ya utilizados en estudios anteriores. Logrando con ello mejorar su consistencia interna por medio del Análisis de Cronbach a un nivel de significancia de .01 obteniendo un alfa de cronbach de .8303, lo cual fué significativo por lo tanto este instrumento se puede considerar confiable en todos sus factores excluyendo el factor Salario y Prestaciones, en cuanto a esta escala quedó anulada ya que obtuvo en uno de sus reactivos 6 (-) un puntaje de .1377 valor no significativo considerando un nivel de significancia de .01 y a nivel de .05 obtuvo un puntaje de .1476 por lo que no alcanzó una buena confiabilidad para trabajar con este factor.

En cuanto al Análisis Descriptivo se refiere, se puede decir que:

La muestra de mujeres ejecutivas aquí estudiadas ofrecen sus servicios principalmente en empresas dedicadas al área Industrial, luego Publicitario, Financiero, Comercial y finalmente al Informativo. Lo cual indica que en las empresas dedicadas a estos giros están aceptando a la mujer a desempeñar puestos a nivel directivo, que antes sólo los hombres podían ocupar. Con lo que se puede concluir que a pesar de que la política de las empresas no permite totalmente la participación activa de la mujer en estos puestos, esta muestra de mujeres está logrando una apertura en estos niveles, así como poner el ejemplo para generaciones futuras.

En cuanto a la Antigüedad que tienen en el Puesto que ocupan es de 1 a 10 años por lo que se puede considerar que esta muestra de mujeres han logrado en poco tiempo llegar a puestos a nivel directivo, puestos que en otro tiempo eran muy difícil de ocupar y ni siquiera pensar.

En relación al puesto que desempeñan se encontró que esta muestra de mujeres ejecutivas ocupan puestos Publicitarios principalmente, Recursos Humanos, Mercadotecnia, Actividades Administrativas y finalmente en el área de Ventas. Cabe mencionar que la participación de la mujer en el campo profesional principalmente ha sido en las áreas relacionadas con la salud, educación y las ciencias humanísticas.

El número de horas que trabaja en promedio es de 9 horas diarias. Lo cual indica que para ocupar estos puestos se le tiene que dedicar una gran parte de su tiempo.

Es importante mencionar que la muestra de mujeres ejecutivas en cuanto a su estado Civil se refiere el 67% no tienen pareja. Lo cual indica que para poder sobresalir en un mundo económicamente activo se requiere de que no tengan compromisos de pareja y ocupen la mayor parte de su tiempo al trabajo, ya que algunas de ellas comentaron en la entrevista, que han tenido que dar prioridad a su trabajo y dejar a un lado su vida emocional.

Sin embargo, también se observó que las mujeres casadas o con pareja, es decir, el 33% restante, distribuyen su tiempo con el hogar, su trabajo, y el cuidado de los hijos ya que estas tienen en promedio en número de hijos de 2 y de todas las edades lo cual no impide a que decidan incorporarse al mundo laboral. Myrdal, 1973, comenta al respecto que la mujer ha ganado impulso año tras año y ha llegado finalmente a un punto en que todas las mujeres que no están casadas, o bien disponen de un empleo o se están preparando, para colocarse en alguna empresa o desempeñar una profesión, así como las mujeres casadas se están incorporando al mundo laboral ya que esto ha sido posible gracias al reducido número de hijos que actualmente tienen los matrimonios y a la decadencia de las actividades domésticas.

Con respecto a si la Pareja coopera con el Ingreso familiar se refiere se encontró que el 33% coopera con el Ingreso familiar mientras que el 67% no coopera dado que son las mujeres que no tienen pareja. Por lo que se puede deducir que la mayoría de las mujeres que no tienen pareja no cuentan con un apoyo económico por lo que estas tienen que salir a trabajar para cubrir sus necesidades básicas y de autorrealización.

En relación al Porcentaje en que Coopera la Pareja con el Ingreso Familiar se encontró que el 67% de mujeres no tiene pareja por lo que éstas tienen que buscar un trabajo para cubrir sus necesidades primarias y de autorrealización y en algunos casos pasan a ser el sostén de la familia y finalmente el 33% restante si tiene pareja y de éstas últimas se puede decir que en cuanto al porcentaje en que coopera su pareja con el Ingreso Familiar fué : que el 30% coopera con el 50% en adelante, lo cual indica que ambos comparten responsabilidades económicas en el hogar; mientras que el 3% coopera con menos del 50%.

Con esto último se puede concluir que la mujer aparte de trabajar para realizarse profesionalmente también tiene que apoyar con los gastos familiares.

En cuanto a la Edad, se manejó un rango de 25 a 45 años de edad. Lo cual nos indica que para llegar a ocupar puestos de dirección, la mujer actualmente lo realiza durante este rango de edad.

La Escolaridad, en esta muestra de mujeres se pudo apreciar, que para lograr puestos a nivel directivo es importante que la mujer tenga por lo menos la

licenciatura y estar mejor capacitadas, lo cual implica que no todas las mujeres mexicanas tienen las mismas oportunidades de educación.

En cuanto al planteamiento del problema ¿Existirán diferencias en la motivación laboral en 2 grupos de mujeres de profesionistas y no profesionistas que ocupan puestos a nivel directivo?, se puede decir que al realizar la Prueba T de Student, no se encontraron diferencias significativas en cuanto a la motivación laboral en este grupos de mujeres profesionistas y no profesionistas, por lo que su motivación no radica en el grado de escolaridad, estado civil, si tienen hijos y la antigüedad que éstas tengan, ya que estos no han sido obstáculo para que la mujer logre a ocupar puestos a nivel directivo, es decir, su motivación está en función del puesto.

En base a lo anterior, se requirió hacer un segundo planteamiento contemplando a la población total de mujeres estudiadas. ¿Cuáles son los factores que motivan a esta muestra de mujeres tanto profesionistas como no profesionistas a ocupar puestos a nivel directivo? en donde se consideró importante realizar una agrupación de los factores utilizando el Análisis Factorial para conocer si los factores encontrados coincidían con los propuestos por Herzberg por lo que se puede concluir lo siguiente.

Se encontraron 7 factores lo cuales coincidieron con los propuestos por Herzberg

El primero quedó como factor higiénico Relación con los jefes, equivalente con el propuesto por Herzberg, en donde aparece agrupado por factores higiénicos y motivadores ya que para esta muestra de mujeres el llevarse bien con los jefes les facilita ocupar mejores puestos y por consiguiente éstas logran sentirse realizadas profesionalmente (autoestima). Por lo que se puede decir que, tanto los factores higiénicos como los motivadores son determinantes en esta muestra de mujeres estudiadas para lograr la motivación laboral.

El segundo, factor higiénico Relación con sus compañeros, equivalente con el propuesto por el autor de la teoría; aparece como contradictorio, ya que por un lado les desagrada el tipo de gente que tratan y por otro la cortesía que reciben por parte de sus compañeros siempre está presente, aunque éstos sean chismosos. Por lo que se puede concluir de acuerdo con lo que menciona Elú Leñero, 1975, todavía existe de alguna manera una barrera que a la mujer le cuesta trabajo superar. La imagen femenina está asociada a un rol de dependencia. Hay muchos hombres y mujeres que aún no aceptan a una mujer por Jefe.

El tercero se le nombró factor higiénico Ambiental, equivalente con las Condiciones de trabajo propuesto por el autor; también aparece como contradictorio en dos de sus reactivos, lo cual indica que a la mujer no le preocupa tanto el ambiente físico en donde realiza sus actividades sino más bien requieren de que las máquinas y aparatos necesarios siempre estén en buenas condiciones para llevar a cabo sus funciones, sin importar el lugar físico, ya que hay que recordar que algunas de ellas realizan su trabajo fuera de la empresa y no necesitan estar todo el tiempo en la oficina, como es el caso de las mujeres que están en el área de Ventas, Publicidad y Mercadotecnia

El cuarto quedó como un factor motivador llamado Devaluativo, equivalente con la autoestima; aparece que este grupo de mujeres sienten que contribuyen poco en su trabajo y por lo que piensan sus compañeros en relación a que éstas contribuyen poco al logro de sus objetivos, esto se debe a que ellas sienten que pueden dar más de lo que el puesto le exige y por otro lado pueden intervenir algunos factores sociales en donde a la mujer no se le reconoce todavía en puestos directivos. Ya que hay que recordar que la mujer ha pasado por un periodo de transición en donde; Bebel August, 1989, comenta que a la mujer se le veía como a un ser inferior al hombre y que era imposible que llegara a altos niveles de inteligencia y que pudiera producir algo notable.

El quinto quedó como un factor motivador llamado Agrado por mi trabajo, equivalente a la Satisfacción laboral propuesta por el autor de la teoría; aparece agrupado por 3 reactivos relacionados con los factores, Satisfacción Laboral Responsabilidad, en donde esta muestra de mujeres ejecutivas sienten que el trabajo que realizan es productivo e interesante a pesar de la excesiva carga de trabajo, recordemos que están incursionando en un campo nuevo que se conjunta con otras actividades propias como el ser ama de casa, educar a sus hijos, etc. Lo cual implica doble jornada, sin embargo no es obstáculo para que ellas consideren su trabajo como productivo e interesante.

El sexto quedó como un factor motivador llamado Responsabilidad equivalente al propuesto por el autor de la teoría, agrupado por 2 reactivos relacionados con los factores, Responsabilidad y Autoestima. Lo cual indica que esta muestra de mujeres ejecutivas se sienten valoradas en su trabajo a pesar de que les molesta tener tantas responsabilidades propias del puesto ya que la mujer durante mucho tiempo ha vivido con responsabilidades propias del hogar y ahora tiene que compartir ambas responsabilidades.

El séptimo quedó como factor higiénico llamado Promociones y Ascensos, equivalente con el propuesto por Herzberg; aparece agrupado por 2 reactivos relacionados con los factores, Promoción y Ascensos y Satisfacción Laboral. Lo cual indica que a pesar de que encuentran rutinario el trabajo que realizan éstas

logran sentirse satisfechas por los ascensos tan frecuentes que les dan en su trabajo.

Se puede decir en términos generales que los factores encontrados los cuales coinciden con los propuestos por Herzberg, se agruparon entre sí formando un nuevo factor y a cada factor se le asignó un nombre por lo que se puede concluir que estos son determinantes de la motivación laboral de la mujer que ocupa puestos a nivel directivo. Sin embargo difieren con el autor de la teoría en cuanto a que cada factor encontrado se agruparon tanto higiénicos como motivadores y no necesariamente estos aparecen como dos dimensiones diferentes (dicotómicos), como lo presenta el autor.

Lo cual confirma con lo encontrado en otros estudios por Mora Argudín, 1990, indicando que los resultados encontrados en los factores higiénicos, difieren también por los planteados por Herzberg y concluye que de los diez factores higiénicos, ocho son significativos hacia la satisfacción, probablemente por las características de la muestra. Por lo que considera que los factores motivacionales pueden conducir a la satisfacción. Sin embargo, se valora la importancia de la Teoría de Motivación e Higiene como gran aportación a una base para estudiar la motivación humana, puesto que abarca los principales factores que determinan las necesidades de los trabajadores que son: físicos, ambientales y motivadores.

Es importante mencionar otros estudios realizados sobre este punto, Firth-C. y West, A. 1993, mencionan que se les pidió a universitarios de ambos géneros de Estados Unidos que clasificaran la importancia de diez características laborales tanto para ellos como para los miembros del sexo opuesto. Las diez características reflejaron la clasificación efectuada por Herzberg de cinco "factores de higiene", y cinco "motivadores. Ambos sexos clasificaron a los motivadores como importantes, sin embargo los hombres solían subestimar su importancia para las mujeres. Entre éstos figuraban el deseo de responsabilidad, el ascenso, un trabajo que presentase retos, tener voz en la toma de decisiones y hacer una contribución a la sociedad.

También realizaron otros estudios sobre que aspectos laborales son más importantes para las mujeres británicas y como se comparan con los perfiles de los hombres.

Compararon las opiniones sobre preferencias de trabajo ejecutivos de ambos géneros del sector privado, se observaron diferencias en 14 de 17 elementos.

Aquellos que las mujeres calificaban significativamente más altos que los hombres fueron:

- 1.- Un puesto que plantea retos
- 2.- Una oportunidad de desarrollo
- 3.- Oportunidad de feedback
- 4.- Trabajar con personas cordiales
- 5.- Una oportunidad de hacer una aportación a la sociedad
- 6.- Un trabajo en donde se aprecien los resultados
- 7.- Un puesto donde se acomode con la vida extralaboral
- 8.- Localización
- 9.- Trabajar en una empresa de gran prestigio
- 10.- Oportunidad de ser creativa, haciendo las cosas a su manera

Los hombres calificaron cuatro elementos más significativos en cuanto a:

- 1.- Beneficios adicionales
- 2.- Un sueldo elevado
- 3.- Seguridad en el empleo
- 4.- Oportunidad de influir en la política de la empresa

Los datos aquí presentados muestra que la mujer británica se preocupaba tanto como las oportunidades de ascenso y de hecho se interesaban más que éstos por el desafío, el desarrollo y el feedback mientras que a los varones les preocupaban más los factores extrínsecos al puesto como un sueldo elevado, beneficios adicionales y la seguridad del empleo.

Con todo lo anterior se puede apreciar que la creciente contribución de las mujeres en la vida económica, en la vida activa de los países más avanzados ha sido un proceso de evolución a largo plazo que ha tomado varios años.

Y en México no es de esperarse también que pasen algunos años más para que a la mujer se le reconozca su participación en diferentes campos de acción.

Es por ello que los resultados que se obtuvieron en este estudio fueron para mí de suma importancia, ya que se pudo apreciar lo siguiente:

Este grupo de mujeres ya no se conforma con sólo ser ama de casa como en épocas pasadas, al cuidado de los hijos, sino que, está en búsqueda de una independencia, seguridad, demostrar su capacidad intelectual, talento, superación profesional, etc.

El hecho de que ellas hayan logrado trascender, no ha sido fácil ya que se han tenido que enfrentar a una serie de obstáculos como son: los culturales, sociales e institucionales, mismos que han tenido que vencer a través de prepararse, concluir sus estudios a nivel superior o de maestría o hacer especialidades dentro de su área, lo cual ha facilitado a que obtengan trabajos en empresas de prestigio y logren llegar a ocupar puestos directivos en menos tiempo.

Sin embargo para lograr estos puestos se requiere también de que la mujer no tenga compromiso de pareja, como es el caso de las mujeres solteras, ya que se considera que puede ser más productiva ocupandola todo el día sin tomar en cuenta su vida personal.

En lo que se refiere a las mujeres casadas, se puede decir que cuentan con el apoyo del marido, pero en cuanto ve que están logrando mejores puestos viene el sentimiento de competencia por parte de él, por lo que prefieren divorciarse, dejándolas con toda la responsabilidad de hijos y los gastos del hogar. Sin embargo se ha demostrado que la mujer se compromete con todo lo que hace y que no quiere competir con el hombre sino quiere caminar junto con él.

Por lo que se puede decir que para ocupar puestos a nivel directivo se necesita perder en el terreno emocional y ganar por el lado profesional. Situación que no es muy agradable para la mujer si lo vemos desde un punto de vista social, en donde la mujer tiene que estar casada tener hijos y sentir el apoyo de su pareja, dejando a un lado su potencial, creatividad, talento y desarrollo profesional. Situación por lo cual injusta, ya que no depende de la mujer sino de un contexto histórico político y social, que ha permanecido a lo largo de la historia.

De acuerdo a lo anterior se puede concluir que las tradiciones y forma de vida familiar deben perdurar en tanto no se opongan al derecho de la mujer de obtener preparación que la ubique en condiciones adecuadas y dignas en el mundo del progreso, la ciencia y el trabajo. El desarrollo del país requiere de mujeres que defiendan, exijan, trabajen, creen, investiguen, promuevan cambios y realicen acciones que las conviertan en elementos activos del cambio social.

Para ello es necesario instrumentar una serie de medidas principalmente educativas, que transformen los patrones culturales de machismo, sumisión, aceptación, complejos, carencia o débil autoestima, etc.

Es necesario crear una conciencia nacional acerca de las desigualdades que aún existen entre hombres y mujeres y que se manifiesten de diferentes maneras; desigualdad de oportunidades para obtener trabajo, sueldos diferentes, labores que se consideran exclusivas del hombre, y a la inversa, menosprecio del trabajo doméstico, cuidado de los hijos, etc.

También es necesario replantear el valor real de la mujer como elemento fundamental de la sociedad.

La mujer está revalorando su función como pilar de la familia, formadora de nuevas generaciones de mexicanos y elemento vital para transmitir y conservar nuestras tradiciones y costumbres.

4.15. Limitaciones del Estudio

En breve se mencionan algunas limitantes a las que me enfrenté para la realización del presente estudio:

-No hay información suficiente sobre el tema de la mujer en México, que ocupen puestos a nivel directivo.

-Dado las actividades a nivel empresarial con las que cuenta la muestra de mujeres ejecutivas, se encontró con una limitante en relación al tiempo, para poder realizar las entrevistas y aplicación del instrumento.

-Es importante mencionar que en los datos arrojados por el INEGI ,1990, no contempla a la mujer en cuanto a ocupación principal en el nivel directivo.

4.16. Sugerencias para estudios Futuros

A continuación se presentan algunas sugerencias para estudios posteriores:

-En cuanto a las variables sociodemográficas se sugiere ampliar el rango de edad ya que en este estudio sólo se manejó de 25 a 45 años de edad.

-Se incluya una escala o factor sobre salario y prestaciones en el instrumento ya que éste cuenta con una buena Confiabilidad y Validez en los demás factores.

-En cuanto a las variables sociodemográficas, se sugiere que se manejen todas como independientes y se correlacionen con la variable dependiente.

-Trabajar más con mujeres casadas o que tengan pareja con estudios profesionales y no profesionales que ocupen puestos directivos.

-Realizar estudios sobre preferencias laborales entre una muestra de hombres ejecutivos y mujeres ejecutivas en México. Ya que los que hay han sido realizados con poblaciones americanas y europeas.

-Efectuar estudios sobre motivación laboral entre una muestra de hombres y mujeres que ocupen puestos a nivel directivo.

-Efectuar estudios sobre el comportamiento de los hijos de esta muestra de mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- 1 - Adair, J. (1992). Como Motivar. Bogotá, Colombia: Legis Editores.
- 2.- Alva, M. y Viola, K. (1973). La Mujer y la Sociedad Contemporánea. Península.
- 3.- Bebel, A. (1989). La Mujer en el pasado, en el presente y en el Futuro. México: Fonlamara.
- 4.- Elú, L. (1975). El Trabajo de la Mujer en México. Instituto Mexicano de Estudios Sociales, A.C.
- 5.- Fregoso, R. A. (1983). Estudio de las motivaciones de los empleados de la Subdirección de Personal de la Tesorería del D.F. según Maslow. Tesis de Licenciatura de Psicología, Universidad Autónoma de México.
- 6.- García, M. L. (1981). La Mujer y la Motivación en el Trabajo. Tesis de Licenciatura de Psicología, Universidad Autónoma de México.
- 7.- Gurrola, G. y Vázquez, J. (1993). Educación Cívica. México: Patria.
- 8.- Herzberg Frederick, y cols. (1959). The Motivation to Work. Wiley USA International, edition.
- 9.- Hodgetts, R. (1981). Comportamiento en las Organizaciones. México: Interamericana.
- 10.- Howell, W. (1979). Psicología Industrial y Organizacional. México: Manual Moderno.
- 11.- INEGI XI Censo General de Población y Vivienda, 1990, Los Profesionistas en México. México, 1993.
- 12.- J. Firth Cozens y West Michael A. (1993). La Mujer en el Mundo del Trabajo. Madrid. Morata.

- 13.- Loscas, N. (1985). Actitud de la Mujer Trabajadora hacia aspectos relacionados con su Trabajo. Tesis de Licenciatura de Psicología, Universidad Autónoma de México.
- 14.- Madrid, L., Martínez, G. y Colle, E. (1990). Satisfacción Laboral en Empresas Públicas y Privadas. Tesis de Licenciatura de Psicología, Universidad Autónoma de México.
- 15.- Martínez, T. (1987). El Rol Sexual y la Autoestima en las Mujeres. Tesis de Licenciatura de Psicología, Universidad Autónoma de México.
- 16.- Maslow, A. (1988). El Hombre Autorrealizado. México: Colofón.
- 17.- Mora, A. (1990). Satisfacción Laboral. Tesis de Licenciatura de Psicología, Universidad Autónoma de México.
- 18.- Paredes, M. y cols. (1994). La Mujer Emprendedora. Encuentro Emprendedor.7 (2)
- 19.- Pérez, U. (1978). La Motivación en las Organizaciones. México: F. Méndez Oteo.
- 20.- Ramírez, J. (1974). Estudio Exploratorio acerca de algunos factores de la Teoría de Frederick Herzberg. Tesis de Licenciatura de Psicología, Universidad Autónoma de México.
- 21.- Rodríguez, A., y Mendoza, G. (1991). Satisfacción Laboral en Mujeres que Trabajan (Conductoras) del S.T.C. Metro. Tesis de Licenciatura de Psicología, Universidad Autónoma de México.
- 22.- Urrutia, E. (1979). Imágen y Realidad de la Mujer. México: Diana
- 23.- Vroom, V. (1979). Motivación y Alta Dirección. México: Trillas.

A N E X O S

Cuestionario No. 1

Este cuestionario fué elaborado por Madrid Lee y Cotte Elda en 1990, diseñado para medir los siguientes factores, de acuerdo a la Teoría de Frederick Herzberg:

Factores Higiénicos:

Satisfacción con los Compañeros
Satisfacción con los Jefes
Satisfacción en Prestaciones y Salarios
Satisfacción con las Promociones

Factores Motivadores:

Satisfacción en el Trabajo
Autoestima

Cuestionario No. 2

Este cuestionario fué elaborado por Rodríguez Aguirre Martina y Mendoza González Patricia en 1991, el cual fué diseñado para medir los siguientes factores, de acuerdo con el mismo autor:

Factores Higiénicos:

Oportunidad de Ascensos
Relación con los Jefes
Relación con los Compañeros
Condiciones de Trabajo
Sueldo

Factores Motivadores:

Responsabilidad
Trabajo realizado

A continuación se presentan los instrumentos arriba mencionados, los cuales se utilizaron como base para la elaboración del instrumento de este estudio. Se realizó un minucioso análisis de cada reactivo para seleccionar y conformar los factores y más apropiados al tema, recordando que se tomó como base la Teoría de Frederick Herzberg.

Cuestionario No. 1

Preguntas abiertas

- 1.- ¿Qué edad tiene usted?
- 2.- ¿Actualmente se encuentre usted?
a) Con Pareja b) Sin Pareja
- 3.- ¿Tiene usted hijos?
- 4.- ¿Su pareja Coopera al ingreso Familiar?
- 5.- ¿Cuanto lleva trabajando en esta empresa?

Reactivos

- 1.- Mi trabajo es interesante
- 2.- El trabajo que desempeño es rutinario
- 3.- Mi trabajo es aburrido
- 4.- Me siento satisfecha con el trabajo que realizo
- 5.- Mi trabajo es agradable
- 6.- Me siento frustrada por el trabajo que realizo

Que Mide

- Edad
- Pareja
- Maternidad
- Ingreso familiar
- Antigüedad en el puesto
- Satisfacción Laboral
- Satisfacción Laboral
- Satisfacción laboral
- Satisfacción Laboral
- Satisfacción Laboral

| | |
|--|----------------------------|
| 7.- El trabajo que desempeño fué el que siempre quise tener | Satisfacción Laboral |
| 8.- Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo | Satisf/con compañeros |
| 9.- Mis compañeros de trabajo se interesan en mi | Satisf/con compañeros |
| 10.- Mis compañeros de trabajo son amistosos | Satisf/con compañeros |
| 11.- Las relaciones con mis compañeros de trabajo son agradables | Satisf/con compañeros |
| 12.- Trabajo a gusto con mi jefe por que es amistoso | Satisf/con los jefes |
| 13.- Mi jefe me ayuda a realizar mi trabajo | Satisf/con los jefes |
| 14.- Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de trabajo | Satisf/con los jefes |
| 15.- Mi jefe se interesa por mi bienestar | Satisf/con los jefes |
| 16.- Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo | Satisf/con los jefes |
| 17.- En mi trabajo existen facilidades para alcanzar mejores puestos | Satisf/con las promociones |
| 18.- Los ascensos en mi trabajo son frecuentes | Satisf/con las promociones |
| 19.- En mi trabajo las políticas para ascender son injustas | Satisf/con las promociones |
| 20.- Los ingresos que recibo por mi trabajo son adecuados para mis gastos normales | Satisf/c/prest. y salarios |
| 21.- Estoy satisfecha con el dinero que gano en mi trabajo | Satisf/c/prest. y Salarios |

| | |
|--|----------------------------|
| 22.- Las prestaciones que recibo en mi trabajo son adecuadas | Satisf/c/prest. y Salarios |
| 23.- Me siento poco creativa en mi trabajo | Autoestima |
| 24.- Me siento subestimada en mi trabajo | Autoestima |
| 25.- Siento que soy una persona valorada en mi trabajo | Autoestima |
| 26.- Soy importante en mi trabajo | Autoestima |
| 27.- Me siento devaluada en mi trabajo | Autoestima |
| 28.- Mi trabajo me proporciona poco placer | Satisfacción Laboral |
| 29.- Mi trabajo me hace sentir muy bien | Autoestima |
| 30.- Mi trabajo me hace sentir útil | Autoestima |
| 31.- Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye poco al logro de mis objetivos | Satisf/con compañeros |
| 32.- Mi trabajo me hace sentir importante | Autoestima |
| 33.- Siento que contribuyo poco en mi trabajo | Autoestima |

Cuestionario No. 2

- | | |
|--|------------------------|
| 1 - Los jefes son inteligentes | Relación c/jefes |
| 2 - Me siento incompetente cuando se requiere tomar decisiones que solucionen los problemas que se presentan | Trabajo en si mismo |
| 3 - Los hombres tienen más probabilidad de promoverse que las mujeres | Oportunidad de Ascenso |
| 4 - Las prestaciones que me dan en el trabajo compensan el bajo sueldo que recibo por realizarlo | Responsabilidad |
| 5 - Los jefes reconocen el trabajo que desarrollo | Relación c/jefes |
| 6 - Me desagrada mi trabajo por el tipo de gente que trato | Trabajo en si mismo |
| 7 - Me disgusta tener mucha carga de trabajo | Responsabilidad |
| 8 - Realizar el trabajo me satisface | Trabajo en si mismo |
| 9 - Me molesta la gran responsabilidad que se tiene en este empleo | Responsabilidad |
| 10 - En el trabajo existen facilidades para ocupar mejores puestos | Oportunidad de ascenso |
| 11 - Los incrementos a mi sueldo son suficientes para cubrir todos mis gastos | Oportunidad de ascenso |

ANEXO "B"

| | |
|---|--------------------------|
| 12.- Los jefes son injustos al otorgar sanciones | Relación c/jefes |
| 13.- Es agradable trabajar con mis compañeros | Relación c/compañeros |
| 14.- Me siento poco motivada con este trabajo | Trabajo en si mismo |
| 15.- Este trabajo es aburrido | Trabajo en si mismo |
| 16.- La responsabilidad de este trabajo es la que siempre quise tener | Responsabilidad |
| 17.- En mi trabajo las politicas para ascender son justas | Oportunidad de ascenso |
| 18.- Merezco un sueldo mejor al que recibo por el trabajo que realizo | Oportunidad de ascenso |
| 19.- Los jefes son agradables | Relación c/jefes |
| 20.- Todas las máquinas y aparatos necesarios en mi trabajo siempre están en buenas condiciones | Condiciones de trabajo |
| 21.- Mis compañeros de trabajo son chismosos | Relación c/compañeros |
| 22.- Este trabajo tiene muchas cosas agradables | Trabajo en si mismo |
| 23.- Me gusta cumplir con mi trabajo | Responsabilidad |
| 24.- Llevarse bien con los jefes es lo más importante para promoverse | Oportunidades de ascenso |
| 25.- Los jefes son justos al otorgar estímulos | Oportunidad de ascenso |
| 26.- Resulta muy estimulante trabajar con mis compañeros | Relaciónc/compañeros |

| | |
|--|------------------------|
| 27.- La iluminación es pobre para la realización del trabajo | Condiciones de trabajo |
| 28.- Este trabajo es poco interesante | Trabajo en si mismo |
| 29.- Los jefes son autoritarios | Relación c/jefes |
| 30.- Me siento competente para solucionar los problemas se presentan en el trabajo | Trabajo en si mismo |
| 31.- Los jefes son fácilmente irritables | Relación c/jefes |
| 32.- Las actividades de mi trabajo son rutinarias | Responsabilidad |
| 33.- La cortesía está presente en el trato que recibo de mis | Relación c/compñeros |
| 34.- El trabajo que realizo es productivo | Trabajo es si mismo |

ANÁLISIS DE REACTIVOS

| | CUESTIONARIO 1 | TOTAL | CUESTIONARIO 2 | TOTAL |
|--|--|-------|-------------------------------------|-------|
| FACTORES HIGIENICOS: | NO. REACTIVOS | | NO. REACTIVOS | |
| OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y/O SAT. C/PROMOCIONES | 17,18 y 19 | 3 | 3,10,17,24 y 25 | 5 |
| RELACIÓN CON COMPAÑEROS | 8, 9, 10, 11 y 31 | 5 | 13, 21, 26 y 33 | 4 |
| RELACIÓN CON JEFES | 12, 13, 14, 15 y 16 | 5 | 1, 5, 12, 19, 29 y 31 | 6 |
| INGRESO/PRESTACIONES Y SALARIOS | 20, 21 y 22 | 3 | 11 y 18 | 2 |
| CONDICIONES DE TRABAJO | | | 20 y 27 | 2 |
| FACTORES MOTIVADORES: | | | | |
| TRABAJO REALIZADO/ SATISFACCIÓN LABORAL | 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 | 7 | 2, 6, 8, 14, 15, 22, 28, 30 y 34 | 9 |
| RESPONSABILIDAD | | | 4, 7, 9, 16, 23, y 32 | 6 |
| AUTOESTIMA | 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32 y 33 | 10 | | |

ANEXO "C"

ANÁLISIS DE REACTIVOS

Factor : Satisfacción Laboral

- 1.- El trabajo que realizo es productivo (+)
- 9.- Mi trabajo es interesante (+)

- 17.- Me desagrada mi trabajo por las personas que trato (-)
- 25.- El trabajo que realizo es rutinario (-)

Factor : Relación con los Jefes

- 10.- Los jefes reconocen el trabajo que desarrollo (+)
- 18.- Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de mi trabajo (+)

- 2.- Los jefes son fácilmente irritables (-)
- 26.- Los jefes son injustos al otorgar sanciones (-)

Factor : Condiciones de Trabajo

- 3.- Todas las máquinas y aparatos necesarios en mi trabajo siempre están en buenas condiciones (+)
- 27.- El ambiente físico de su lugar de trabajo facilita el desempeño de sus funciones (+)

- 11.- La iluminación es pobre para la realización de mi trabajo (-)
- 19.- El ambiente físico de su lugar de trabajo imposibilita el desempeño de sus funciones (-)

Factor : Responsabilidad

- 12.- Me gusta cumplir con mi trabajo (+)
- 20.- La responsabilidad de este trabajo es la que siempre quise tener (+)

- 4.- Me disgusta tener mucha carga de trabajo (-)
- 28.- Me molesta la gran responsabilidad que se tiene en este empleo (-)

Factor : Autoestima

- 5.- Soy importante en mi trabajo (+)
- 29.- Siento que soy una persona valorada en mi trabajo (+)
- 13.- Siento que contribuyo poco en mi trabajo (-)
- 21.- Me siento poco creativa en mi trabajo (-)

Factor : Salario y Prestaciones

- 14.- Los ingresos que recibo por mi trabajo son adecuados para mis gastos normales (+)
- 22.- Las prestaciones que recibo por mi trabajo son adecuadas (+)
- 6.- Merezco un sueldo mejor al que recibo por el trabajo que realizo (-)
- 30.- Las prestaciones que me dan en el trabajo compensan el bajo sueldo que recibo por realizarlo (-)

Factor : Relación con Compañeros

- 7.- Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo (+)
- 31.- La cortesía está presente en el trato que recibo de mis compañeros (+)
- 15.- Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye poco al logro de mis objetivos (-)
- 23.- Mis compañeros de trabajo son chismosos (-)

Factor : Ascenso y Promociones

- 24.- Los ascensos en mi trabajo son frecuentes (+)
- 16.- En mi trabajo existen facilidades para alcanzar mejores puestos (+)
- 32.- Los hombres tienen más oportunidad de ascenso que las mujeres (-)
- 8.- En mi trabajo las políticas para ascender son injustas (-)

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer algunas características de las mujeres que laboran en puestos a nivel directivo, así como, su opinión acerca del trabajo que desempeñan, sus respuestas serán totalmente confidenciales, ya que los datos que proporcione solamente tienen valor estadístico para el estudio de mi tesis, la objetividad de sus respuestas ayudará al desarrollo profesional de la mujer del mañana.

- 1.-¿Qué tipo de servicios realiza la empresa?
- 2.-¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa?
- 3.-¿Qué puesto desempeña?
- 4.-¿Cuántas horas trabaja al día?
- 5.-¿Actualmente se encuentra usted?
a) Casada b) Soltera c) Divorciada
d) Unión Libre e) Viuda
- 6.-¿Tiene usted hijos?
a) Si b) No
- 7.-¿Cuántos hijos tiene usted?
- 8.-¿Qué edad tiene (n) su (s) hijo (s)?
- 9.-¿Su pareja coopera con el ingreso familiar?
a) Si b) No
- 10.-¿ En qué porcentaje coopera su pareja con el ingreso familiar?

ANEXO "D"

11. -¿ Qué edad tiene usted ?

a) Entre 25 a 45 años

b) Entre 46 a 60 años

12. -¿ Qué nivel de escolaridad tiene usted ? (anote solamente el nivel más alto de estudios obtenidos)

6.1.-Estudios Técnicos

a) Incompleta

b) Completa

6.2.-Estudios secretariales

a) Incompleta

b) Completa

6.3.-Preparatoria

a) Incompleta

b) Completa

6.4.-Licenciatura

a) Pasante

b) Titulada

6.4.-Postgrado

a) Pasante

b) Titulada

En seguida aparece una serie de preguntas con cinco opciones cada una. Exprese su opinión personal. Por favor indique marcando con una X sobre la línea que exprese su acuerdo o desacuerdo debajo de cada afirmación, conforme al siguiente código.

TA Totalmente de Acuerdo

A Acuerdo

I Indeciso

D Desacuerdo

TD Totalmente en Desacuerdo

EJEMPLO:

Me gusta visitar los museos

| | | | | |
|-------|---|-------|-------|-------|
| ----- | X | ----- | ----- | ----- |
| TA | A | I | D | TD |

1 - El trabajo que realizo es productivo

TA A I D TD

2 - Los jefes son fácilmente irritables

TA A I D TD

3 - Todas las máquinas y aparatos necesarios en mi trabajo siempre están en buenas condiciones

TA A I D TD

4 - Me disgusta tener mucha carga de trabajo

TA A I D TD

5 - Soy importante en mi trabajo

TA A I D TD

6 - Merezco un sueldo mejor al que recibo por el trabajo que realizo

TA A I D TD

7 - Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo

TA A I D TD

8 - En mi trabajo las políticas para ascender son injustas

TA A I D TD

9.- Mi trabajo es interesante

TA A I D TD

10.- Los jefes reconocen el trabajo que desarrollo

TA A I D TD

11.- La iluminación es pobre para la realización de mi trabajo

TA A I D TD

12.- Me gusta cumplir con mi trabajo

TA A I D TD

13.- Siento que contribuyo poco en mi trabajo

TA A I D TD

14.- Los ingresos que recibo por mi trabajo son adecuados para mis gastos normales

TA A I D TD

15.- Mis compañeros piensan que mi trabajo contribuye poco al logro de mis objetivos

TA A I D TD

16.- En mi trabajo existen facilidades para alcanzar mejores puestos

TA A I D TD

17.- Me desagrada mi trabajo por las personas que trato

TA A I D TD

18.- Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de mi trabajo

TA A I D TD

19.- El ambiente físico de mi lugar de trabajo imposibilita el desempeño de mis funciones

TA A I D TD

20.- La responsabilidad de este trabajo es la que siempre quise tener

TA A I D TD

21.- Me siento poco creativa en mi trabajo

TA A I D TD

22.- Las prestaciones que recibo por mi trabajo son adecuadas

TA A I D TD

23.- Mis compañeros de trabajo son chismosos

TA A I D TD

24.- Los ascensos en mi trabajo son frecuentes

TA A I D TD

25 - El trabajo que realizo es rutinario

TA A I D TD

26 - Los jefes son injustos al otorgar sanciones

TA A I D TD

27 - El ambiente físico de mi trabajo facilita el desempeño de mis funciones

TA A I D TD

28 - Me molesta la gran responsabilidad que se tiene en este empleo

TA A I D TD

29 - Siento que soy valorada en mi trabajo

TA A I D TD

30 - Las prestaciones que me dan en el trabajo compensan el bajo sueldo que recibo por realizarlo

TA A I D TD

31 - La cortesia está presente en el trato que recibo de mis compañeros

TA A I D TD

32 - Los hombres tienen más oportunidades de ascenso que las mujeres

TA A I D TD

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN