



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE QUÍMICA

MOTIVACIÓN Y AUTOESTIMA DE LA
MUJER COMO INGENIERA QUÍMICA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
INGENIERA QUÍMICA

P R E S E N T A
MÓNICA ANTONIA BELMÁN REYES



México D.F.

2008



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.

Jurado asignado:

Presidente Prof. Robert Johnson Bundy
Vocal Prof. León Carlos Coronado Mendoza
Secretario Prof. Alejandro León Iñiguez Hernández
1er. Suplente Prof. María Eugenia Baz Ibarra
2º. Suplente Prof. José Sabino Samano Castillo

Sitio donde se desarrollo el tema:

Facultad de Química, UNAM. Ciudad Universitaria México, D. F. 04510. Edificio A,
planta baja. Tel: 56223735

Asesor
Dr. Robert Johnson Bundy

Sustentante:
Mónica A. Belmán Reyes

AGRADECIMIENTOS

- Principalmente le agradezco a Dios, por haber logrado llegar al final de esta carrera.

- Dedico esta Tesis a la memoria de mi Madre, que siempre me apoyo y me animó a seguir adelante, con todo mi amor y cariño. Gracias.

- A mis Hermanos, que aunque dudaban siempre me apoyaron y a mi Padre.

- A mis Amigos, gracias porque han estado conmigo en las buenas y en las malas.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1: MOTIVACIÓN

1.1. Definición de Motivación

1.1.2. Ciclo Motivacional

1.1.3. Las 8 reglas de la Motivación

1.2. Motivación laboral

1.2.1. Teorías de la Motivación

1.2.2. Factores motivacionales según los empresarios

1.2.3. Tipos de Motivación

1.2.4. Estímulos de la Motivación

CAPITULO 2: AUTOESTIMA

2.1. Definición de autoestima

2.1.1. Virtudes de la buena Autoestima

2.1.2. Formación de la Autoestima

2.1.3. Otros factores en la formación de la Autoestima

2.1.4. Mapas Mentales

2.1.5. Ciclo de Aprendizaje Para La Acción

2.2. Autoestima laboral

2.2.1. Relaciones Interpersonales

2.2.2. Construcción de la Autoestima en la Empresa

2.2.3. Características del trabajador con Autoestima

CAPITULO 3: MOTIVACION Y AUTOESTIMA DE LA INGENIERA QUIMICA

3.1. ¿Que es la Ingeniería Química?

3.1.1. Motivación de la Mujer como Ingeniera Química

3.1.2. Autoestima de la Mujer como Ingeniera Química

3.1.3. Historia de la educación femenina

3.1.4. La mujer mexicana a finales del siglo XX

3.1.5. Condiciones laborales en México

3.1.6. Organismos que brindan apoyo a las mujeres en materia laboral

3.1.7. Problemática de la situación laboral de la mujer en nuestro país (hostigamiento sexual)

3.1.8. Situación de las mujeres en el ámbito económico y laboral

3.1.9. Derechos de las mujeres

3.1.10. Propuestas para mejorar la condición laboral de la mujer

4. CONCLUSIONES

5. BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El profesional de Ingeniería Química es un actor de las transformaciones que afectan a la sociedad. Un país que disponga de gran número de profesionales capacitados en Ingeniería Química (entre otros) tiene mayor potencial para desarrollar su propia ciencia y tecnología, que son un pilar importante en el desarrollo.

La capacidad científica y cultural de un país son bienes difíciles de medir pero producen un gran impacto en el progreso del mismo. En este caso el Ingeniero o Ingeniera puede participar de proyectos para fomentar el desarrollo tecnológico, para proteger el medio ambiente o mejorar la educación científica y tecnológica. Optar por la Ingeniería Química es hacer un aporte personal hacia un país mas avanzado.

En México han sido pocos los estudios enfocados a las mujeres en el ámbito laboral tomando en cuenta que el “capital humano” femenino es bajo en comparación con el masculino, en cuanto a la inversión en escolaridad.

Por lo anterior, la presente investigación se encauzó a explorar como influyen los diferentes factores motivacionales y de autoestima en la mujer como profesionista y en especifico como Ingeniera Química; si ellas encuentran o no los factores necesarios para desarrollarse y mejorar dentro de una organización.

Veremos que en el capítulo uno, se analizarán la motivación, su variedad de definiciones y motivación laboral; en el capítulo dos, se analizarán la autoestima, varias definiciones de la misma y autoestima laboral; en el capítulo tres, se analizarán la situación de la mujer como profesionista, como Ingeniera Química, condiciones laborales de la mujer en México, derechos de las mujeres, propuestas para mejorar la condición laboral de la misma, etc.

Al final de las conclusiones hay una pequeña estadística de cuantas Ingenieras Químicas se titulan al año en la Facultad de Química de la UNAM.

CAPITULO 1

MOTIVACIÓN

1.1. Definición de Motivación

La motivación es un fenómeno altamente complejo. Definirla no es tarea sencilla. El concepto de motivación está constituido por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacía un objetivo.

Se dice que la motivación se aprende. Algunas conductas son totalmente aprendidas; precisamente, la sociedad va moldeando en partes la personalidad. Nacemos con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico; pero, la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades.

La pregunta es: ¿Qué es la motivación?

“Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado”.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. La motivación humana es mucho más compleja puesto que abarca tanto la parte económica como la intelectual, espiritual, etc.

La Motivación tiene varias definiciones de las cuales se enunciaran algunas según la definición de algunos autores.

- La palabra motivación se deriva del vocablo latino “movere”, que significa mover.
- Frederick Herzberg dice: “La motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mi hacerlo”.

- Jones la ha definido como algo relacionado con: “La forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto”.
- Dessler lo considera como un reflejo de: “El deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades”.
- Kelly afirma que: “Tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta”.
- Stephen Robbins publica la siguiente definición de motivación: “Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”.
- Motivación son las necesidades, el impulso de realización, los factores de higiene, expectativa, el desempeño y la satisfacción.
- Motivar es ejecutar acciones tendientes a lograr reacciones, por lo tanto, motivar es inducir al trabajador a actuar.
- La motivación esta por todos los factores capaces de provocar mantener y dirigir la conducta hacía un objetivo.
- La motivación: “Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objeto deseado”.

Se pueden encontrar clasificaciones sistemáticas en las obras sobre motivación.

Se clasifican en:

- Motivaciones “primarias”: son aquellas que satisfacen alguna función biológica de los organismos o de las especies, se incluyen normalmente las que se refieren a la obtención del alimento y la reproducción, la eliminación, la experiencia sensorial y la exploración.
- Motivaciones “secundarias”: son principalmente de naturaleza social, esta clase es para conseguir un status (o alguna equivalente), para relacionarse con otros individuos o grupos y para conseguir un cierto grado de autoestima.

La motivación es una variable compleja en la que intervienen aspectos conscientes, inconscientes, afectivos y que resulta distintiva para imprimir fuerza y direccionalidad al comportamiento humano, razón por la que ha sido objeto de estudio muchas disciplinas científicas como la Ingeniería, la Administración, la Psicología, la Sociología, la Antropología y la Filosofía.

Consideraremos la motivación como un proceso mediante el cual se inicia, se sostiene y se direcciona una conducta para alcanzar un incentivo que satisface una necesidad importante en ese momento para el individuo.

La motivación se vincula con aspectos tanto individuales como socioculturales y está presente en todas las áreas de la existencia humana.

La misma es clasificada como positiva y negativa. La negativa es la obligación que hace cumplir a la persona mediante el uso de castigos, amenazas, etc. La positiva es el deseo constante de superación guiado por un espíritu positivo y algunos autores la dividen en intrínseca y extrínseca.

La *motivación intrínseca* se caracteriza porque la persona fija su interés por el trabajo, demostrando un papel activo en la consecución de sus fines, aspiraciones y metas. La actividad se realiza por el placer que se experimenta durante la misma que incita a la exploración, al conocimiento y a la creatividad. La *motivación extrínseca* se tienen en cuenta motivadores de carácter externo, como las ventajas que ofrece la actividad que se realiza, es decir, que constituye un medio para llegar a un fin y no el fin en si mismo.

David McClelland señala que la motivación de logro, la de poder y las afiliativas predisponen a las personas a comportarse en una dirección determinada.

Motivación de logro:

- Luchan por el logro personal más que por el premio.
- Sienten necesidad de alcanzar logros mejores y de una manera más eficiente.
- Asumen la responsabilidad en la resolución de problemas.
- Requieren de información periódica sobre su rendimiento.
- Establecen metas de dificultad moderada, evitando tareas fáciles o extremadamente difíciles.

- Las mismas probabilidades de éxito o fracaso le permiten experimentar sentimientos de satisfacción y logro, por los esfuerzos realizados.

Motivación de poder: Existe la necesidad de controlar y manipular a otras personas y guarda una estrecha relación con la idea de alcanzar el estatus:

- Estas personas prefieren las situaciones competitivas y en las que se esta presente el estatus.
- Se preocupan por el prestigio más que por el rendimiento adecuado.
- Tienden a controlar a los demás y a manipularlos en función de sus propios fines.
- Su pensamiento se dirige a la obtención y el ejercicio del poder y la autoridad.
- Ayudan al grupo a fijar proyectos para el alcance de estas metas.

Motivación de afiliación: Se refiere al deseo de gozar del aprecio y la aprobación de los demás. Las personas en las que prevalece la motivación afiliativa, están encaminadas a:

- Luchar por conquistar la amistad.
- Buscar situaciones de cooperación en lugar de las que prime la competencia.
- Pensar frecuentemente en la calidad de sus relaciones interpersonales.
- Preocuparse por las deficiencias en las relaciones con los otros.
- Buscar el aprecio, el dar y recibir afectos.

El tipo de motivación predominante predispone a la persona a fijarse determinadas metas. Una persona en la que predomina la motivación de logro, establece metas constantemente y busca mejorar su desempeño con el fin de alcanzarlas.

Cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

- a) Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).
- b) Agresividad (física, verbal, etc.)
- c) Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios y digestivos, etc.)
- d) Alineación, apatía y desinterés.

La cual también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

1.1.2. Ciclo Motivacional

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el *ciclo motivacional*, cuyas etapas son las siguientes:

- a) Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- b) Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.

- c) Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- d) Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- e) Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- f) Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Sucedo que lo que una persona considera recompensa importante otra persona podría considerarlo inútil. Las personas difieren en el concepto y la forma de percibir las oportunidades de tener éxito en el trabajo.

En términos académicos, la motivación corresponde a aquellos factores (impulsos internos y fuerzas externas) capaces de provocar, dirigir y mantener la conducta hacia un objeto. Conocer los móviles de la motivación es tan complejo como la naturaleza humana.

La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en que dirección se encauza la energía.

1.1.3. Las 8 reglas de la Motivación

Se mencionaran los principios o reglas de la motivación. Como se aplican, dependen de la situación. Pero están ahí y lo invitan a asumir responsabilidad como un líder para inspirar a los demás y señalarle la dirección correcta.

1. *Motivarse así mismo*: la primera regla de oro de una motivación es nunca tratar de motivar a los demás si uno no está inspirado. Solo un líder motivado motiva a los demás.

Antes de criticar a los demás por la falta de motivación, hay que preguntarse a si mismo si el entusiasmo y la dedicación a la tarea inmediata es sincera, visible y tangible. La motivación se capta no se enseña.

2. *Seleccionar gente motivada*: es difícil motivar gente que no esté ya motivada, tiene sentido seleccionar aquellas personas que ya lo están. Se puede percibir cuando seleccionamos a alguien para un trabajo: se prefiere una alta motivación y talento moderado a considerable talento pero poca o ninguna evidencia de motivación.

3. *Tratar a cada persona como un individuo*: Si no le preguntamos a una persona que es lo que la motiva, que es lo que desea, nunca lo sabremos. Lo que motiva a una persona en un equipo puede no motivar a otra. Nuestra motivación cambia con la edad y las circunstancias. Una de las funciones del jefe puede consistir en ayudar a los individuos a clarificar lo que están buscando en un momento dado de su carrera.

4. *Fijas metas realistas y desafiantes:* La gente es capaz de superarse en busca de ideales elevados y exigentes. La mayoría de las personas revelan esta capacidad de la forma en que mejor responden a un desafío. Si los objetivos son irreales, desmotivarán a la gente; si son fáciles de alcanzar, tampoco van a inspirar nada. Los líderes tienen que mantener el equilibrio. Winston Churchill decía: “No basta con hacer lo mejor que podamos; a veces tenemos que hacer lo que se necesite”. Es esencial convertir metas u objetivos con quien tiene que cumplirlo; mientras más compartimos decisiones que afecten nuestra vida de trabajo más se nos motiva para ponerlas en marcha. Si la persona acepta que el objetivo es tanto realista como conveniente o importante, empezará acudiendo a su 50% de la motivación.
5. *Recordar que el progreso motiva:* Estamos motivados no solamente por nuestras necesidades individuales sino también por las necesidades que emanan de la tarea común. Mientras más importante sea la tarea, más fuerte será la necesidad de terminarla satisfactoriamente.

El progreso es factor de motivación. Si la gente sabe que está avanzando, eso le ayuda a aumentar sus esfuerzos. Se invierte más en el éxito.
6. *Crear un ambiente de motivación:* Aunque tenemos poderes limitados para motivar a los demás, podemos hacer mucho creando un ambiente que ellos encuentren emotivo. El exceso de control reduce la motivación. Hay que verificar varias veces que la gente tenga contribuciones adecuadas en las decisiones que afecten su vida de trabajo, especialmente cuando está implícito cualquier cambio sustancial.

El trabajo repetitivo puede volverse aburrido si es continuo; por eso hay que introducir variedad en lo posible. La gente sabe que la autonomía verdadera la motiva.

7. *Ofrecer recompensas justas*: Todo trabajo implica equilibrio entre lo que damos y esperamos recibir. Equidad o justicia significa que el retorno debe de ser equivalente en valor a la contribución. El rendimiento tiene que estar ligado a la recompensa, así como la promoción debe estar ligada al mérito.

El principio tiene que aplicarse con cuidado especial en las remuneraciones monetarias, porque si no se percibe la justicia, se puede alimentar una falta de motivación y baja moral. Cuando la remuneración es pobre, los trabajadores hacen menos esfuerzo para sus tareas. El dinero es un incentivo clave. Por eso son vitalmente importantes programas de evaluación, que incluyan un grupo representativo de la gente que trabaja para los criterios sobre el valor financiero de los cargos. Hay otras recompensas que obtenemos del trabajo, como se explica en la jerarquía de necesidades de Maslow. Las oportunidades de desarrollo profesional y personal son especialmente valiosas para la gente. El dinero es probablemente la recompensa material más útil que podemos dar, como un medio de intercambio y un depósito de riqueza.

8. *Manifestar reconocimiento*: La sed de reconocimiento es universal. A pesar de lo que se acaba de escribir sobre el dinero, el reconocimiento a veces es un motivador aun más poderoso. Un sincero “bien hecho” o “gracias” pueden hacer maravillas con la moral de una persona.

El reconocimiento por parte de los compañeros, iguales o colegas, lo que valoramos más que los elogios de los superiores. Sin los pagos regulares de los demás en esa cuenta de depósito es difícil mantener el equilibrio de nuestra autoestima. Hay que aprovechar cualquier oportunidad para manifestar reconocimiento, aun cuando sea solo por el esfuerzo. Debemos observar el valor de lo que otra persona está haciendo y mostrar nuestro aprecio.

1.2. Motivación Laboral

El surgimiento de la motivación laboral se enmarca alrededor del año 1700 en Europa.

Para acercarnos a la comprensión de la motivación laboral se debe tomar en consideración, por un lado, el aspecto socio-cultural de la sociedad donde se desenvuelve el trabajador y, por otro, la individualidad de éste.

La motivación es un concepto crucial en el estudio de las organizaciones. Su relación con el desempeño individual, la satisfacción y la productividad organizacional la ha convertido en tópico esencial del comportamiento organizacional, sin embargo, tanto la definición como la explicación del fenómeno cuentan con un amplio espectro de posibilidades.

La motivación esta relacionada con el impulso, porque este provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

Se dice que una empresa será buena o mala dependiendo de la calidad de sus recursos humanos. Es por ello que, con el objeto de aprovechar al máximo el potencial humano, las empresas desarrollan complejos procesos, entre otros, la motivación del personal. Este factor se constituye en uno de los factores de especial importancia para el logro de los objetivos empresariales y para el desarrollo del trabajador.

Si analizamos los motivos por los cuales una persona trabaja o aporta su esfuerzo a una organización, encontraremos que existen muchos factores, desde querer tener dinero que le permita por lo menos cubrir sus necesidades básicas, hasta aspiraciones superiores como la autorrealización.

1.2.1. Teorías de Motivación

Diversas teorías compiten por explicar el fenómeno de la motivación en el trabajo. Lo que se presenta a continuación es un breve resumen de las principales teorías sobre la motivación.

Jerarquía de Necesidades (Abraham Maslow): es un primer intento de clasificar las motivaciones humanas y comprender su incidencia sobre la conducta. Las necesidades del ser humano, según esta teoría, pueden agruparse en cinco categorías:

- **Necesidades Fisiológicas** (tendiente a garantizar la existencia del individuo y la especie: hambre, sed, sueño, sexo...).
- **Necesidades de Seguridad** (protección contra amenazas o riesgos, reales o imaginarios).
- **Necesidades Sociales** (pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto).
- **Necesidades Psicológicas** (estimación propia y de otros).
- **Necesidades de Autorrealización** (desarrollo pleno de la personalidad).

Tales necesidades están organizadas jerárquicamente en forma de “pirámide” (Fig. 1), con las fisiológicas en la base y las de autorrealización en el vértice. El individuo tiende a satisfacerlas en orden ascendente, de tal manera que organizara su conducta alrededor de la satisfacción de las necesidades de menor

orden que estén insatisfechas (las necesidades satisfechas, en otras palabras, no motivan).



Fig. 1 Pirámide de las necesidades de Maslow

Cuando las necesidades que en un momento son motivadoras comienzan a ser satisfechas de manera regular, el individuo comienza a estar motivado por las necesidades del siguiente orden. En el mundo laboral los diferentes tipos de necesidades son satisfechas con variados y específicos incentivos. Por ejemplo, las necesidades fisiológicas son satisfechas con incentivos como salarios y beneficios socioeconómicos; las de seguridad pueden ser satisfechas con estabilidad laboral o protección contra enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; las necesidades sociales con armónicas relaciones interpersonales en su grupo de trabajo; las psicológicas con reconocimientos y ascensos; las de autorrealización con la asignación de un trabajo desafiante, adaptado a las expectativas y capacidades del trabajador.

Teoría X y Teoría Y (Douglas Mc Gregor): estos planteamientos pretenden dar cuenta de los supuestos que subyacen en las acciones de los gerentes, y de las consecuencias de esas acciones de sus empleados. Todo gerente tiene un conjunto de suposiciones sobre el hombre y su relación con el trabajo, los cuales se ubican en un continuo cuyos extremos se conocen como Teoría X y Teoría Y.

- **Teoría X:** contiene una visión tradicionalista y pesimista del hombre y su relación con el trabajo. Según la cuál los trabajadores son flojos por naturaleza, trabajan básicamente por dinero, carecen de ambición, no se identifican con la organización, son resistentes al cambio y carecen de aptitudes para el trabajo complejo.
- **Teoría Y:** en contraposición con lo anterior, hay otro contenido más optimista y humanista. Según la cual los trabajadores pueden disfrutar de su trabajo tanto como del juego o el descanso, buscan en el trabajo gratificaciones de orden superior, son ambiciosos y están dispuestos a asumir nuevas responsabilidades, se identifican con la organización, son susceptibles al cambio y normalmente tienen más aptitudes que las demostradas en el trabajo cotidiano.

Un gerente que se identifique con los postulados de la Teoría X tenderá a desarrollar una dirección autocrática: supervisará muy de cerca de los trabajadores, tratará de influir sobre su conducta a través de premios y castigos, les indicara en detalle lo que tienen que hacer y concentrara en sus propias manos la toma de decisiones. Un gerente orientado por la Teoría Y tenderá a desarrollar un estilo de dirección democrático o participativo: dará espacio para la autodirección y el autocontrol, ofrecerá oportunidades para que los individuos

desarrollen sus potencialidades, y brindara autonomía a los trabajadores para que tomen decisiones sobre su trabajo. En resumen, cada gerente desarrollara un estilo de dirección que concuerda con los supuestos que tiene sobre el hombre y su relación con el trabajo. El gerente parte de que los trabajadores tienen ciertas características, los dirigen de acuerdo con esos supuestos y los trabajadores se van a comportar como si esos supuestos fueran ciertos.

Teoría de la Motivación-Higiene (Frederick Herzberg): conocida también como teoría de los dos factores o Teoría Bifactorial, establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción. La teoría parte de que un hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Los factores higiénicos o preventivos (salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización), evitan la insatisfacción pero no producen motivación satisfacción. Los factores motivacionales (reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en si) si producen satisfacción, a condición de que los factores higiénicos estén funcionando aceptablemente. De esta forma, si no están funcionando adecuadamente ninguno de los factores, el individuo se encontrara totalmente insatisfecho.

Si solamente funcionan los factores higiénicos, el trabajador no estará insatisfecho, pero tampoco estará motivado (especie de punto de indiferencia). Si operan los factores motivacionales pero no los higiénicos, el trabajador estará insatisfecho (están bloqueados los efectos de los factores motivacionales). Sólo habrá motivación cuando ambas clases de factores estén funcionando adecuadamente.

Teoría E. R. C. (Clayton Alderfer): considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades:

- **Necesidades de existencia (E)**, que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie (abarcan las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow).
- **Necesidades de relación (R)**, de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto (corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow).
- **Necesidades de crecimiento (C)**, anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de si mismo (equivalen las necesidades psicológicas de autoestima y a la autorrealización en el esquema maslowiano).

Cuando un individuo ve frustrada la satisfacción de sus necesidades de existencia (las más concretas), se dedica con más ahínco a la satisfacción de otra necesidad de esa misma categoría. Finalmente, cuando un individuo satisface una necesidad de crecimiento, dirige su conducta a la satisfacción de otra necesidad de esa misma naturaleza.

Teoría de la Equidad (J. Stacey Adams): el término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales. Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado. Las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben. Pretende explicar el efecto que tiene sobre la motivación la comparación que los individuos hacen entre su situación (en términos de los aportes que hace y los beneficios que recibe) y la de otras personas o grupos que se toman como referencias. En el seno de una organización, cada individuo brinda ciertos Aportes (A) en su trabajo (conocimientos, experiencia, tiempo, esfuerzo, dedicación, entusiasmo...) y percibe un conjunto de Resultados (R) (salario, otros beneficios socioeconómicos, prestigio, estimación, afecto...).

Si denominamos R_p y A_p a los resultados y aportes propios, y R_{pr} y A_{pr} a los resultados aportes del referente, se pueden dar las comparaciones siguientes: Si $(R_p/A_p) = (R_{pr}/A_{pr})$ hay sensación de equidad, pues la relación entre los resultados y los aportes propios es equivalente a la relación entre resultados y aportes del referente. Si $(R_p/A_p) < (R_{pr}/A_{pr})$ hay sensación de inequidad pues se

siente sub-retribuido. Si $(R_p/Apr) > (R_{pr}/Apr)$ el individuo puede desarrollar cierto sentimiento de culpa e igualmente asume conductas para restablecer la equidad (por lo general, incrementando sus aportes o disminuyendo sus resultados).

Teoría de la Evaluación Cognoscitiva (E. Deci, R. Ryan, R. de Charm): busca determinar la influencia de las recompensas sobre la motivación intrínseca. Plantea que cuando una persona realiza una actividad impulsado por motivación intrínseca y recibe alguna recompensa (motivador extrínseco) esto provoca una disminución de la motivación intrínseca inicial.

Las recompensas tangibles (dinero o cualquier otro premio material) disminuye la motivación intrínseca, mientras que las recompensas intangibles (un elogio, verbigracia) no la afectan; las recompensas esperadas (anunciadas con antelación) disminuyen la motivación intrínseca, mientras que las recompensas inesperadas no la afectan.

Toda recompensa tiene dos efectos: un efecto controlador de la conducta (moldea el comportamiento en la dirección deseada por el otorgante de la recompensa, afectando así la autoderminación del individuo) y un efecto informativo sobre su competencia (le comunica a la persona su nivel de habilidad para la realización de la tarea).

Teoría del establecimiento de Metas (Edwin Locke): destaca el papel motivador de las metas específicas en el comportamiento del individuo. Una meta es cualquier cosa que un individuo se esfuerce por alcanzar. Un trabajador con metas claras tendrá un mejor desempeño que otro que no las tenga o cuyas metas sean

difusas. Para que las metas puedan obrar como incentivadores de la motivación deben tener cierto grado de dificultad (metas con muy baja o demasiada dificultad no operan como motivadoras), deben ser específicas (señalar clara y precisamente qué es lo que se desea lograr). Las metas específicas y difíciles despiertan deseos de alcanzarla (intensidad de la motivación), orientan la conducta en un determinado sentido (dirección) y estimulan la persistencia a lo largo del tiempo, hasta que se logra la meta.

Además, tiene que haber retroalimentación, es decir, el individuo debe tener la posibilidad de conocer sus progresos en su camino a la meta. La influencia de esas metas sobre el desempeño está moderado por otros factores: el compromiso con la meta (grado de aceptación, ya sea por el individuo participó en su fijación o porque quien la asignó es percibida como creíble y digna de confianza), la eficacia personal (vale decir, la percepción que tenga el individuo sobre su propia capacidad para alcanzar la meta), el tipo de tareas (las metas grupales generan menos entusiasmo porque los resultados no dependen del individuo solamente sino de la actuación de otros que él no controla) y la cultura nacional (el tipo de valores y motivaciones estimulados por la cultura de la sociedad).

Teoría de las Expectativas (Víctor Vroom, Edward Deci, Lyman Porter): da cuenta de los factores que inciden en la motivación, por un lado, y de las variables que junto con la motivación afectan el desempeño esperado de los trabajadores. El desempeño esperado de un trabajador es el producto de la combinación de tres variables: la motivación, la capacitación y la percepción del rol. La motivación, por su lado, depende del valor de la recompensa (Valencia) y de la probabilidad de

obtenerla si se hace el esfuerzo adecuado. Esta probabilidad puede descomponerse en dos: la probabilidad de que el esfuerzo conduzca el resultado (Expectativa) y la probabilidad de que una vez obtenido el resultado se alcance la recompensa (Instrumentalidad). Así, la motivación es la cantidad de esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer para lograr sus metas organizacionales. Un alto valor de la recompensa y una alta probabilidad percibida de que puede obtenerla produce en el trabajador una alta motivación, que combinada con una buena capacitación y un acertado conocimiento de su rol, generaría un elevado desempeño esperado. Un bajo valor de cualquiera de estas variables produce un sensible descenso en el desempeño esperado.

La combinación de estos tres elementos produce la motivación, en distintos grados de acuerdo a la intensidad de los factores. Cuando la valencia es negativa, se habla de evitación, el empleado quiere evitar conseguir algo. Y la fuerza del comportamiento para evitar algo depende de los otros factores.

Según este modelo, entonces, hay dos caminos posibles a fin de motivar a una persona:

1. Reconocer e intentar afectar la percepción de las recompensas, la valencia y la probabilidad de recibirlas.
2. Fortalecer tanto el valor real de las recompensas como la conexión entre esfuerzo y desempeño y entre desempeño y recompensas.

La misma teoría según David Nadler y Edward Lawler: dieron cuatro hipótesis sobre la conducta en las organizaciones, en las cuales se basa el enfoque de las expectativas:

- La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente.
- Las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización.
- Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas.
- Las personas optan por una conducta cualquiera con bases en sus expectativas que dicha conducta conducirá a un resultado deseado.

Teoría del Reforzamiento (B. F. Skinner): explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico. “Enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida”

Teoría del Flujo (Mihaly Csikszentmihalyo): es un intento de explicación de lo que sucede cuando la realización de una actividad provoca en el individuo una sensación tan placentera que las personas las realizará, incluso aunque tenga un alto grado de dificultad, por el puro placer de hacerlo. Este estado de concentración absoluta y placentera se denomina flujo y cuando se experimenta la gente queda profundamente absorta en lo que esta haciendo, dedica una atención

exclusiva a la tarea y su conciencia se funde con sus actos. La atención queda tan concentrada que la persona pierde la noción del tiempo y espacio. El individuo solo se concentra en lo que hace por el placer que obtiene con tal ejecución. La experiencia del flujo requiere de la existencia de una tarea que tenga una buena dosis de desafío, que reclame la puesta en práctica de las competencias y habilidades del individuo. La experiencia del flujo, en consecuencia, es más intensa cuando el desafío es mayor y las competencias necesarias para abordarlos son mayores.

Una baja competencia (pocas habilidades) frente a tareas moderadamente desafiantes produce preocupación. Una baja competencia frente a tareas muy desafiantes provoca ansiedad. Una elevada competencia frente a tareas escasamente desafiantes causa aburrimiento. Y, finalmente, una baja competencia frente a tareas escasamente desafiantes conduce a la apatía.

Teoría de la Motivación Intrínseca (Kenneth Thomas): parte del hecho de que las organizaciones actuales no buscan la “sumisión” del trabajador, sino su compromiso y su iniciativa. Por lo tanto no son suficientes las recompensas externas con las que antes se “compraba” esa sumisión.

La autodirección, en consecuencia, ofrece la posibilidad de que el trabajador obtenga cuatro grandes recompensas intrínsecas: autonomía (libertad de elegir las tareas que conducen a la meta y de escoger la forma como tales tareas van a ser realizadas), competencia (percepción de que se tiene la capacidad y la destreza necesaria para realizar la tarea), sentido o significado (convicción de que las tareas conducen a una meta o propósito que es altamente valorado por el

individuo) y progreso (posibilidad de informarse sobre el avance del trabajador hacia el logro del propósito). La combinación de estos cuatro elementos provoca un estado de motivación intrínseca (derivado de la propia ejecución de la tarea) que a su vez genera un alto desempeño (logro de objetivos organizacionales) y una elevada satisfacción (logro de objetivos personales).

Cada una de las teorías anteriores muestra la satisfacción de algunas necesidades más importantes que las personas han conseguido alcanzar a lo largo del tiempo. En ellas se destacan además, que las personas deciden cuál es su grado de satisfacción, comparando de manera consciente sus necesidades y circunstancias. También refleja la variación notable de una persona a otra, y en una misma persona, a través del tiempo.

1.2.2. Factores motivacionales según los empresarios

La importancia de la motivación radica en que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

Una de las técnicas más efectivas y eficaces para motivar al personal y lograr la productividad deseada es el enriquecimiento del puesto. Se refiere a la expansión vertical de los puestos. En este caso se incrementa el grado en que el obrero o el empleado controlan la planificación, ejecución y evaluación de su trabajo. Un puesto enriquecido organiza las tareas a fin de que el trabajador pueda realizar una actividad completa, mejora su libertad e independencia, aumenta su

responsabilidad y proporciona retroalimentación, de manera tal que un individuo puede evaluar y corregir su propio desempeño.

Uno de los problemas que afrontan los programas o actividades motivacionales es que generalmente se obvia algo fundamental: conocer o identificar aquellos factores que realmente motivan a la persona de manera individual y colectiva. En consecuencia, pretender motivar al personal para mejorar la productividad sin considerar su individualidad es una falacia.

Otra de las maneras en que los empresarios pretenden mejorar la productividad es incrementando las remuneraciones de los trabajadores a partir del concepto “te pago más para que produzcas más”; sin embargo, ha quedado demostrado en diferentes investigaciones que el efecto del incremento de remuneraciones no necesariamente eleva la productividad.

En México, el Dr. Rogelio Díaz Guerrero (1979) realizó un estudio mediante encuestas en diversas empresas que mostraron que al 68% de los trabajadores encuestados les gustaba su trabajo y encontraron además que la motivación no se vinculaba directa y únicamente con el contenido de la actividad que realizan sino que como fuerte motivador, aparecieron las relaciones humanas.

Cuando los ejecutivos de una empresa consideran necesario motivar a su personal para el logro de determinados objetivos, muchas veces suelen contratar especialistas o consultores externos, quienes generalmente son buenos oradores y hacen uso de determinadas técnicas orientadas principalmente a incidir en el

aspecto emocional de la persona. Para ello, desarrollan temas tales como: liderazgo, como vencer el miedo, excelencia y calidad, trabajo en equipo, ser triunfador, entre otros.

Si bien es cierto que estas actividades pueden llevar a que la persona tome conciencia de determinados problemas y pretenda superarlos, carece de consistencia y permanencia en el tiempo. El efecto deseado como contribución a los objetivos de la empresa se habrá perdido en confianza, tiempo y dinero por pretender una motivación simplista.

Identificando el factor motivacional del trabajador y utilizando técnicas efectivas como el enriquecimiento del puesto, el gerente podrá crear las condiciones adecuadas para canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a la empresa y a la misma persona.

La dirección de la administración debe preocuparse por asegurar el aporte de los esfuerzos individuales de sus miembros y una forma de lograrlo es haciendo hincapié en la motivación. A las personas debe dárseles razones e incentivos para influir en su comportamiento. Ellas cuentan con la libertad de elegir cuando tener una aptitud de cooperación o de resistencia hacia la autoridad.

Por lo que hay diversas cosas que un gerente puede realizar para fomentar la motivación de los trabajadores y para enriquecer el puesto de un trabajador. Estas son:

1. *Formar grupos de trabajo naturales.* Significa que las tareas que desempeña un empleado forman un todo identificable y significativo. Esto incrementa la propiedad del trabajo por parte del empleado y mejora la probabilidad de que los empleados vean su trabajo como significativo e importante, en lugar de considerarlo como inadecuado y aburrido.

La idea es que cada persona sea responsable de todo un proceso del trabajo identificable. Por ejemplo, cuando una maquina se descompone y usualmente se llama al mecánico para su reparación; en su lugar, se debe capacitar al propio operador de la máquina para que pueda reparar en casos de deterioro.

2. *Combinar las tareas.* Los administradores deben tomar las tareas existentes o fraccionadas y reunir las nuevamente para formar un nuevo y más grande módulo de trabajo. Esto incrementa la variedad de las habilidades y la identidad de la tarea. Por ejemplo, hacer que un trabajador ensamble un producto de principio a fin en lugar de que intervengan varias personas en operaciones separadas.

3. *Establecer responsabilidad hacia el cliente.* Siempre que sea posible, los administradores deben de tratar de establecer una relación directa entre los trabajadores y sus clientes. Por ejemplo, facilitar la posibilidad de que el obrero de producción tenga la oportunidad de escuchar la opinión de los clientes sobre la calidad del producto en el que se participa.

4. *Ampliar los puestos verticalmente.* La ampliación vertical da a los empleados responsabilidades y control que antes estaban asignados a la administración. Procurar cerrar parcialmente la brecha entre los aspectos de “hacer” y “controlar” el puesto, y mejorar así la autonomía del empleado, es coadyuvar a que el trabajador planifique y controle su trabajo en lugar de que lo haga otra persona (supervisor). Por ejemplo, hay que permitir que el trabajador programe su trabajo, resuelva sus problemas y decida cuándo empezar o dejar de trabajar.
5. *Abrir canales de retroalimentación.* Al incrementar la retroalimentación, los empleados no sólo saben lo bien que están desempeñando sus puestos, sino también si su desempeño está mejorando, empeorando o permanece en un nivel constante. Esta retroalimentación sobre el desempeño debe recibirse directamente cuando el empleado realiza el trabajo, en lugar de que la administración se la proporcione ocasionalmente. Se debe encontrar más y mejores maneras de que el trabajador reciba una rápida retroalimentación sobre su desempeño.
6. *Hacer interesante el trabajo.* Hay un límite al desempeño satisfactorio que puede esperarse de personas ocupadas en tareas muy rutinarias. Es muy común que nos encontremos frente a personas que al ejecutar constantemente la misma simple operación sin cesar, desemboque rápidamente en la apatía y el aburrimiento de éstas.
7. *Relacionar las recompensas con el rendimiento.* Hay muchas razones por las cuales los gerentes tienden a ser reacios para vincular las recompensas con el rendimiento. Primero, es mucho más fácil acordar a todos un mismo aumento

de sueldo. Segundo, podría estar ligada a los convenios sindicales, los cuales suelen estipular, que a igual trabajo debe pagarse igual salario. Suele haber recompensas aparte del sueldo que pueden ser vinculadas con el rendimiento.

8. *Proporcionar recompensas que sean valoradas.* Muy pocos gerentes se detienen alguna vez a pesar qué tipo de retribuciones son más apreciadas por el personal. Habitualmente los administradores piensan que el pago es la única recompensa con la cual disponen y creen además, que no tienen nada para decir con respecto a las recompensas que se ofrecen. Vale destacar a modo de ejemplo al empleado a quien se le asigna para trabajar en determinado proyecto o se le confía una nueva maquina o herramienta; seguramente éste valoraría mucho este tipo de recompensa.
9. *Tratar a los empleados como personas.* Es de suma importancia que los trabajadores sean tratados del mismo modo, ya que en el mundo de hoy tan impersonal, hay una creciente tendencia a tratar a los empleados como si fueran cifras en las computadoras.
10. *Alentar la participación y la colaboración.* Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores.

La motivación ya como fenómeno universal adquiere particular relevancia en el área laboral pues en ella transcurre una importante cantidad de tiempo de nuestras vidas. Se ha demostrado que los trabajadores más motivados, alcanzan mayor desempeño, se sienten más satisfechos y disfrutan más de lo que hacen.

¿Qué hacer para motivar a los trabajadores y a los equipos de trabajo para que den lo mejor de ellos mismos? ¿Cómo lograr esto integrando los intereses individuales con las organizaciones?

Cuando se trata de grupos se deben tener en cuenta ciertos requisitos básicos para lograr la motivación:

- Saber a quien poner en cierto grupo de trabajo.
- Desplazar a un inadaptado.
- Reconocer una mala situación grupal.

Las diversas investigaciones realizadas han demostrado que la satisfacción de las aspiraciones se maximiza cuando las personas son libres para elegir su grupo de trabajo. De la misma forma, las satisfacciones laborales de cada integrante se acentúan en tales condiciones, tal vez se debe a que cada uno trabaja con empleados a los que estima, con quienes prefiere colaborar y los ajustes del comportamiento son relativamente pequeños.

Si analizamos los motivos por los cuales una persona trabaja o hace aportes a su organización, encontramos una amplia gama de elementos, desde querer tener dinero hasta aspiraciones de orden superior como la autorrealización personal, a la que hace referencia Maslow.

La dirección de personal impone fuertes desafíos en las próximas décadas: el incremento de la productividad de los empleados, la reducción de los costos y

operaciones inútiles, la mejoría del nivel de conocimiento y de las técnicas del personal, el incremento de la moral del trabajador y el aumento de la motivación.

Los gerentes requieren planearse estrategias para motivar y retener a sus empleados, entre las cuales se encuentran:

1. Asumir el papel de director de los resultados.
2. Definir claramente el trabajo a realizar y los resultados esperados.
3. Tratar a cada empleado como una persona.
4. Ofrecer oportunidades para la toma de decisiones participativa.
5. Establecer canales de comunicación eficaces.
6. Buscar trabajos desafiantes.
7. Ofrecer elogios, reconocimiento y confianza cuando sea necesario.

Son variadas, las estrategias que plantean para incrementar la motivación laboral por lo que pueden señalar las condiciones laborales (factores higiénicos), la adecuación persona-puesto de trabajo, el reconocimiento del trabajo efectuado, la evaluación del rendimiento laboral, el establecimiento de objetivos en forma de acuerdos periódicos entre subordinado-jefe sobre los objetivos a alcanzar en periodos concretos de tiempo. La clarificación de los rendimientos (que las personas conozcan lo que se espera de ellos y las consecuencias de no hacerlo de manera adecuada), desarrollar el sentido de compromiso (integrar en la medida de lo posible, las necesidades generales de la organización con las de sus empleados a modo que las personas sientan que al prosperar la organización con sus aportes, también prosperaran ellas) y motivar mediante el trabajo mismo.

El dinero es “la motivación extrínseca más obvia”. En el trabajo se satisfacen muchas necesidades, tal es el caso que muchas personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas.

Las motivaciones tradicionales son la seguridad en el trabajo, la recompensa económica, las promociones y el añadir a ellas un VIP, implica:

1. Validación: respeto a los empleados como personas, flexibilidad para cubrir las necesidades personales y la estimulación del aprendizaje, el crecimiento y las nuevas posibilidades.
2. Información: conocer por qué se hacen las cosas y obtener información interna acerca de la compañía.
3. Participación: el control de los empleados sobre la forma de hacer su propio trabajo y la intervención en las decisiones que les afecten.

Para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo.

El modelo de Porter y Lawler menciona que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

El modelo integrador de motivación combina todo lo que se conoce sobre el importante y complejo fenómeno de la motivación: necesidades, impulso de realización, factores de higiene, expectativa, motivación, desempeño y satisfacción.

1.2.3. Tipos de Motivación

Existen varios tipos de motivación:

1. *La mejora de las condiciones laborales:* Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.
2. *El enriquecimiento del trabajo:* El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar.
3. *La adecuación persona/puesto de trabajo:* Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.
4. *La participación y delegación:* Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.
5. *El reconocimiento del trabajo efectuado:* Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo cuando cometen el primer error, el jefe

aparece inmediatamente para criticarles. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

6. *Evaluación del rendimiento laboral:* Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.
7. *El establecimiento de objetivos:* La técnica de establecimientos de objetivos consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto. Así mismo existe una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.

La clave está en explorar entre estas motivaciones para crear un ambiente donde la gente quiera trabajar y se sienta tratado como persona en cuya organización de pertenencia son tenidas en cuenta sus necesidades. La mayoría de las necesidades de un empleado se satisfacen cuando éste siente que tiene un empleo seguro que le permite estabilidad en su medio y consistencia en su economía familiar.

Los empleados motivados son aquellos que consideran que su trabajo les ayuda a alcanzar sus metas importantes.

Siempre se debe motivar en base a las necesidades de los empleados, pues es muy difícil que acepten esquemas motivacionales que la administración desea que tengan.

Las condiciones de trabajo bajo las que la gente trabaja son, directa o indirectamente, responsables de la creación de un gran número de tensiones y de la frustración de muchas necesidades y exigencias. Se afirma que estas tensiones son, en parte, el resultado de los “cambios tecnológicos”, los cuales actúan frecuentemente como un impedimento a la expresión de muchas de las importantes necesidades que un trabajador siente en su empleo. La frustración y la tensión que la acompaña son también incluidas dentro de las relaciones interpersonales en las fábricas modernas.

Uno de los problemas más importantes en las investigaciones sobre la motivación en la industria, es el de la determinación de la intensidad con que los distintos incentivos y otras condiciones contribuyen al estímulo y a la persistencia de un comportamiento, orientado hacia un objetivo, que satisfaga tanto a las necesidades de los trabajadores, como a las necesidades de la industria.

1.2.4. Estímulos de Motivación

Existen 11 estímulos de Motivación para el Trabajo, estos son:

1. **El porqué.** Friedrich Nietzsche dijo una frase “quien tiene un porqué para vivir podrá superar cualquier cómo”. En nuestra vida empleamos al menos un tercio de nuestro día en trabajar. Desde luego, los estímulos más efectivos suelen ser personales, los únicos que dependen solo de nosotros. Dos lubricantes mantienen nuestro engranaje vital a punto: las personas que nos influyen y las lecturas que nos afectan. Ante una misma tarea,

distintas personas pueden describirla con muy diversas apreciaciones: “Aguanto ocho horas”, “hago fotocopias”, “ayudo a los compañeros”, “saco adelante a mi familia”, “colaboro para hacer un pueblo mejor”, “un país mejor”, “un mundo mejor”... percibir que nuestra ocupación es importante nos motiva. Por ejemplo el mensaje de B&B The Encounter para definir el surf: “Es un deporte en el cual hay un estado de equilibrio dinámico entre el hombre, la ola y la tabla, sumergidos en una naturaleza armoniosamente salvaje que contrasta con la insignificancia y pequeñez humana, provocando una constante y progresiva pregunta-búsqueda-encuentro con la perfección y lo trascendente”. Como dice el conocido dicho, siempre sopla viento favorable para quien sabe a donde va.

2. **El Reconocimiento.** Las profesiones intelectuales y las manuales comparten los rasgos esenciales del trabajo humano. Por eso las cabezas y las manos, igual que los corazones, van donde reciben más aprecio. En este sentido, algunos expertos señalan que, en general, la duración del entusiasmo ciego en un puesto oscila entre uno y tres años. Por ejemplo, la ilusión ante los ascensos no es exclusiva de la clase dirigente.
3. **El Equipo.** Con frecuencia, saberse y sentirse en un equipo supone un poderoso estímulo. Es cierto que el mejor ambiente entre compañeros no sobrevive a un capitán sin las mínimas cualidades del liderazgo.
4. **El Reto.** Los triunfos suelen venir precedidos de fracasos y requieren constancia en el esfuerzo y apoyo de los compañeros. Por ejemplo el ciclista español Miguel Induráin en su primera intervención en el Tour de Francia abandono, en la segunda también, en la tercera termino en los

últimos lugares, en la cuarta avanzo unos lugares, en la quinta siguió avanzando lugares y gano una etapa, en la sexta llega en los primeros diez lugares y gana una etapa y en las siguientes cinco Tour consecutivas lo gana.

5. **El Dinero.** El incentivo tangible por excelencia es el sueldo. Si falla de forma considerable, difícilmente los estímulos intangibles cubren ese déficit. Frente al quevedesco “poderoso don dinero” cabe un contrapunto kantiano: “En el lugar de lo que tiene un precio puede ser colocado algo equivalente. En cambio, lo que se halla por encima de todo precio y no se presta a equivalencia alguna, eso posee una dignidad”.
6. **El Tiempo.** Se puede retribuir el trabajo también con flexibilidad horaria, posibilidad de formación, más vacaciones o repartidas según la necesidad del empleado, etc. Además, con un ambiente adecuado, la confianza facilita que, en circunstancias excepcionales, se pida una dedicación extra. Y viceversa, como situación especial, debe permitirse reducir el tiempo de trabajo. Una obviedad: por su propia definición, las excepciones son excepcionales; si se convierten en habituales, dejan de serlo.
7. **El Error.** La empresa que amenazaba a sus empleados con el despido si al cabo de un año no se habían equivocado en nada. ¡Genial! Claro, esta postura requiere todo un arte para corregir. Una pista: evitar el “pero” en frases como “has hecho un gran trabajo, pero...”. Un truco: cambiar el “pero” (negativo que resta) por el “y” (positivo que suma).

8. **La Seguridad.** Sólo quien ocupa un puesto razonablemente estable -por ejemplo, con un contrato indefinido- se encuentra liberado de unas preocupaciones que restan energías decisivas para aportar en el trabajo. Puntualiza Baruch Lev (Intangibles: medición, gestión e información): “Las empresas que son capaces de mantener una plantilla estable y se aseguran (o se apropian de) una porción significativa del valor creado por sus trabajadores poseen valiosos intangibles relacionados con su capital humano. La enorme pérdida ocasionada por la rotación de los trabajadores queda de manifiesto si se considera que el 71% de las empresas fueron constituidas por personas que replicaron o modificaron innovaciones desarrolladas en el seno de las empresas para las que anteriormente trabajaron. Esto da una idea de la magnitud de la pérdida sufrida por las empresas que no consiguen retener a sus trabajadores clave y asegurarse el control sobre la riqueza generada por ellos”.
9. **El Ejemplo.** Todos conocemos, quizá en el mismo trabajo, a algún hombre o alguna mujer que nos parecen excepcionales y quisiéramos ser como ellos. Este es un motivador de primer orden. No sólo los directivos deben recibir consejos de su entrenador para su quehacer. A otro nivel, cualquier trabajador puede encontrar su asesor laboral. Esta búsqueda resulta más fácil cuando el equipo está bien y hay confianza suficiente. Sin propiciar situaciones raras, se puede congeniar con un compañero que nos preste esa ayuda solidaria.

10. La Autosatisfacción. Quizá este estímulo es el más variable porque todo depende sólo de uno mismo y conecta con las aportaciones descritas por Daniel Goleman (Inteligencia Emocional). Cinco puntos básicos de su obra se centran, sucesivamente, en otras tantas capacidades: conocer las propias emociones, dominarlas, automotivarse, ponerse en el lugar del otro (empatía) y actuar de acuerdo con las emociones ajenas.

11. El Pasado, El Presente y El Futuro. El pasado constituye un inmejorable banco de experiencias contrastadas. Como el presente encierra lo único a nuestro alcance, conviene rehusar el esfuerzo por cambiar lo que escapa a nuestro control y centrarnos en lo que si está en nuestra mano. “El estrés lo creamos nosotros cuando intentamos demostrar que tenemos un talento del que carecemos”, según declaraciones del cardiólogo Valentín Fuster. En cuanto al futuro, lo idóneo es disponer de expectativas razonables: carecer de ellas evita decepciones, si, pero también mitiga la fuerza motivadora. Adecuadamente, el pasado, el presente y el futuro pueden convertirse en aliados de la motivación en el trabajo.

CAPITULO 2

AUTOESTIMA

2.1. Definición de Autoestima

Se estudiara la autoestima para tener una mejor comprensión de su significado, ya que es un tema del que tanto se dice y tan poco se comprende. Para ello se citara su concepto desde distintos tipos de vista, como se forma, la vida con y sin ella, porqué se necesita, algunos comportamientos dependiendo del nivel de autoestima poseído, cómo incide sobre las relaciones sociales y sobre el trabajo y su relación con la sociedad.

De manera que sí es posible una potenciación de este recurso de conocimiento, aceptación y valoración de uno mismo.

Es conveniente aclarar, que podemos tener comportamientos de baja autoestima, en algún momento, aunque nuestra tendencia sea vivir conscientes, siendo quienes somos, amándonos y respetándonos. Puede también suceder lo contrario: vivir una vida sin rumbo, tendente al autosabotaje y a la inconsciencia, pero podemos experimentar momentos de encuentro con nuestra verdadera esencia. Fragmentos de tiempo de inconsciencia y desconfianza en uno, no son igual que una vida inconsciente regida por el miedo como emoción fundamental. Lo primero es actitud pasajera, lo segundo es forma de vida. Hay que saber distinguir.

No existe un concepto único sobre Autoestima, más bien hay diferentes formas de entender lo que significa:

- Si nos enfocamos en la palabra autoestima se puede definir como auto (si mismo/a), estima (amor, aprecio). Quererse a si mismo/a, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental.
- Es un reflejo, una fotografía del grado en el que se ha podido identificar, reconocer y entender los aspectos de la personalidad: actitudes, sentimientos y formas de reaccionar hacia una situación específica.
- La autoestima es un proceso constante de autodescubrimiento el cual, en ocasiones, puede ser doloroso.
- Es la suma integrada de confianza y respeto en nosotros mismos.
- La confianza en nosotros mismos para enfrentarnos a los problemas que se nos presentan.
- Vivir conscientemente con responsabilidad e integridad.

La autoestima consiste en estar dispuestos a vernos a nosotros mismos como seres capaces de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida y como personas merecedoras de felicidad.

El significado de autoestima puede entenderse a partir de varios niveles, el energético y el psicológico.

Desde el punto de vista energético, se entiende que: Es la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo; que le dota de organización y direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean estos cognitivos, emocionales o motores.

De esto se desprende que:

- Existe una fuerza primaria que nos impulsa hacia la vida.
- Esa fuerza posibilita la realización de las funciones orgánicas armónicamente.
- Esa fuerza nos permite desarrollarnos.
- Esa fuerza nos permite tener una organización, una estructura.
- Esa fuerza es responsable de nuestros procesos de funcionamiento, y tiene que ver con nuestros pensamientos, nuestros estados emocionales y nuestros actos.

Desde el punto de vista psicológico, puede decirse que: Es la capacidad desarrollable de experimentar la existencia, conscientes de nuestro potencial y nuestras necesidades reales; de amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener o de las circunstancias externas generadas por los distintos contextos en los que nos corresponda interactuar.

De aquí se desprende que:

- Es una disposición, un contenido, un recurso natural en el ser humano.
- La autoestima es desarrollable.
- La autoestima solo existe relacionada con la experiencia de la vida.
- Esta relacionada con el hecho de estar conscientes de nuestras potencialidades y necesidades.
- Esta relacionada con la confianza en uno mismo.
- Existen necesidades reales y otras que no lo son aunque a veces así lo pensemos.
- Esta relacionada con el amor incondicional hacia uno mismo.
- Orienta la acción hacia el logro de los objetivos y el bienestar general.
- Podemos tener limitaciones y a pesar de ello tener Autoestima.
- Los eventos externos, las contingencias, no necesariamente deben afectar nuestra autoestima, al menos no de manera estable o permanente.
- Es el juicio que se hace de uno mismo.
- La sensación de que encajo y de que tengo mucho por dar y recibir.
- La convicción de que con los que soy basta para funcionar; que no tengo que incorporar nada nuevo a mi vida, sino reconocer aspectos de mi que no se ha concientizado, para luego integrarlos.
- La reputación que se tenga de uno mismo.
- Es una manera de vivir orientada hacia el bienestar, el equilibrio, la salud y el respeto por mis particularidades.

Para efectos de facilitar la comprensión de todo lo expresado anteriormente, diremos que la Autoestima es siempre cuestión de grados y puede ser aumentada, ya que si se ve con cuidado, se concluye que siempre es posible amarnos más, respetarnos más o estar más consientes de nosotros y de la relación que se tiene con todo lo que nos rodea, sin llegar a caer en el narcisismo o egoísmo, que es cuando sólo podemos amarnos a nosotros mismos. Por eso se utilizan expresiones como aumentar, elevar o desarrollar la autoestima, para aludir al hecho de que alguien pueda mejorar en los aspectos citados.

“La autoestima corresponde a la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Se refiere a como la persona se ve a sí misma, lo que piensa de ella, cómo reacciona ante sí. Es una predisposición a experimentarse como competente para afrontar los desafíos de la vida y como merecedor de felicidad”. Esto lo dice el psicólogo (Nathaniel Branden)³.

Para crecer en autoestima hay que enfrentarse al desafío que nos impone nuestro propio coraje. Cuando se trabaja la autoestima hay que considerar dos aspectos importantes. Uno está relacionado con la curación de los traumas infantiles y las heridas psíquicas que han dañado el sentido del yo en la edad adulta. El otro es la construcción de los aspectos positivos: aprender las prácticas y maneras de comportarse que tienen como consecuencia un sentido fortalecido del mérito y el valor propio.

Mientras que la primera cuestión suele requerir psicoterapia o alguna otra forma de ayuda profesional, la segunda es un terreno en el que el adulto motivado puede moverse por su propio pie.

La mayoría de nosotros infravaloramos nuestras capacidades de éxito. Somos algo más que nuestros problemas.

Nuestra autovaloración es el contexto básico en el que actuamos y reaccionamos, elegimos nuestros valores, fijamos nuestros objetivos y nos enfrentamos a los desafíos que se nos presentan. Nuestra respuesta a los acontecimientos la conforma, en parte, la idea de quiénes somos y quiénes creemos que somos: en otras palabras, nuestra autoestima.

Decir que la autoestima es una necesidad básica del ser humano es lo mismo que decir que es esencial para el desarrollo normal y sano. Es importante para la supervivencia. Sin autoestima positiva, el crecimiento psicológico se ve perturbado. La autoestima positiva actúa, en efecto, como el sistema inmunológico del espíritu, proporcionándonos resistencia, fortaleza y capacidad de regeneración. La autoestima baja reduce nuestra resistencia ante los problemas de la vida.

Tendemos a dejarnos influenciar más por el deseo de evitar el dolor que por el experimentar alegría; los aspectos negativos tienen más poder sobre nosotros que los positivos. Si no creemos en nosotros mismos, en nuestra eficacia ni en nuestra bondad (así como en nuestra capacidad de ser amados), el universo es un lugar aterrador.

Cuando más alta sea nuestra autoestima, más ambiciosos seremos, no sólo en sentido profesional o financiero, sino en materia de lo que esperamos experimentar en nuestras vidas: emocional, romántica, intelectual, creativa y espiritualmente; mayor será el deseo de expresarnos, reflejando nuestra riqueza

interior; nuestras comunicaciones tendrán la posibilidad de ser más abiertas, sinceras y adecuadas, porque creeremos que nuestros pensamientos son valiosos y por lo tanto aceptaremos la claridad en lugar de temerla. Tendremos más disposición a establecer relaciones positivas en lugar de tóxicas, esto se debe a que los que se parecen se atraen, y la salud se siente atraída por la salud. La vitalidad y la extroversión de los demás son, naturalmente, más atractivas para las personas con buena autoestima que la vacuidad y la dependencia.

Los hombres y las mujeres que confían en ellos mismos se sienten atraídos unos por otros de una forma natural. La primera aventura amorosa que debemos consumir con éxito en esta vida es con nosotros mismos.

Conseguir el éxito sin conseguir primero una autoestima positiva es considerarse a sentirse como un impostor y a sufrir esperando que la verdad salga a la luz.

2.1.1. Virtudes de la buena Autoestima

Las virtudes o prácticas esenciales de las que depende la buena autoestima son vivir conscientemente, la autoaceptación, la autorresponsabilidad, la autoafirmación, vivir con determinación y la integridad personal.

1. Vivir conscientemente: es respetar la realidad sin evadirse ni negarla, estar presente en lo que hacemos mientras lo hacemos, intentar comprender todo lo que concierne a nuestros intereses, nuestros valores y nuestros objetivos y, finalmente, ser consciente tanto del mundo externo al yo como del mundo interior.

2. Autoaceptación: es comprender y experimentar, sin negarlos ni rechazarlos, nuestros verdaderos pensamientos, emociones y acciones; ser respetuoso y compasivo con nosotros mismos, incluso cuando creemos que nuestros sentimientos y decisiones no son dignos de admiración ni nos gustan y, por último negarse a tener una relación de conflicto y rechazo con nosotros mismos.
3. Autorresponsabilidad: es reconocer que somos los autores de nuestras decisiones y nuestras acciones, que tenemos que ser la causa última de nuestra propia realización como personas, que nadie vive para servirnos a nosotros, que nadie va a venir a arreglarnos la vida, a hacernos felices o a darnos autoestima.
4. Autoafirmación: es respetar nuestros deseos y necesidades y buscar la manera de expresarlos adecuadamente en la realidad; tratarnos a nosotros mismos con decencia y respeto en nuestras relaciones con los demás; estar dispuestos a ser quienes somos y hacer que los demás se den cuenta de ello, defender nuestras convicciones, valores y sentimientos.
5. Vivir con determinación: significa asumir la responsabilidad de identificar nuestros objetivos, llevar a cabo las acciones que nos permitan alcanzarlos y mantenernos firmes en nuestra voluntad de llegar hasta ellos.
6. Integridad personal: es tener principios de conducta a los que nos mantengamos fieles en nuestras acciones; ser congruentes entre lo que sabemos, lo que profesamos y lo que hacemos; mantener nuestras promesas y respetar nuestros compromisos, es decir, ser coherentes con lo que manifestamos verbalmente.

Vivir conscientemente es tanto una causa como un efecto de la autoestima. Cuanto más conscientemente se vive, más confianza se tiene en la propia mente y más respeto se profesa por el propio valor. Cuanto más confiemos en nuestra mente y respetemos nuestro valor, con mayor naturalidad viviremos conscientemente.

Al tenerse amor así mismos la persona tiene la facultad de aceptarse tal cual es, cuando se dice así se refiere que se sabe y se está consciente que es un ser humano y que como tal es poseedora de cualidades pero también tiene defectos. Al estar conscientes de esto y al amarse de verdad no se puede caer en el egoísmo, la vanidad, el contenido de sí mismos, la autojustificación, el fariseísmo que al contrario de quererse, es al final de todo un valor muy débil de él mismo, ya que al creerse superior y lo mejor, no se aceptan los defectos terminando en pensar que no los posee, entonces pierde la facultad de ser autocrítico, lo cual es malo para cada individuo porque la realidad es que es un ser humano y que tiene defectos; y el poderse ver con defectos es lo que hace a este avanzar en la vida para una mejor calidad de vida.

Lo que exhorta a tener en cuenta que como humanos se cometen equivocaciones, e incluso se tienen limitaciones, ya sean estas físicas o emocionales; pero que también no hay que perder de vista que se tiene la capacidad de levantarse, y que cada caída no es un fracaso eterno, sino verlo como una oportunidad que nos da la vida de conocernos más y de obtener la experiencia que en la próxima equivocación poder confiar en la capacidad que tenemos de seguir adelante y alcanzar los objetivos que deseamos. Porque solo el hecho de saber que nos

tenemos a nosotros mismos y de estar consiente de que valemos bastante tanto por nuestra capacidad de dar a los demás, de amar, de compartir, es un motivo muy grande para seguir existiendo y dar lo mejor de si con alegría y solidaridad pues ayuda a tener una orientación, de lo que se posee como cualidades, habilidades, destreza; así también de lo que se carece o con lo que se esta disconforme, defectos, limitaciones, y si es así, sabiendo lo bueno y lo malo que se tenga, se pueden hacer de las debilidades fortalezas.

Teniendo una buena valoración de si mismo y estando consciente de las posibilidades, se pueden trazar objetivos claros.

Confianza en nuestro derecho de ser felices, el sentimiento de ser dignos, de merecer, de tener derecho a afirmar necesidades y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos. Cuando la persona posee este sentimiento de estimación hacia sí mismo sabe que es merecedor de sentirse bien, de sentirse feliz, por los triunfos que ha alcanzado, que tiene derecho a vivir y expresar de forma apropiada los deseos, necesidades, pensamientos; que sentir alegría es un derecho natural que posee. Esta estimación de la que se ha hablado, cabe mencionar que puede trabajar desde la valoración que se hace de sí a favor de la persona, es decir, que le ayude a crecer como persona; aquí se habla de autoestima positiva; pero también puede trabajar en contra de el individuo mismo, es decir, perjudicando su calidad de vida; entonces se habla de autoestima negativa.

2.1.2. Formación de la Autoestima

Como se menciona anteriormente la autoestima se lleva a cabo por diferentes factores como *La Formación de la autoestima*. Desde el momento mismo en que somos concebidos, cuando el vínculo entre nuestros padres se consuma y las células sexuales masculina y femenina se funden para originarnos, ya comienza la carga de mensajes que recibimos, primero de manera energética y luego psicológica. Debido a los pensamientos y emociones son manifestaciones de energía y en el organismo se presentan en forma de reacciones eléctricas y químicas, cada vez que una mujer embarazada piensa o siente algo con respecto al niño en formación, su cerebro produce una serie de químicos que se esparcen por todo su cuerpo y que la criatura recibe y graba en su naciente sistema nervioso, sin tener la suficiente conciencia como para comprender o rechazar lo que recibe a través de un lenguaje químico intraorgánico. El hecho de que alguno de los progenitores, por ejemplo, asuma como un problema la llegada del niño, es captado por éste emocionalmente, y su efecto formara parte del archivo inconsciente del pequeño y tendrá repercusiones más adelante, cuando reaccione de diferentes formas y no logre comprender las causas generadoras de sus conflictos. Igualmente, cuando ya se ha producido el alumbramiento, todo estímulo externo influirá en el recién nacido y le irá creando una impresión emocional que influirá sus conocimientos futuros. Los padres y otras figuras de autoridad, serán piezas claves para el desarrollo de la autoestima del niño, quien dependiendo de los mensajes recibidos, reflejara como espejo lo que piensan de él y se asumirá como un ser apto, sano, atractivo, inteligente, valioso, capaz, digno, respetado,

amado y apoyado o, por el contrario, como alguien enfermo, feo, ignorante, desvalorizado, incapaz, indigno, irrespetado, odiado y abandonado. La forma como nos tratan define la forma como nos trataremos, porque esa es la que consideraremos como la más natural.

La autoestima es el concepto que tenemos de nosotros mismos, este concepto es muy importante para nuestro desarrollo humano y se forma desde cuando se esta niño, en el periodo de cinco a seis años de edad, escuchando las críticas que hacen los demás de él, ya sean estas constructivas o destructivas este las recibe todas como ciertas, porque no tiene el suficiente criterio para decir si es cierto o no lo que dicen y piensan de él. La escuela es otro lugar fundamental donde el niño tiene lugar a formarse y desarrollarse como persona, donde le enseñan valores claros y el significado de estos, los maestros deben ayudar a los niños a que se vean dentro de ellos mismos y a saber que tienen derecho de ser una persona de valor y tener la oportunidad de triunfar; teniendo en cuenta que cada niño tiene diferentes ritmos de desarrollo. Cuando somos niños pensamos que somos los más hermosos y perfectos, pero pasado el tiempo y con tanta influencia del medio en el que se vive, puede ser que a veces nos queramos y otras no, que sigamos sintiéndonos hermosos además de seguros y comprensivos o por otro lado feos y fracasados. Con la llegada de la pubertad y la adolescencia, se da la bienvenida a la sexualidad y a la necesidad del joven de encontrarse a sí mismo. Se inicia la llamada "brecha generacional" y el transito hacia una mayor definición de la personalidad. Esta etapa es crucial ya que en ella surgen con fuerza la competencia y el deseo de ser mejor que los demás. El joven experimenta una

gran necesidad de aprobación por parte de su grupo cercano y aprende a dirigirse hacia quienes lo aplauden y a huir de quienes lo pitan. Desarrolla, con tal de ser querido, conductas muy específicas que se generalizaran hacia la vida adulta. Ya de adultos, todos estos adjetivos se van definiendo conforme a situaciones como una carrera, empleo, proyectos, relaciones familiares, de amigos y amorosas, que si son buenas te dan satisfacción, o incertidumbre si son todo lo contrario.

Algo que influye en la formación de la autoestima son las personas, ya que estas con sus críticas a los actos o a características personales, ya sean constructivas o destructivas influyen en la formación del auto concepto del individuo; dependiendo del grado de madurez de este. Para poder atender a las críticas, la persona tiene que tener seguridad de ella misma, para poder discernir cual critica va a favor y cual en contra de su integridad como persona. Una crítica negativa es capaz de hundir a una persona y de afectar en gran medida el amor propio, llevándola incluso a sentirse que es un verdadero fracaso, y ha sentir un sin sentido de la vida.

La autoestima no solo se forma por agentes externos, sino que también el individuo mismo es el formador de su propia autoestima, claro esta formación no siempre es positiva. Esta autoformación se lleva acabo cuando al individuo se traza metas, y depende de cómo afronte los resultados esta autoestima puede ser positiva o negativa.

2.1.3. Otros factores en la formación de la autoestima

La autoestima se construye constantemente y a lo largo de toda la vida. Tanto los actos como las características personales son criticados permanentemente por los demás en forma tanto constructiva como descalificadora. Así; los demás se convierten en elementos fundamentales del proceso de construcción de la autoestima, haciendo las veces de evaluadores externos a la persona.

Estos favorecerán o pondrán dificultades para la evaluación que hace la persona de si misma, puesto que van a repercutir dentro de cada uno, animando o desanimando, alentando a mantener o a transformar o incluso a eliminar aquellos aspectos que han sido criticados, aportando información de si se es valioso, si uno “merece ser querido y quererse”, si vale o no la pena hacer lo que se hace o si uno es capaz de hacer bien las cosas.

Pero si la mayor cantidad de calificaciones que se reciben son de índole negativa, si son destructivas, el amor propio se verá profundamente dañado. Lo más probable es que se produzca una desorientación y una desorganización interna. La persona no sabrá qué es lo correcto, cómo deberá actuar, sentirá que es un completo fracaso y que todo lo hace mal. Este es el motivo por el que es tan delicado recibir o dar críticas, ya que más que una ayuda puede llegar a constituir un factor de ansiedad, de angustia y de depresión para la persona. Por eso es necesario que cada cual logre con el tiempo una seguridad básica mediante el desarrollo de un autoconcepto adecuado y suficiente como para poder seleccionar

dentro de todas las críticas, positivas o negativas, las que crea y considere como asertivas y útiles y poder llegar entonces a discriminar entre aquellos que le aportan verdaderamente en forma positiva y aquellos que no.

Para ello hay dos procesos para ayudar a construir una autoestima positiva:

1. *Proceso externo de construcción de la autoestima.* Está dado fundamentalmente por la influencia que los demás, en general, tienen sobre el aspecto emocional de la persona. Como ya se ha dicho, la crítica es uno de ellos. Otros son las reglas y los deberes inflexibles, así como el perfeccionismo. Estos también inciden negativamente en la autoestima, porque no dan libertad y hacen que nos sintamos agobiados y con la sensación de no haber logrado nunca las metas.

Es decir, los demás pueden o no ayudar a tener una buena autoestima especialmente las personas con que se está involucrado afectivamente, alguien a que se admire o a quien se considere mucho haciendo aportes para que se tenga una evaluación positiva de uno mismo y de sus actos. Esto sin dejar de mencionar que este entorno es también el que ofrece oportunidades adecuadas y precisas para obtener éxitos y, en general, experiencias que permitan hablar bien de uno mismo y con las cuales uno se sienta satisfecho.

2. *Proceso interno de construcción de la autoestima.* Las personas realizan una construcción interna según sus propias experiencias. Esta construcción va a ser positiva o negativa según lo sean esas experiencias y el criterio de evaluación que se haga de ellas, es decir, va

a estar en estrecha relación con decirse a si mismo: “yo pude”, “lo hice bien”, “merezco quererme”. Una buena autoestima es el motor que desencadenará asertividad en las funciones afectivas y sociales, la cual va a permitir que se obtenga como resultado: agrado, satisfacción, gusto y amor por lo propio. A su vez, estas últimas sensaciones generarán una retroalimentación que recaerá nuevamente sobre la construcción de la autoestima positiva que se ha generado, aumentando de esta manera su potencial también positivo. Incluso, y gracias a esto, podrá ser el mismo individuo quien mejore luego sus resultados como desafío propio y para una mayor satisfacción personal. Sin embargo puede pasar también lo contrario: que el individuo se vea enfrentado a resultados o experiencias desagradables, a errores e insatisfacciones, provocando repercusiones con una carga afectiva negativa, acompañada de autoacusaciones y autocastigos que le aportan y le provocan una información muchas veces distorsionada y que le conduce a un actuar deficiente, con resultados de las mismas características o incluso peores. De esta manera se generará un círculo vicioso que, si daña la autoestima, habrá que interrumpir atendiendo determinados aspectos, como incentivar que el individuo valore más el proceso que el resultado y que aprenda de sus errores. Esto se ve favorecido si va acompañado de palabras positivas que el sujeto se diga a sí mismo (diálogo interno), como “lo hice bien”, eludiendo frases de negación, es decir, en vez de decir “no debo volver a hacer tal cosa”, decir “de ahora en adelante debo procurar hacer tal otra”, y evitando también las frases negativas, cambiándolas por aseveraciones

positivas, es decir, cambiar una frase como “lo hice todo mal” por otra como “debo mejorar” o “haré lo posible por mejorar”. Otro aspecto que favorece el desarrollo de una autoestima positiva, es facilitar alternativas con objetivos más adecuados al nivel de desempeño y capacidades. Para ello será necesario conocer a la persona, para que de esta manera podamos ayudarla a conocerse a sí misma a través del descubrimiento gradual de sus potencialidades, que serán el motor para la superación y para poder emprender nuevos desafíos. Así, al desarrollar dichas potencialidades será posible disponer de nuevas herramientas y demás posibilidades para hacer nuevas cosas. Con ello también podrá adquirir nuevas experiencias y, como consecuencia, más conocimiento del entorno y de sí mismo, factor fundamental para realizar acciones futuras en forma asertiva.

Este concepto se va formando a temprana edad y está marcado por dos aspectos:

- Autoconocimiento: el Autoconocimiento que tenga la persona de sí, es decir, el conjunto de datos que tiene la persona con respecto a su ser y sobre lo que no se aplica un juicio de valor.
- Los ideales a los que se espera llegar: cómo a la persona le gustaría o desearía ser. Esto se ve fuertemente influenciado por la cultura en la que se está inserto. Es el ideal que cada uno tiene de si mismo se encuentra el modelo que la persona tiene que enfrentar, enjuiciar y evaluar. El ideal de sí mismo le imprime dirección a la vida

Si ambos aspectos se acercan, la autoestima será cada vez más positiva.

Algunas características de la autoestima positiva son:

- Defender sus principios y valores, aun cuando hay gran oposición, pero también se siente segura de poder cambiar estos valores y principios sin nuevas experiencias indican que al individuo que estaba equivocado.
- Disfruta diversas actividades como trabajar, estudiar, jugar.
- Confía en la capacidad que tiene de resolver problemas, sin dejarse acobardar por las dificultades que experimente.
- No desperdicia su tiempo en preocupaciones de lo que halla ocurrido en el pasado ni de lo que va a pasar en el futuro.
- No se deja manipular por los demás.
- Sabe que es una persona valiosa por lo menos para aquellos con los que se asocia.

2.1.4. Mapas Mentales

La autoestima, como lo hemos visto, obedece a un conjunto de programaciones que define la forma como el individuo funcionará y procesará sus experiencias; los *mapas mentales* son informaciones codificadas, obtenidas de nuestros padres, maestros, personas importantes más cercanas, que hemos ido guardando desde que nacemos. Estos mapas ayudan a interpretar la realidad, ya que la situación se da en la vida y es opción del individuo si este la ve como un problema muy grande o como oportunidad que le da la vida de crecer. Experiencias del ayer que quedaron codificadas, ancladas en el sistema nervioso central o periférico.

Incluyen todo lo vivido, lo experimentado, lo aprendido, lo informado. Si nos preguntamos cuándo nuestro mapa mental es adecuado o positivo, podemos encontrar la respuesta en las palabras del terapeuta Fritz Perls: “Un mapa adecuado es aquel que representa la realidad tan fielmente como sea posible en un momento determinado”. En general, cada quien percibe la realidad (su realidad) de acuerdo con sus mapas personales.

Una manera muy interesante y fundamental, para todo cambio que se desee hacer en la vida es saber que no se está bien, y para poder inferir esto la persona tiene que saber, como funciona, que al final se refiere a que sepa cuáles son sus fortalezas y limitaciones, ya sabiendo esto es capaz de decidir que es lo que desea mejorar y estará dispuesta a hacer de sus debilidades sus fortalezas. Otro punto a tomar en cuenta es que la persona pierde de vista su realidad y generalmente se identifica con una idea de él mismo y no lo hace con su realidad de sus sentimientos y experiencias actuales, se dice que su vida se divide entre lo que piensa y lo que realmente es; y este concepto erróneo de él mismo lo vuelve presa de sus propios temores al fracaso, ya que no quiere echar a perder su imagen irreal de él mismo. Según, el Centro Médico de Psicología: “El hecho de juzgarse y rechazarse a uno mismo produce un enorme dolor. Como consecuencia es posible que la persona llegue a evitar con todas sus fuerzas que aumente el rechazo que siente hacia sí misma”.

Es muy importante que la persona esté consciente que es humana y que como tal comete errores y que es poseedora de defectos, es decir, sentirse triste no es malo, lo verdaderamente malo es ser pesimista, y para poder cambiar lo principal

es mirar desde el problema donde se encuentra, no algo oscuro y negro sino una oportunidad que da la vida de seguir adelante.

Para poder mejorar la autoestima se tiene que anular las ideas o conceptos distorsionados y equivocados formados en la niñez para que no se siga haciendo sufrir, ya que estos sentimientos no resueltos, crean un estado de enojo y este se convierte en odio a la misma persona, y no es capaz de perdonarse; estas ideas negativas se reemplazan por otras ideas que ayuden a adquirir seguridad y tener presente sus derechos. Si una persona tiene una buena valoración de ella misma, esta protegida de sentir culpa irracional, de sentirse incapaz de lograr lo que se propone, malo o inútil y de tener que complacer para ser aceptada.

2.1.5. Ciclo de Aprendizaje Para La Acción

Para concretizar y dar una guía de cómo cambiar lo que esta mal, lo que no deja avanzar, se expone la alternativa de aplicar el retcambio, el cual: “Un reto a las obvias realidades (...) un cambio que rompe con el sentido común de las practicas tradicionales, con la vieja manera de ver y hacer las cosas, a través de la adquisición de nuevos ciclos de aprendizaje para acción”. Entonces ya sabiendo que se esta mal y que se necesita un cambio, el Ciclo de Aprendizaje Para La Acción (CAPLA), es:



La persona tiene que estar en su obvia realidad, que posee baja autoestima, al tener esto claro, declara que tiene un mal concepto de él mismo y si esta dispuesto a cambiar para mejorar, debe de cambiar este concepto ya que ha descubierto el origen de su problema. Las acciones que mejoraran su situación es reconocerse que es un ser humano, que no es omnipotente, que comete errores y que esto al final no es malo, lo que es malo es no aprender ni levantarse de estos errores, lo que se logra con estas acciones es aceptarse como es, ya haciendo esto, reconociendo sus limitaciones y fortalezas es capaz de ponerse metas, alcanzarlas a pesar de los fracasos y lo más importante se considera una persona con valor, con una alta autoestima.

Las personas que tienen una autoestima sana confían en sus habilidades, en su capacidad de encontrar soluciones o de buscar la ayuda de otras personas cuando así lo requieran. El individuo de sana autoestima se considera a si mismo

una persona capaz de afrontar desafíos importantes, confía en su capacidad de tomar decisiones y escoger opciones. Independiente de que esas decisiones sean erradas o acertadas; pues lo decisivo, lo verdaderamente importante no es el error o fracaso sino el estado mental con que se afrontan.

Las características como autorresponsabilidad, creatividad, habilidad para interrelacionarse, claridad de metas personales y la persistencia necesaria para conseguirlas, la actitud ante los problemas que se presenten, la forma de afrontar los éxitos y los fracasos, la eficacia y el autorrespeto, el gusto por el servicio y la automotivación son, entre otras, cualidades propias del individuo con autoestima sana. Son un alto porcentaje, la garantía de éxito de un negocio.

2.2. Autoestima Laboral

El ingreso al mundo laboral complica el asunto de la formación y manifestación de la autoestima, ya que en este contexto se nos mide por lo que hacemos y no por lo que somos. Si produces, te quedas y si no te vas, esa es la medida cuando de dinero se trata.

Para poder hablar de este tema, se hablara en forma general de lo que es el trabajo:

- “Actividad del hombre encaminada a la transformación de la naturaleza, para satisfacer las necesidades humanas”.

- “El trabajo es una actividad manual, mental o mixta, orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental”

Teniendo estas dos definiciones, se puede ver que la primera de ellas solo enfoca dos razones por las que se trabaja, la de transformar la naturaleza y la de satisfacer las necesidades humanas. La segunda definición, toca tres razones: la de satisfacer las necesidades, la de transformar el medio y tener una buena salud mental.

Otra razón por la se trabaja es para transformar el medio, quiere decir que se trabajo no solo para producir, sino también para innovar, optimizar y ocupar el ingenio para crear, ya sea procesos o maquinaria y obtener cosas útiles y que faciliten la vida de la civilización, esta razón va muy ligada con la autoestima, ya que hemos visto con anterioridad que difícilmente alguien con una desvalorización de el mismo pueda tener creatividad y peor aún es deseo de innovar y utilizar el ingenio. Y finalmente otra razón de trabajar es para sentirse bien; ya que cuando una persona trabaja se siente útil e importante para el desarrollo de su empresa, el solo hecho de poseer un trabajo le ayuda a su autovaloración.

Es importante señalar que el individuo en su lugar de trabajo se relaciona con otras personas, y a veces hasta tiene el destino de la empresa en sus manos. La autoestima la ayuda en el sentido que esta persona sabe que puede lograr las metas que se proponga, y actuar para bien; cuando la persona se valora de una forma muy pobre, esta actúa para mal, ya que ha creado un obstáculo; mas

grande de los que la vida puede proporcionar, ya que este se estanca en los problemas porque no se cree capaz de poder salir de estos, y hasta tiene la habilidad de ver problemas donde no los hay cerrándose así todas las puertas que pudieran estar abiertas. Para poder desarrollarse de una forma satisfactoria y explotar todas las habilidades, debemos de tener oportunidades, pero para esto se debe de sentir aptos de poder lograr lo que se proponga, de alcanzar esas metas trazadas por ellos mismos y que estas estén bien definidas y firmes de lo que queremos, y de saber que el trabajo que realizamos es valioso e importante, tanto para la empresa como para el mismo individuo. Las metas se las plantea la persona y es deber de esta ir tras ellas y alcanzarlas, sabiendo esta que es capaz de lograrlo, ya que estas metas no se pueden dejar a que pasen por ellas mismas, sin esforzarse y luchar por ellas.

2.2.1. Relaciones Interpersonales

Así, se puede afirmar que la autoestima de un individuo define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas), interpersonales (consigo mismo) y con su entorno (con lo que le rodea).

- a. Las relaciones interpersonales se establecen con: compañeros de trabajo, clientes, jefes, colaboradores, proveedores, público en general y competencia.

La calidad de estas relaciones es importante para obtener logros en los más diversos tiempos: clima laboral, ventas, calidad de servicio al cliente, imagen corporativa, resolución de conflictos, trabajo en equipo.

- b. Las relaciones interpersonales definen si el individuo posee: metas personales, confianza en sí mismo, disposición para el logro, actitud favorable al cambio, automotivación.

La calidad de las relaciones interpersonales son fundamentales para asuntos tan diversos como los siguientes: toma de decisiones, afrontar y superar el fracaso, disfrutar adecuadamente el éxito, interacción con otras personas, actitud favorable hacia el trabajo, actitud de servicio, resolución de servicios.

- c. Las relaciones que la persona establece con el entorno definen: sentido de pertenencia, actitudes hacia el medio.

Las relaciones con el entorno son fundamentales para lograr: colaboración con la empresa, solidaridad con la empresa, compromiso con las metas de la empresa, vinculación con actividades no laborales, trabajo en actividades ecológicas y sociales.

Se han reseñado las relaciones interpersonales, las relaciones interpersonales y las relaciones con el entorno, señalando en cada caso los aspectos sobre los que se suelen influir. Como es natural, los logros se alcanzan en mayor o menor medida dependiendo del nivel de autoestima de las personas que participan en un proceso.

La autoestima tiene una poderosa influencia en el logro de objetivos relacionados con la ocupación, el oficio, la profesión. Podemos decir que la persona que trabaje desde su autoestima, se desempeña de una manera diferente a aquella que lo

hace desde su desvalorización. El desvalorizado suele estar anclado, envuelto en una serie de creencias negativas con relación al trabajo.

Hoy en día la empresa y las personas que la forman están viviendo de forma permanente procesos de cambio y transformación. Para afrontar estos procesos con éxito, es necesario poder ver los retos como oportunidades más que como amenazas. La autoestima juega un importante papel a la hora de facilitar un encuadre positivo o negativo de la situación.

En la medida en que creemos en nosotros mismos, ponemos más energía positiva y perseverancia ante los retos y desafíos del entorno. Ello suele llevar a obtener éxito en mayor medida, lo cual refuerza de nuevo nuestra autoestima, cerrándose así un círculo positivo de autoestima y energía para afrontar los cambios.

Por otra parte, la vida misma nos pone a prueba permanentemente: el éxito profesional, la carrera, el empleo, la falta de trabajo, son factores que hacen fluctuar los valores de estimación, al igual que el enamoramiento (en lo personal y afectivo) y los objetivos cumplidos (en lo laboral y profesional). Estos otorgan gran satisfacción y aumentan el grado de estimación.

Todos, sin excepción, pasamos por momentos de baja autoestima sin transformarse por ello en una característica “crónica” de nuestra personalidad. Desafortunadamente muchas personas en el mundo están pasando por un momento de baja autovaloración a causa de la falta de trabajo. Ninguna explicación racional relacionada con estudios sociológicos y económicos que lo marcan como tendencia mundial parecen aliviar la sensación de sentirse “ser

poco". Es una rara enfermedad que solo sana al estar ocupados. Y es lógico. Conseguir un trabajo, por lo menos en los primeros días, nos hace sentir valorados y reconocidos, lo que en si no tiene que ver con lo que realmente somos pero, así parece funcionar. El sentimiento de saber que alguien nos necesita es enormemente reconfortante y capaz de sanar rápidamente cualquier depresión aguda. Es mucho más efectivo que cualquier medicación. Ya dentro de un empleo, esta responsabilidad se la cedemos a todos los pilares de la motivación (reconocimiento, capacitación, atención, corrección de errores, etc.) que son los que mantienen la autoestima elevada.

Dentro del ámbito profesional, una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y vivir los procesos de cambio.

2.2.2. Construcción de la Autoestima en la empresa

Si las empresas desean consolidarse y obtener resultados satisfactorios a largo plazo, es preciso que la autoestima en la organización se convierta en un propósito de la gerencia, en tema de sumo interés para los directivos y en un asunto estratégico de la gerencia de la gestión humana.

Los gerentes tienen un rol muy importante en la construcción de la autoestima. Las personas tienden a sentirse más agradablemente con otras personas que tengan un nivel de autoestima comparable al suyo. Las personas con autoestima baja tienden a tener la tendencia a juntarse con otras personas de autoestima baja. Este

comportamiento es resultado de un acto inconsciente en el que el individuo tiene la sensación de haber encontrado a sus pares. Ahora veremos la importancia de este concepto en la gestión del gerente de recursos humanos y en la vida corporativa. Supongamos que medimos la autoestima de 1 a 10, donde 1 es el nivel más bajo y 10 el nivel óptimo. Si la autoestima de un gerente de recursos humanos es de 5 en esa escala, a quien cree usted que dará preferencia en el momento de seleccionar a un candidato: ¿a uno con autoestima 4 o a uno con autoestima 8? Seguramente contratará al candidato que tiene la autoestima 4. Ahora al multiplicar este ejercicio por cinco, diez, cincuenta o cien contrataciones. El resultado es una empresa con empleados mediocres, sin compromiso ni creatividad; una empresa que irá, tarde o temprano, rumbo al fracaso.

1. Construcción de la autoestima en la empresa

A un directivo empresarial le resulta imposible inspirar autoestima en sus colaboradores si él mismo no la posee, y aunque lo intentara, no lograría la credibilidad necesaria para inspirar a otras personas. Por ello, al brindar algunas sugerencias para desarrollar un plan de acción que apunte a construir la autoestima en el ámbito laboral, la primera recomendación no puede ser otra que: Diseñar un programa de formación para el desarrollo de la autoestima, que cubija todos los niveles de la empresa.

1.1 Programa para el desarrollo de la autoestima

La expansión de la autoestima, por si misma, se refleja en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve el individuo.

Un programa de desarrollo de la autoestima vincula un conjunto de eventos diferentes y complementarios que apuntan al mismo objetivo. De acuerdo con las necesidades específicas de la empresa, la gerencia de gestión humana puede diseñar un programa que incluya seminarios, talleres, publicación de un boletín o un periódico (o la inclusión de temas especiales si ya existe el periódico), un boletín electrónico interno, campañas de imágenes (afiches, carteleras), grupos de análisis, concursos de pintura, de cuento, etc.

1.2 Metas corporativas y metas personales

El hecho de trazar metas y tomar la decisión de ir tras ellas para alcanzarlas enseña en la práctica que el futuro no se puede dejar en las manos caprichosas del azar. Es muy importante estimular en los empleados el hábito de colocarse metas personales que se articulen con los objetivos de la empresa.

1.3 Desarrollo de una cultura de la excelencia

La excelencia es, dice el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, la condición de aquel que sobresale entre los de su clase. Los productos, el servicio al cliente, la calidad personal y profesional de nuestra gente, la empresa en general debe tener el sello de la Excelencia. Es preciso que toda la gente de la organización esté familiarizada con el hábito de la excelencia, de ir más allá de las expectativas que los clientes internos y externos tienen de cada uno de ellos.

1.4 Estimulación de la creatividad

La creatividad no puede limitarse al descubrimiento logrado por casualidad, lo que coloquialmente llamamos un “chispazo” (“serendipity”), sino al resultado obtenido mediante la aplicación de técnicas. Sin duda alguna, el programa para el desarrollo de la autoestima debe contener talleres para el desarrollo del pensamiento creativo.

Es muy importante diseñar y aplicar diferentes formas de concursos que apunten a la solución creativa de problemas reales de la empresa.

1.5 Trabajo en equipo

Es muy conocida la importancia y utilidad del trabajo en equipo. El valor de un empleado aumenta gracias a sus capacidades como integrante o como líder de un equipo. Es un camino eficaz para potenciar las habilidades individuales e incrementar la productividad, buscar soluciones a problemas complejos y mejorar los niveles de calidad. Sin embargo, la práctica del trabajo en equipo requiere capacitación y entrenamiento.

1.6 Generación de confianza

Para generar confianza se cuenta con los más diversos recursos. Aunque son recursos conocidos por el gerente de recursos humanos y por la gran mayoría de los directivos empresariales, en la práctica no se aplican o se hace muy pobremente.

Aquí una breve presentación de algunos de esos recursos:

- Retroalimentación objetiva y oportuna.
- Valoración positiva.
- Hábitos de comunicación preactiva.
- Congruencia con los valores promovidos en la empresa.
- Comunicación y actitud coherentes entre sí.
- Permitir y proteger la diferencia, promover el consenso.
- Impulsar el trabajo en equipo.
- Generar sentido de pertenencia.

Si las empresas desean consolidarse y obtener resultados satisfactorios a largo plazo, es preciso que la autoestima en la organización se convierta en un propósito de la gerencia, en tema de sumo interés para los directivos y en un asunto estratégico de la gerencia de la gestión humana.

Mejorar los niveles de autoestima de los empleados en una empresa fomenta un mayor desempeño laboral, mejorando la eficiencia y las utilidades de la empresa. La importancia al aumentar el desempeño laboral merece la atención por parte de la empresa para brindar los recursos necesarios con enfoque al desarrollo del empleado, en toda la estructura de la empresa.

El resultado eficaz requiere planear, organizar, continuar, dirigir y mejorar un programa integral que considere las necesidades concretas de la empresa, desarrollando talleres, seminarios, concursos e incluyendo un eficiente sistema informativo con temas especiales en boletines o periódico.

Desafortunadamente debido a la falta de empleo, la gente esta pasando por una baja autovaloración y depresión, que parece ser que solo desaparecerá al momento de conseguir que lo contraten, ya que en ese momento se demuestra la necesidad de esa persona y por lo tanto su autoestima y valor propio suben.

Es decir “sólo si tú me necesitas y por lo tanto me empleas, tengo valor”.

La realidad es que un trabajo da seguridad económica, saca de apuros y seguramente da una vida mejor, pero también es importante considerar que si se esta o no empleado, que si me gusta o no mi trabajo, no va a ser lo más importante para el grado de autoestima que se tenga; se deben buscar otras actividades en las que el fin de agradar y enjuiciar sea para uno mismo.

2.2.3. Características de trabajadores con autoestima

Estas son algunas características de trabajadores con autoestima:

- Trabaja desde su vocación, tiene un propósito claro y posee objetivos y metas definidas.
- Valora su tiempo y su energía, por lo que elige con agudeza a qué dedicar su atención y su intención.
- Confía en sus potencialidades porque las conoce, e intenta cultivarlas a través del discernimiento, el estudio y la práctica. Usa lógica y también la intuición.

- Disfruta lo que hace ya que es consciente de que actúa, no por obligación, sino por elección personal, lo cual lo lleva alejarse de lo que no le produce auténtica satisfacción.
- Busca ser independiente, dentro de la normal interdependencia del mundo actual.
- Su actitud es entusiasta y resulta.
- Es perseverante en sus intenciones.
- Respeto el tiempo propio y el ajeno porque lo sabe valioso e irrecuperable.
- Asume responsabilidades porque se cree capaz de manejarlas.
- Se vincula honestamente con los demás, respeta sus ideas, estados emocionales y decisiones.
- Controla su trabajo y mantiene armonía consigo mismo, con las máquinas, con las personas y con los procesos.

CAPITULO 3

MOTIVACIÓN Y AUTOESTIMA DE LA INGENIERA QUÍMICA

3.1. ¿Que es la Ingeniería Química?

He aquí la gran pregunta. ¿Que es la Ingeniería Química? ¿Porque estudiar Ingeniería Química? En vez de dar una definición que no dice mucho, es mejor describir algunos aspectos de la Ingeniería Química para tener una mejor idea de que se trata. Muchos estudiantes preguntan sobre como es la carrera de Ingeniería Química y las oportunidades laborales de la misma.

La Ingeniería Química es la profesión que se encarga de la transformación de la materia prima que se encuentra en la naturaleza para beneficio del ser humano.

La Ingeniería Química es una carrera ideal para la mujer o el hombre. Como en toda carrera de Ingeniería, los programas de estudio contienen una buena dosis de matemática y física. Estas materias proporcionan una base de ciencias exactas que a uno lo preparan para usar muchas herramientas teóricas que son necesarias en la profesión. Uno de los puntos centrales en ingeniería es resolver problemas, y muchos de ellos se resuelven primero en papel y lápiz o en la computadora, por ejemplo usando una hoja de cálculo, usando conceptos físicos y matemáticos.

Este entrenamiento permite entender el lenguaje matemático donde los problemas se expresan mediante ecuaciones, o los procedimientos de cálculo para diseñar u optimizar procesos de manera muy poderosa. Además de entrenamiento en métodos físicos y matemáticos, la carrera tiene cursos especializados en la química y la tecnología química y muchos otros.

A algunos les asusta el hecho de tener que estudiar temas como termodinámica, química, física, matemáticas, pero la realidad es que sin necesidad de tener una mente genial mucha gente logra estudiar estas materias y sacar buenas calificaciones en base a poner mucho entusiasmo y dedicarle la debida atención. Los estudiantes de la carrera fortalecen lazos de amistad cuando en las materias difíciles comparten los sufrimientos de estudiar para un examen difícil y las alegrías de aprobarlos, lo cual es una fuente de emociones fuertes. En algún momento se fracasa en algún examen y uno sufre, pero los compañeros y amistades le dan ánimo para seguir, y luego se festeja cuando a uno le va bien.

La aplicación de la Ingeniería Química en la industria ha permitido la utilización de materias primas que se encuentran abundantemente en la naturaleza.

Un Ingeniero Químico debe ser ante todo un individuo, un ser cabal, pensante, activo; en donde la Ingeniería Química sea un campo de acción, un área dentro de la cual puede realizarse como individuo.

El Ingeniero Químico debe tener autonomía y flexibilidad espiritual; debe ser capaz de desarrollarse por si mismo, capaz de actualizarse y especializarse. Debe ser versátil para poder cambiar de campo de acción y, además, debe actuar eficazmente cualquiera que sea su labor.

Además está en contacto continuo con trabajadores de una gran variedad de niveles de inteligencia y debe tener la habilidad de mantener relaciones amistosas con todas estas personas.

El Ingeniero Químico debe entender como y por que actúa un proceso; debe ser capaz de diseñar, instalar y operar cada uno de los equipos y debe tener

capacidad para determinar las ganancias al arrancar la producción de ese proceso.

Debe tener el conocimiento teórico de un fisicoquímico combinado con la actitud práctica de un mecánico.

El trabajo de un Ingeniero o Ingeniera es por naturaleza sintético; el cual consiste en poner juntos fragmentos de relaciones humanas, de ciencia, de técnicas y de artesanía para producir nuevas estructuras. Se piensa que el trabajo de Ingeniería Química es el resultado de una aplicación inflexible de fórmulas o de fenómenos físicos y químicos, se cree que en estos tiempos las leyes científicas se conocen claramente y sin excepción.

Por otra parte una vez obtenido el título, pasados los festejos, uno pasa de ser un estudiante avanzado a un desocupado más. Es un momento difícil, ya que la industria química es muy cíclica y hay épocas donde no se encuentran muchas ofertas laborales. Tal vez al año siguiente hay un crecimiento industrial y hay gran cantidad de pedidos de Ingenieros. La Ingeniería Química es una de las mejores pagadas, con excepción de algunas muy especializadas como la nuclear. Si lo que a uno le preocupa es ganar suficiente dinero esta carrera es una buena opción. La ocupación final de un Ingeniero o Ingeniera es muy diversa, puede ir desde puestos de trabajo en la industria química, que son muy variados, desde producción, gestión de calidad, marketing, medio ambiente, investigación, diseño, tecnología, etc. En la industria lo importante es el negocio, reducir costos, aumentar el valor de los productos, resolver rápido cualquier inconveniente que

ocurra. Las grandes industrias se dedican en gran parte a la innovación para lo cual se diseñan nuevos equipos, métodos y productos.

Luego de graduarse muchos siguen estudiando posgrados y obtienen doctorados, que le dan ya un carácter más orientado a la ciencia e investigación. Esta ruta académica suele terminar en la profesión de docente y/o investigador, ya sea en universidades o institutos de investigación. El trabajo académico es diferente al de la industria ya que se busca producir nuevos conocimientos para ser difundidos. Los científicos hacen cálculos o experimentos cuyos resultados son escritos en artículos de revistas científicas que contribuyen al patrimonio científico mundial y les permiten aumentar su propio prestigio. En el ámbito académico generalmente se compete por el financiamiento de los proyectos de investigación, por ello es necesario mantener una buena productividad científica para asegurarse el futuro financiamiento.

La Ingeniería Química en México se impartió por primera vez en 1925.

En EEUU los trabajos en la industria son generalmente mejor pagados que los del sector académico, a su vez hay otro sector que es el de los centros de investigación del gobierno que son mejor pagados. En el sector académico generalmente hay más estabilidad laboral.

3.1.1. Motivación de la Mujer como Ingeniera Química

Se sostiene que, cada mujer puede estar influida por unas circunstancias únicas y estrictamente personales como individuo, por el hecho de ser mujer, existen condicionantes comunes que afectan de manera parecida a grupos particulares de mujeres.

Esos condicionales son fundamentalmente:

1. La edad.
2. La etapa de su ciclo vital (p.ej., la etapa de la menopausia).
3. El nivel socio-cultural.
4. El desempleo.
5. El hecho de trabajar fuera del hogar y, en su caso, el tipo de trabajo.
6. La dedicación familiar en las tareas del hogar.
7. La dedicación familiar en la educación de los hijos.
8. La implicación del cónyuge en las tareas del hogar.
9. La implicación del cónyuge en la educación de los hijos.
10. Las variables o rasgos de personalidad, enfermedades físicas como el cáncer y, en concreto, el cáncer de mama.
11. Ciertos tipos de trastornos de personalidad que son epidemiológicas mucho más frecuentes en la mujer como la personalidad dependiente, histriónica y autodestructiva.
12. Síndromes clínicos más prevalentes también en la mujer como la anorexia y bulimia nerviosa, depresión y maltrato psicológico.

Una Ingeniera Química que valora su feminidad y su dignidad considera su trabajo como una verdadera expresión de su ser, imprimiendo así su feminidad, viendo en el trabajo una oportunidad de servir y cooperar saliendo al encuentro de los demás compartiendo con ellos lo que es y lo que tiene, fomentando así relaciones fraternas, leales y distinguiéndose por su generosidad.

Esta asignación de los roles persiste hoy y discrimina a las mujeres tanto en el acceso al mercado laboral como a la hora de las promociones y ascensos, lo que se a definido como segregación horizontal y vertical, y también en cuanto a igualdad de retribución salarial.

Si la independencia económica es el primer paso para el desarrollo de nuestras capacidades personales, de nuestra libertad y emancipación, de nuestra autonomía, y que esa independencia tiene que venir dada, para la inmensa mayoría, por la obtención de unos ingresos a cambio de una actividad considerada económicamente productiva (como asalariadas, autónomas, empresarias), nuestra incorporación al mercado laboral es un objetivo primordial incluso para la realización de todos nuestros derechos como personas. Sin embargo, no podemos obviar la realidad; esa incorporación es difícil por el peso social de la desigualdad.

Pese a las prohibiciones de discriminación, en muchas empresas privadas no nos permiten la entrada en determinados trabajos. O sólo se permiten para determinadas categorías, y aunque se convoque a todos y a todas, la actuación después no es igualitaria, sino que discrimina fundamentalmente a las mujeres.

3.1.2. Autoestima de la Mujer como Ingeniera Química

La autoestima de la Ingeniera Química es una guía que ayuda a poner en práctica seis virtudes esenciales: la autoconciencia, la autoaceptación, la autorresponsabilidad, la autoafirmación, la determinación y la integridad personal. Además, revela el modo en que las mujeres pueden cultivar esas virtudes básicas para alcanzar su pleno potencial y adoptar estrategias efectivas que ayuden a resolver problemas muy comunes pero también frustrantes, desde convencer a los miembros de la familia para que colaboren en las tareas domésticas hasta poner fin a los comentarios sarcásticos de un compañero sentimental, pasando por superar la indecisión o hablar sobre nuestras vulnerabilidades con las personas más cercanas a nosotras.

En la autoestima de la mujer, Branden³ ofrece un examen revelador de las cuestiones que afectan especialmente a las mujeres, desmitifica las creencias clásicas sobre el amor romántico o el concepto de éxito y nos recuerda que la autoestima no es un don que nos venga dado por los demás, sino una actitud que consiste en romper con los malos hábitos y realizar los pasos necesarios para crearnos una vida más satisfactoria.

Cuando una mujer tiene un buen nivel de autoestima, tiende a tratar bien a los demás y exigir que la traten bien a ella. No acepta los malos tratos simplemente por estar enamorada. Se siente merecedora de amor, al igual que se siente merecedora de éxito en su profesión.

Las mujeres que luchan por construir un autoconcepto más positivo suelen preguntar: ¿Quieren los hombres que las mujeres tengamos autoestima? La respuesta es: Los hombres que tienen un nivel aceptable de autoestima lo valoran en las mujeres.

A lo largo de la historia, la autoestima ha sido un rasgo que pocas culturas han valorado en las mujeres.

La autoestima es indispensable para las mujeres que están abandonando los roles sexuales tradicionales, las que luchan por la autonomía emocional e intelectual, las que trabajan para progresar en su trabajo, creando nuevas empresas, invadiendo ámbitos tradicionalmente masculinos y desafiando prejuicios milenarios. No es todo lo que se necesita para el éxito, pero sin ella, la batalla por la autoactualización no puede ganarse.

Los contratiempos no detendrán a las mujeres que tengan más confianza en sí mismas, quienes, a millones, están creando sus propias empresas o luchan de cualquier otra forma por progresar en su carrera profesional.

3.1.3. Historia de la educación femenina

Alrededor de 1870, 82% de las mujeres que estudian lo hacen en la carrera de enfermería, seguidas por 11% en música y 5% en farmacéutica. Para 1895, 51% del profesorado mexicano estaba compuesto por mujeres y para 1910, el porcentaje aumento a 64.4%.

Muy pronto, las mujeres empezaron a manifestar inquietudes vocacionales distintas a la docencia; muchas aspiraban a ser científicas, agricultoras o mujeres de negocios. En repetidas ocasiones, las directoras de los planteles pidieron a los dirigentes que se ampliara el número de carreras, pero su solicitud no fue atendida; se requería que hubiera profesoras normalistas, porque era lo que en esos momentos se creía que necesitaba el país.

En 1904, las mujeres ingresaron a las escuelas superiores, situación que desencadenó un gran avance educativo de las mujeres, particularmente de la clase media. Sin embargo, cabe señalar que las entidades donde había escuelas de instrucción superior para mujeres eran: cuatro en el D. F., una en Durango, una en Guanajuato, una en Jalisco, una en Oaxaca, una en Sinaloa, cuatro en Veracruz y una más en Yucatán; en total eran catorce¹³.

No debe perderse de vista que la población total de México en 1900, de acuerdo con las cifras de Censo General de Población, ascendía a 13.6 millones, de los cuales 50.4% eran mujeres.

Durante los primeros años del siglo XX, un buen número de tesis de las egresadas de la Escuela Normal tenían como tema principal la importancia de la educación de la mujer. En realidad fueron las maestras que estudiaron en las vocacionales y normales quienes cambiaron la fisonomía de las mujeres mexicanas de hoy mediante su acción revolucionaria; les bastó cruzar la frontera del estudio formal, antes vedado, para invadir el campo de la cultura, en ámbitos antes prohibidos o cancelados para la inteligencia femenina.

La Universidad Nacional de México abre sus puertas en 1910, sobre bases totalmente distintas de las que tuvo la Real y Pontificia Universidad de México y, de alguna manera, esta apertura viene a representar un antecedente cultural del movimiento revolucionario que estalló unos meses después. La Escuela de Altos Estudios fue uno de los planteles más prestigiosos de los que integraron la Universidad Nacional; en ella se impartieron cátedras especializadas de biología, matemáticas, física y química.

Poco a poco se fueron dando los primeros ingresos femeninos en la Universidad Nacional: el primer expediente de una mujer data de 1911. Entre 1911 y 1920 se empieza a advertir un ligero crecimiento en la matrícula, proveniente en su mayoría de la ciudad capital. En efecto, sólo 15.4% de la población femenina de la Universidad Nacional era originaria de otros estados. Su edad de ingreso fluctuaba entre los 14 y los 35 años de edad. En cuanto a sus estudios, las mujeres empezaron a diversificar sus intereses profesionales, además de que las carreras en la Universidad de México durante el periodo revolucionario fueron mucho más variadas que las que se impartían durante el Porfiriato. (Cuadro 1)

CUADRO 1
POBLACIÓN FEMENINA EN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN EL PORFIRIATO

Institución	Carreras	No. de expedientes	Porcentaje
U. de M.*	Enfermería	10	45
ENS	Magisterio**	3	1.3
	Música	2	9
	Medicina	2	9
U. de M.	Odontología	2	9
	Veterinaria	1	5
	Pintura	1	5
	Leyes	1	5
*Universidad de México.			
**Escuela Normal Superior			

En 1924, una vez concluida la Revolución Mexicana, se creó la Secretaría de Educación Pública (SEP); también se fundaron las Misiones Culturales y se inició una campaña contra el analfabetismo. El deseo y la necesidad de la mujer por educarse se extendieron por todo el país a raíz de los ideales promulgados por la Revolución. En ese entonces, las edades de ingreso a la escuela oscilaban entre los 13 y los 66 años. En la década de los años veinte, el proyecto educativo de José Vasconcelos se apoyó en las profesoras normalistas.

Entre 1910 y 1940 la coeducación no era muy común; había programas de estudio distintos para hombres y mujeres. Aun así, la participación femenina en los niveles medio y superior seguía siendo menor, aun cuando la legislación no establecía diferencias.

Cuando la Universidad adquirió su autonomía en 1929 y se convirtió en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la mujer tenía ya cierta trayectoria en esta institución y su presencia seguía diversificándose cada vez en más y nuevas carreras.

A partir de 1925, la Escuela de Altos Estudios en la Universidad de México se convirtió en Facultad de Filosofía, donde se seguían impartiendo varias disciplinas científicas. En 1935 se crearon las facultades de Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias Médicas y Biológicas y no fue sino hasta 1939 que se fundó la Facultad de Ciencias de la UNAM.

Al acercarse los años treinta, las carreras a las que ingresaban las mujeres eran cada vez más variadas; sin embargo, en los niveles superiores, los mayores porcentajes de mujeres seguían encontrándose en las carreras catalogadas como “femeninas”. Por su parte, en 1936 se creó el Instituto Politécnico Nacional (IPN) con nuevas carreras de educación superior, todas ellas abiertas a la participación femenina.

Entre 1945 y 1946, el porcentaje de mujeres dedicadas al magisterio ya duplicaba el de los hombres; la segunda carrera con mayor presencia femenina era la de enfermería, que en esos tiempos se estudiaba con solo tener cursada la primaria.

Es de esta manera como se fueron definiendo socialmente las carreras a las que las mujeres podían acceder más fácilmente y en mayor número; las carreras científicas seguían teniendo el estigma de que las mujeres no poseían ni la fuerza física ni la afición por la mecánica, ni la capacidad mental para las matemáticas o la capacidad para la representación en el espacio para poder ejercerlas.

Como podemos ver, no es sino hasta mediados del siglo XX que la mujer en México empieza a tener acceso al sistema nacional educativo en todos sus niveles, incluyendo la enseñanza superior, y en apenas en los últimos cincuenta años que la población escolar universitaria de sexo femenino se ha incrementado, en términos absolutos y relativos, más aceleradamente que la del sexo masculino.

(Cuadro 2)

CUADRO 2
POBLACION FEMENINA EN LA ENS Y UNAM, 1939

Institución	Carrera	No. expedientes	de	Porcentaje
Escuela Normal Superior	Magisterio	31		43.7
	Enfermería	24		33.8
	Música	7		9.9
	Odontología	1		1.4
	Auxiliar de Enfermería	1		1.4
UNAM	Arqueología	1		1.4
	Químico-Farmacéutico	1		1.4
	Pintura	1		1.4
	Medicina	1		1.4
	Historia	1		1.4
	Contador Privado	1		1.4
	Filosofía			

Durante la década de los noventa, y a pesar de los diferenciales por sexo que aún se observan al analizar la formación educativa, los avances en el acceso de la mujer a todos los niveles y modalidades del sistema educativo mexicano fueron notables. De este modo, es posible advertir un aumento en el nivel educativo de las mujeres donde se aprecian rasgos incipientes de equidad en el acceso a la educación a escala nacional. No obstante, persisten grandes desequilibrios regionales, particularmente en las zonas donde prevalecen condiciones de alta y muy alta marginación social.

De acuerdo con los datos de la Escuela Nacional de la Dinámica Demográfica, realizada por la CONAPO en 1997, la escolaridad promedio que las mujeres habían alcanzado en ese mismo año registro un incremento de 122% respecto del nivel observado en 1970, al pasar de 3.2 a 7.1 años de escolaridad promedio, mientras que en los hombres el incremento fue de 108%, pasando de 3.7 a 7.7 años en promedio. A pesar de los avances observados, prevalece la brecha de alrededor de medio año de escolaridad a favor de los hombres en los niveles registrados.¹³

Para 1990, el porcentaje de población femenina de cinco a 14 años de edad que asiste a la escuela también se incrementa gradualmente hasta alcanzar su valor máximo a los 9 años de edad (93.1%). Después, disminuye paulatinamente de tal forma que, entre los 15 y los 19 años, menos de la mitad de las mujeres van a la escuela, y entre los 20 y los 24 años, la asistencia escolar femenina es de tan solo 13.8%.¹⁵

La matrícula en educación superior se refiere al número de alumnos y alumnas inscritos en instituciones de educación normal (licenciatura), licenciatura universitaria y tecnológica, y posgrado.

En 1980, la población femenina en licenciatura (sin considerar educación normal) representaba el 30% con respecto de la población total, la cual ascendía a 731,291 estudiantes.¹⁵ Para 1990, la población en licenciatura creció 47% con respecto a 1980 y el porcentaje de la participación femenina ascendió a 40%. Al comparar las matrículas según sexo en este periodo, se observa que la población masculina creció 25% mientras que la femenina alcanzó el notable incremento de 99%, es decir, prácticamente se duplicó.

Para 1997,¹² la población universitaria había crecido 22% con respecto a 1990 y las estudiantes universitarias representaban 46% de la población estudiantil total. En este periodo, la población femenina se vio incrementada en 38%, mientras que la masculina creció únicamente 10%.

La matrícula de educación normal a nivel licenciatura durante el periodo 1991-1997 registra una participación constante del 65%; es decir, la población femenina predomina en una proporción de prácticamente dos mujeres por cada hombre inscrito,¹⁵ la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) es la única institución universitaria que presenta un mayor porcentaje de mujeres que de hombres matriculados. La UPN registraba en 1992 un total de 2169 estudiantes, de los cuales 69% eran mujeres, lo que reproducía los esquemas tradicionales ya expuestos de una mayor presencia de mujeres en el magisterio. En este mismo nivel de estudios, para 1992 las 14 universidades privadas reportaron que de 1,

218,989 estudiantes, 44.7% eran mujeres y 55.2% hombres. Otras instituciones educativas de nivel superior son los institutos tecnológicos, en donde los datos para ese año reflejan una mayor presencia masculina, que oscila entre 82 y 88%.¹³

Dentro del universo de instituciones publicas de educación superior, la UNAM ha desempeñado un papel de gran trascendencia en la formación de recursos humanos de alto nivel. Además de ser la institución mas antigua del país, sigue siendo la que muestra los números mas elevados, tanto en matricula como en personal académico, tanto en producción académica como en complejidad de la estructura organizativa.

Otros incrementos importantes en la participación femenina se registran entre 1990 y 1999¹³ dentro de la matricula de educación superior (normal, licenciatura universitaria y tecnológica, y posgrado), la cual creció a un ritmo de 4.4% anual. Mientras que en 1970, menos de ocho mujeres por cada diez varones se encontraban inscritos en este nivel educativo, para el ciclo 1994-1995, por cada 100 hombres matriculados, se registraron 82 mujeres. La tasa anual de crecimiento de la matricula de educación superior en este periodo fue de 6.5% para las mujeres, mientras que para los hombres ascendió apenas a 3%, lo que significa que el nuevo ingreso a los niveles de educación superior esta teniendo un fuerte componente femenino.

Pese a lo señalado anteriormente, las bajas cifras de mujeres tituladas permiten afirmar que su acceso a los estudios en niveles superiores no implica, por sí mismo, la conquista de lugares en ámbitos tradicionalmente masculinos; tampoco significa que logren pertenecer a ellos, ni mucho menos que las tasas de graduación sean comparables.¹³

Resulta evidente que la mujer que logra pasar el filtro existente entre el nivel básico y el medio superior tiene grandes probabilidades de mantenerse en su trayectoria educativa. Así, también se observa una desvinculación entre la trayectoria de formación y su desempeño en el sector productivo, lo que nos hace pensar que la mujer no es aceptada, por razones culturales, en mucho de los ámbitos laborales para los cuales fue formada.¹³

Las mujeres que cursan estudios de licenciatura son mayoritariamente cuando se habla de áreas diferentes a ciencia e ingeniería. En 1995, por ejemplo, 73% de los alumnos de la carrera de psicología eran mujeres; en ciencias biológicas y agrícolas, el porcentaje era de 50%, lo mismo que en ciencias sociales. Por otra parte, las mujeres apenas representaban un tercio de los estudiantes de ciencias físicas, ciencias de la tierra, del mar y de la atmósfera, lo mismo que en ciencias de la computación.

A pesar de lo señalado en el párrafo anterior, es importante resaltar el crecimiento en el número de mujeres inscritas en el área de computación: en 1981 había 966 y para 1991 se registraron 8,935. Este comportamiento puede ser explicado debido a que se trata de una disciplina que no ha sido socialmente catalogada como “masculina” ya que muchos de los planes de estudio son de reciente creación, por lo que el acceso se torna un poco más equitativo.

El acceso de las mujeres a la educación superior no constituye una garantía ni para la conclusión de los estudios ni para la obtención de un grado. Peor aun, se debe tomar conciencia de que tampoco garantiza su inserción en el mercado de trabajo.

A pesar de que los resultados descritos sugieren que la brecha educativa entre hombres y mujeres se ha reducido significativamente en los últimos años, aun persisten múltiples barreras y obstáculos que es preciso remover y superar para garantizar la igualdad de oportunidades educativas para hombres y mujeres.

(Cuadro 3)

CUADRO 3
PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA LICENCIATURA, POR AREA DE ESTUDIO

Año		Ciencias agropecuarias	Ciencias de la salud	Ciencias naturales y exactas	Ciencias sociales y admas.	Educación y humanidades	Ingeniería y tecnología	TOTAL
1980	H	60,958	90,304	14,420	168,007	8,558	171,097	513,344
	M	5,613	67,038	8,485	104,242	11,433	21,136	217,947
	Total	66,571	157,342	22,905	272,249	19,991	192,233	731,291
	%M	8%	43%	37%	38%	57%	11%	30%
1990	H	47,712	49,499	16,945	252,200	13,248	263,784	643,388
	M	8,102	61,637	11,189	255,737	20,387	77,751	434,803
	Total	55,814	111,136	28,134	507,937	33,635	341,535	1,078,191
	%M	15%	55%	40%	50%	61%	23%	40%
1997	H	24,577	47,781	14,066	299,190	15,245	308,205	709,064
	M	8,157	70,698	11,035	366,690	28,438	116,147	601,165
	Total	32,734	118,479	25,101	665,880	43,683	424,352	1,310,229
	%M	25%	60%	44%	55%	65%	27%	46%

3.1.4. La mujer mexicana a finales del siglo XX

Unos de los cambios mas trascendentales del siglo XX es el que se ha producido en la vida de las mujeres. Viven mas y tienen menos hijos; aumentaron sus niveles de estudio, participan en forma creciente en el mercado de trabajo; incursionaron con mas éxito en campos marcados por el predominio masculino, como es el científico, la tecnología, el deporte y la política. Las jóvenes tienden a prolongar la edad para formar una familia, pues desean lograr ser más independientes. Al mismo tiempo, comenzaron a aparecer signos de flexibilización de roles en los hogares de parejas jóvenes. Por otro lado, los avances científicos y cambios culturales modificaron las formas de comprender la sexualidad y la reproducción.

La mayor educación de las mujeres, que supera a la de los hombres, no ha logrado ampliar y diversificar sus oportunidades laborales. Las trabajadoras siguen ganando menos que los hombres y tienen mayores dificultades de promoción y ascenso. Aun cuando a disminuido la brecha entre mujeres y hombres en el acceso y participación al trabajo remunerado y en la diferencia de ingresos, se acentúa la diferencia de oportunidades laborales entre mujeres: en los estratos medios y altos con mayor educación, la participación laboral de las mujeres es de 47%, mientras que en las mujeres pobres desciende a 27.3% y en ambos casos el salario sigue siendo inferior al de los hombres.⁶

Pero donde se manifestaba aun mucha desigualdad de género, era en los procesos de toma de decisiones, particularmente en el área política y económica. En estos ámbitos, la presencia y participación de mujeres continuó siendo considerablemente baja (entre 10 y 15% como promedio global).

En el presente capítulo nos damos cuenta de cómo ha ido evolucionado la mujer en el ámbito del trabajo, pues ya desde épocas antiguas se les discriminaba y no se les permitía acceder al área laboral, pues se le consideraba un ser inferior, incapaz de realizar tareas importantes, ya que se decía que la mujer solamente podía llevar a cabo tareas fáciles.

Es decir, la mujer a base de persistencia, tenacidad, capacidad e inteligencia ha ido ganando muchos espacios y muy importantes dentro del ámbito laboral, pero aun falta mucho por hacer, ya que si bien es cierto que ha “ganado terreno”, aun es inferior el número de mujeres trabajadoras en puestos importantes, ya sea en la iniciativa o empresas privadas, dentro del Gobierno Federal en sus diferentes niveles y hasta en los mismos sindicatos, por lo que hace falta crear una nueva cultura en cuestión al trabajo de la mujeres para que tengan más y mejores oportunidades de empleo.

3.1.5. Condiciones laborales en México

En la constitución política de los estados unidos mexicanos, se menciona que tanto los hombres como las mujeres son iguales, además hace mención que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil y que a trabajo igual debe corresponder un salario igual sin importar sexo, ni nacionalidad. Cuando nos habla la jornada máxima, el descanso semanal, los salarios mínimos, la participación de utilidades, la capacitación y del adiestramiento la mención es de forma general tanto para hombre como mujeres.

Se puede decir que se ha logrado la equiparación de los sexos, ya que existe una situación satisfactoria para la mujer.

Al enfrentarse en alguna de estas funciones de decisión:

- *Empresaria*: plantea y comprende los cambios y emprende nuevos proyectos.
- *Gestora de conflictos*: en tanto maneja y soluciona las crisis imprevistas.
- *Negociadora*: contrata y obtiene recursos, concreta negocios y gestiona frente a múltiples intereses.

En el trabajo cotidiano de las mujeres se puede observar que se desempeñan con gran efectividad estas mismas funciones, lo cual demuestra que poseen las cualidades y que cotidianamente ejercitan las habilidades requeridas para un trabajo gerencial. Pero como en todo existen algunas diferencias tanto en el trabajo gerencial y el trabajo cotidiano no remunerado de la mujer.

3.1.6. Organismos que brindan apoyo a las mujeres en materia laboral

Existen entidades u organismos que pertenecen tanto al gobierno como a la iniciativa privada, encargados de brindar apoyo y asesoría a las mujeres trabajadoras, tales como la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, dependiente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Instituto de la Mujer (INMUJERES), Mujeres Trabajadoras Unidas (MUTUAC) y Colectivo de Hombres por Relaciones Igualitarias (CORIAC), los cuales se encargan de dar apoyo a las

mujeres, en los diferentes ámbitos de su vida, promover y fomentar la equidad e igualdad de oportunidades y la no discriminación contra ellas en materia de trabajo, así como proporcionales orientación legal y asesoría gratuita en los casos de discriminación laboral, como despido por embarazo, hostigamiento sexual y violaciones o bien sobre cualquier otra situación en las que se vean involucradas las mujeres en su centro de trabajo, siendo importante la existencia de estos organismos como ayuda a las mujeres que desconocen sus derechos.

- Instituto de la Mujer (INMUJERES)

Un organismo cuyo principal objetivo es el apoyo a la mujer en todos los ámbitos es el Instituto de la Mujer del Distrito Federal (INMUJER), el cual es creado el día 11 de Agosto del año 1999, como Órgano desconcentrado de la Secretaria de Gobierno.

El 31 de Enero del 2001, se fortalece al Instituto asignándole la operación y coordinación del Sistema de los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer (CIAM), funcionando como representaciones operativas en las 16 Delegaciones, quedando adscrito a la Secretaria de Desarrollo Social como órgano desconcentrado; posteriormente el 28 de Febrero del 2002, se promulga la Ley del Instituto de las Mujeres del D. F. con personalidad jurídica y patrimonio propios, autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus objetivos y atribuciones.

Dentro de su estatuto orgánico, en el Título Primero, artículo 10, indica que se definirán las directrices para que se alcance la equidad de genero, intervenir en el programa de proyectos de los Gobiernos Federal, Estatal y Municipal, así como coadyuvar con ellos en el diseño de programas e instituciones de genero que

promueven la equidad y fomenten la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres; debe promover el cumplimiento de los acuerdos internacionales aprobados por el Senado, ratificados por México y aprobados por el Senado (de acuerdo al artículo 133 constitucional), así como instrumentos acordados en el ámbito nacional e internacional, relacionados con la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra las mujeres en el trabajo; ha de establecer enlaces de intercambio de información con los Estados de la República, respecto a la incorporación de la perspectiva de género, igualdad de oportunidades y no discriminación hacia las mujeres en sus políticas públicas; identificar los casos en que las Leyes Federales o Locales no tutelen la igualdad y diseñar propuestas de iniciativas con perspectivas de género tendientes a lograr la igualdad laboral entre hombres y mujeres, así como eliminar todo tipo de discriminación hacia la misma; participar en las reuniones y negociaciones internacionales relativas a los derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género e igualdad de oportunidades y no discriminación; y por último todas las relativas a evitar la discriminación a las mujeres e igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de su vida.

Es decir, es un órgano que se creó para apoyar a la mujer en todos los aspectos de su vida y evitar situaciones de desigualdad y discriminación, pero es importante mencionar lo referente a lo laboral, resaltando que coadyuvará en la creación de propuestas legislativas, para evitar situaciones como la que nos atañe en la presente investigación, como el hostigamiento sexual y el hecho de dejar sin empleo a las mujeres por embarazarse o bien no contratarlas por estarlo, así

como promover que se cumpla con las normas jurídico-laborales, acuerdos e instrumentos tanto nacionales como internacionales, relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral.

Es primordial que el estado apoye al sexo femenino, mediante la creación de organismos como el Instituto Nacional de las Mujeres, que ayude a la mujer a lograr sus metas, así como apoyarlas y se puedan desarrollar en el ámbito laboral y profesional, para que de ese modo se pueda evitar toda forma de discriminación hacia la misma.

En mi punto de vista le hace falta mayor apoyo y difusión en los medios de comunicación como la radio, televisión, diarios de mayor circulación, metro, etc., (así como también debería brindar asesoría legal en materia laboral gratuita), pues hay una gran cantidad de mujeres que no sabe que existe y por lo tanto no acuden al mismo para poder ser orientadas por él, es decir, de nada sirve que existan organismos como el citado, si las mujeres no saben que existe y mucho menos cual es su función.

- Subprocuraduría de atención a la mujer

En cuanto a la mujer trabajadora, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, cuenta con una política laboral integral y especializada de asesoría, patrocinio y defensa de esta a partir de un enfoque de equidad de género, a través de programas y campañas publicas que promueven la eliminación de la discriminación por razones de género o cualquier otra cosa y el respeto a los derechos humanos, reproductivos y laborales de la mujer, como el hostigamiento sexual, el despido por embarazo y la violencia en el trabajo, al mismo tiempo que

se avanza en la elaboración de un reporte de investigación sobre las condiciones de la mujer trabajadora en el Distrito Federal, pero a través de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, la cual es creada en Mayo del 2000, que se les proporciona ayuda en cuanto a la resolución de problemas que tengan en sus centros de trabajo, derivados de la relación laboral, además de que les procurará atención en los casos de discriminación, hostigamiento sexual, despido por embarazo, violación y violencia laboral o sobre cualquier otra situación que implique una problemática de género. Este organismo es muy importante, ya que, presta ayuda psicológica y asesoría legal, a las mujeres, asignándoles, si así lo desean, en caso de litigios laborales, un abogado que las aconsejara y deberá actuar con toda pericia y responsabilidad durante el tiempo que dure el proceso, además de que bajo ninguna circunstancia deberá de cobrar por sus servicios, pues este ya devenga un salario por su labor.

- Mujeres Trabajadoras Unidas (MUTUAC)

Es una organización político-sindical feminista, la cual fue creada en 1984 y entre sus principales objetivos están:

1. Contribuir a la iluminación de todas las formas de discriminación existente hacia las mujeres en el país.
2. Elaborar a trabajadores y otras organizaciones de mujeres, propuestas de políticas públicas y en relación a contemplar en diversas leyes , protección jurídica a las mujeres, a fin de evitar que se atente en contra de sus derechos, así como su dignidad.
3. Dar asesoría legal, laboral y sindical.

- Colectivo de Hombres por Relaciones Igualitarias (CORIAC)

Es un grupo de hombres que trabajan para cambiar las diferentes expresiones del machismo que afectan gravemente a las niñas, mujeres y a la sociedad en general, dicho organismo efectuó los días 13 y 14 de Agosto de 1998, el seminario igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, al cual asistieron diversas organizaciones civiles y académicas, en el que se enfatizó la carencia en nuestro país de una legislación y de políticas públicas que consideren la situación de inequitatividad hacia las mujeres, lo que motivó una serie de propuestas para integrarlas a la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la igualdad de oportunidades en el trabajo:

1. Que se reestructuren las instancias laborales y establezcan programas y políticas públicas para erradicar y desalentar la discriminación laboral y para alentar la igualdad jurídico-laboral con el hombre, por ejemplo en cuanto a cargos de dirección sean ocupados en igualdad de circunstancias por las mujeres.
2. Que se capacite y sensibilice en la perspectiva de género a los funcionarios y trabajadores de las instancias laborales para que atiendan los problemas específicos de las trabajadoras como hostigamiento sexual, hostilidad laboral, despido por embarazo y discriminación, entre otros.
3. Que se realicen campañas de valoración de la mujer como un mecanismo para erradicar la discriminación.

3.1.7. Problemática de la situación laboral de la mujer en nuestro país (hostigamiento sexual)

Una de las principales cuestiones que se presentan en el campo laboral en general y agravado, es respecto a la estabilidad de las mujeres en el empleo, el cual es un derecho consagrado en la constitución y que se ve afectada por cuestiones diversas, como el hostigamiento sexual del patrón hacia la mujer trabajadora, que se ve perjudicada, pues en muchos casos por no perder su trabajo, no denuncia este tipo de conducta. Igualmente, si no accede corre también el peligro de ser despedida, siendo la anterior una situación que no es nueva, pues se ha presentado durante largo tiempo, pero aun en la actualidad la mujer tiene miedo de denunciar, es decir, anteriormente cuando las mujeres comenzaban a integrarse al ámbito laboral accedían o toleraban mas este tipo de conducta, pues era todavía mas difícil para ellas incorporarse a un empleo.

Es una circunstancia que aprovecha el patrón o superior jerárquico para que la subordinada que esta a su cargo acceda a tener con él relaciones mas intimas; desafortunadamente y debido a la necesidad del trabajo que tienen las mujeres, en muchas ocasiones tienen que acceder, atentando lo anterior contra el principio constitucional de dignidad y libertad, que indica que todo individuo tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, es decir, al momento que alguien con la intención de conservar su trabajo, accede a tener relaciones sexuales de manera obligatoria, esta haciéndolo también en contra de su dignidad. De igual forma esa conducta atenta contra la libertad sexual de la mujer, pues se ve forzada a llevar a cabo dicho acto.

Existen situaciones que se presentan durante el hostigamiento sexual, tales como el que se cree un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil por parte del superior hacia el subordinado; que de manera irrazonable, interfiere en el trabajo de un individuo, no para cuestiones laborales si no con el afán de acosarlo con fines de tener una relación sexual; que afecte adversamente las oportunidades de empleo y promoción de un trabajador, por ejemplo, cuando a una empleada no le dan la oportunidad de un mejor cargo o aumento de salario por no acceder a las pretensiones de su patrón o superior jerárquico.

En lo concerniente al hostigamiento sexual:

1. Que establezcan garantías e indemnización compensatoria a las víctimas de hostigamiento.
2. Que se diseñen políticas de prevención, a través de la capacitación, con el objetivo de crear una cultura de respeto.
3. Que el hostigamiento sexual sea contemplado como riesgo de trabajo, por la reiteración en el mismo.

Es interesante y trascendental que organismos creados por la iniciativa privada, como el Colectivo de Hombres por relaciones igualitarias y mujeres trabajadoras unidas, mencionados en los párrafos anteriores, se preocupen por impulsar la igualdad en todos los ámbitos de la vida de la mujer y en especial la jurídico-laboral, pues aunque existen normas que ya la estipulan, aun falta mucho por hacer para que esas normas sean respetadas y aplicadas realmente; además de que se preocupan en llevar a cabo campañas, para crear una cultura de no discriminación hacia la mujer, pero en mi punto de vista el gobierno debería de brindarles apoyo a las mismas, destinándoles una partida del presupuesto o

donativos para que puedan seguir adelante con tal loable e importante tarea, ya se ha intentado por parte de los particulares crear mas organismos para combatir la discriminación hacia la mujer en todos los ámbitos, pero no prosperan por falta de apoyo, principalmente económico.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) considera el hostigamiento sexual como “cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, también un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida”. Señala además que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas sexualmente, son jóvenes, viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en tareas históricamente masculinas, quienes ingresan a un lugar o puesto nuevo y aquellas con contrato de empleo irregular. El hostigamiento sexual dificulta el desempeño del trabajo, perjudica inevitablemente el rendimiento laboral y genera tensiones y miedos a quien lo padece, muchas mujeres victimas, como ya lo apuntamos, tienen la creencia de que la denuncia no va a corregir la situación sino que por lo contrario se arriesgan a sufrir represalias del responsable, quien generalmente ostenta mayor poder.

La situación de hostigamiento violenta los derechos laborales de las mujeres, les genera problemas de concentración y baja productividad, lo cual tiene un costo financiero, es decir, repercutirá en la empresa en lo relativo al cambio de personal, así como tener que cubrir el importe de indemnizaciones. La vida de las trabajadoras de igual forma se vera afectada, en virtud de que pierde su fuente de

ingresos y por ultimo, rompe con el principio constitucional de estabilidad en el empleo y por lo consiguiente, viola los derechos de las trabajadoras.

Podemos definir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral como una conducta de carácter sexual, por parte del superior jerárquico, no deseada por la persona a quien va dirigida, el subordinado, que amenace con producir o produzca un menoscabo en la relación laboral y que va en contra de la dignidad de la persona que lo sufre. Lo anterior es un problema añejo, ya que a través del tiempo, ni siquiera se ha tomado conciencia del ataque que representa a la dignidad de la persona ni se han tomado las medidas necesarias para que este tipo de conducta no se siga llevando a cabo o se realice con menos frecuencia. Es decir, en México, penalmente se sanciona el hostigamiento sexual, pero a la persona que se le ha impuesto un castigo por cometer este tipo de delito, tiene la posibilidad de salir bajo fianza, ya que no es considerado como un delito grave, por lo que en muchas ocasiones no se denuncia.

3.1.8. Situación de las mujeres en el ámbito económico y laboral

- Entre los jóvenes 26.1% entre los hombres y 23.5% de las mujeres asisten a la escuela.
- 72% de los hombres son económicamente activos, mientras que solo 34% de las mujeres lo son.

- 31% de las mujeres reportan haber trabajado, mientras que entre los hombres este porcentaje es de 3.6%.
- Las mujeres ganan de un 36% a un 50% de lo que ganan los hombres.
- Un 25% de las mujeres en áreas rurales y un 112% en áreas urbanas no han recibido educación formal, comparado con un 11 y 7% de los hombres respectivamente.¹⁶

Debido a la situación económica del país, la participación de las mujeres en el sector productivo, ha incrementado notablemente desde la época de los setentas, haciendo evidente la participación económica de las mujeres de un 17.6% en ese periodo al 36.4% en el 2002.

Se calcula que en promedio las mujeres trabajan 37.4 horas a la semana, percibiendo 2.2 salarios mínimos en promedio.

Otro factor a nivel ocupacional que viven las mujeres, es que son relegadas a empleos de corte tradicional como el cuidado, atención y servicio a los demás, esta situación tiene su origen en la educación que recibieron las mujeres desde la infancia, muchas mujeres fueron instruidas para servir a los hombres, a los hermanos, a los hijos, se dio por naturaleza que las mujeres se ocupan de cuidar y conservar el espacio domestico, y en consecuencia, se incorporan a trabajos relacionados con dichas actividades.

De la población económicamente activa, el 68% son hombres y el 32% restante son mujeres.

Los hombres que son jefes de familia, registran una participación en el mercado de trabajo del 91.3%, mientras que las mujeres jefas de familia, alcanzan el 52.2%. Para el año 2000

Se calculaba que el 18.4% de los hogares dentro del Distrito Federal estaban jefaturados por mujeres, situación que se incremento en 1 de cada 3 hogares para el 2002.

3.1.9. Derechos de las mujeres

Dentro de los derechos de la humanidad, existen derechos específicos que corresponden a las mujeres, que han sido incluso consideradas un grupo vulnerable, debido a las practicas de dominación que se han ejercido sobre la población femenina, dentro de los tratados referentes al tema se han enunciado los siguientes derechos particulares:

- El derecho a tomar libremente decisiones que afectan su vida, por ejemplo, su trabajo, el número y espaciamento de sus hijos, sus estudios y el uso de su tiempo libre.
- A tratar sin ninguna presión los asuntos que interesen a ambos miembros de la pareja, para procurar que las decisiones relativas a ellos sean tomadas de común acuerdo.
- A compartir por igual, con su pareja, las responsabilidades familiares, como las que se refieren a la crianza de los hijos: a los gastos y los cuidados que estos necesitan.

- El derecho a expresar sus opiniones y necesidades físicas, emocionales, intelectuales y sexuales, para que sean consideradas igualmente importantes y sean satisfechas de la misma forma que las de su pareja.
- A ser respetadas física, sexual y psicológicamente: a no ser humilladas, ridiculizadas o menospreciadas en público ni en la intimidad.

El conflicto al hacer una diferenciación entre los derechos del hombre y los de la mujer tienen lugar al trasladarlo al plano de la inferioridad y la superioridad, se demerita a uno en función del otro, también es un acto vejatorio, de discriminación e intolerancia.

Esta situación se encuentra retratada también en el lenguaje y expresiones de la sociedad, se convierte en un elemento más en el que se reitera la subordinación de las mujeres; en México vivimos una situación de permanente opresión contra la población femenina, quienes se convierten en objetos o pertenencias de otro.

De tal modo, los derechos humanos de las mujeres requieren un estudio y profundización, ser ampliamente difundidos con el objetivo de que se incorporen de manera natural a la vida diaria de cada una, sin importar la posición económica, edad, ocupación, tendencias políticas o ideológicas.

En el afán de minimizar todo lo relacionado con lo femenino, la propia sociedad, a través de las mujeres, a quienes se les ha encargado el cuidado, crianza y educación de los hijos, ha construido tabúes, mitos y prejuicios, que finalmente, obstaculizan el desarrollo de las mujeres, por ejemplo, se ha satanizado el ejercicio libre y responsable de la sexualidad femenina, mientras que el hombre goza de la aprobación del conglomerado social para sostener relaciones de tipo

sexual con el mayor numero de mujeres, se ha convertido en un factor para obtener un estatus dentro de un grupo.

3.1.10. Propuestas para mejorar la condición laboral de la mujer

Con base a la anterior investigación, se elaboraran una serie de propuestas viables, que se pueden implementar en cuanto al trabajo de la mujer profesionista en México, que consideramos pueden ser muy útiles para así evitar que se les siga discriminando en los aspectos que hemos venido mencionando a lo largo de nuestro trabajo, así como se cumpla con las normas laborales establecidas y se alcance la igualdad real entre el hombre y la mujer en este campo. Las propuestas son las siguientes:

- Que por medio de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS) y a través de los principales medios de comunicación, como prensa, radio y televisión, se instruya a la ciudadanía para crear una nueva cultura en materia de trabajo de la mujer profesionista, una nueva forma de entender su trabajo, es decir, que por esas instancias se proporcione una orientación y educación para que de ese modo la ciudadanía y en particular las mujeres sepan todos los derechos que tienen y en especifico en materia laboral. De igual forma que se les oriente para que estén al tanto de las instancias a las que puedan acudir en caso de cualquier violación a sus derechos y que se les exhorte para que lo denuncien sin ningún temor a represalias por parte de sus superiores, indicándoles que se les brindará todo el apoyo legal y psicológico necesario.

- También que por medio de las autoridades laborales a través de los inspectores de trabajo y los medios de comunicación mencionados, se instruya a los empresarios para que se abstengan de llevar a cabo cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, haciendo hincapié que es un acto que va contra las disposiciones constitucionales y exhortándolos para que les proporcionen la misma oportunidad de trabajo y desarrollo que a los hombres.
- Que haya vigilancia estricta y periódica por medio de los inspectores de trabajo (artículos, 540 a 550 y 657 de la Ley Federal del Trabajo) para que se cumplan por parte de los ejecutivos, las normas nacionales e internacionales adoptadas en materia laboral, a fin de evitar discriminaciones contra las mujeres en el momento de ser empleadas, es decir, que se vigilen situaciones como el hecho de que se les exija el certificado de no gravidez o bien, que se tome en cuenta la capacidad de cada mujer en lugar de fijarse en su belleza física (siempre y cuando no sea un trabajo que por su naturaleza requiera de ciertas atribuciones físicas como es el caso de las modelos, demostradoras o edecanes) y a un fin de proveer un ambiente adecuado de trabajo que redunde positivamente en su seguridad y desempeño.
- Se deben inhibir conductas como el hostigamiento sexual laboral, con la creación de normas específicas para castigar, de las cuales si bien es cierto, ya existen iniciativas.

Existen distintos grados de compromiso de las mujeres profesionistas hacia el trabajo que guardan una relación directa con la necesidad económica, la realización profesional, el mantenimiento de un estatus social, y el bienestar familiar.

CONCLUSIONES

Se considera que la motivación laboral tendrá una importancia relevante en este mundo de competitividad y de esfuerzo productivo.

Es común que suele depositarse sobre la motivación empresarial la responsabilidad de la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores con respecto a las tendencias negativas del desarrollo económico y social. Sin embargo, el problema radica en la aplicación de políticas inadecuadas en un contexto de la empresa u organización sin la motivación a sus trabajadores y la falta de profesionales capacitados para afrontar tales retos en el ambiente laboral. Para esto se debería incluir la motivación como influencia en la organización y mejorar su rumbo de ideas para poder competir en este mundo modernizado.

- Todas las personas deben mejorar con educación permanente y motivación constante. Esta es la base del desarrollo de las personas en el trabajo. La ventaja competitiva, además, siempre tiene sus raíces en el conocimiento.
- Es importante instituir un programa de educación y entrenamiento constantes (motivacionales) en el personal para reducir y evitar el caos.
- El caos puede verse como parte de un proceso en el que existe desorganización temporal que sirve para reorientar el desarrollo de los programas o planes de trabajo.
- Los tiempos de hoy día exigen de los directivos especial cuidado hacia los clientes internos de las organizaciones, quienes en última instancia,

garantizaran el alcance de los objetivos empresariales y la búsqueda de la excelencia.

- Tratar con los clientes internos implica poner en un primer plano al factor humano y a todos los factores que con él se vinculan.
- El líder debe buscar cuales son las acciones llamadas motivadores, que debe utilizar para lograr que su personal reaccione.
- Muy importante, los líderes tienen que cambiar radicalmente sus modelos gerenciales si se quiere enfatizar en el personal la motivación para alcanzar los objetivos. Si esto no sucede, las barreras serán obstáculos insuperables.
- En este marco la motivación humana es de relevante importancia. Hablar de motivación, así como profundizar en su estudio es un objetivo de carácter oportuno y vigente.

Son necesarias políticas nacionales activas y la motivación como arma de la organización laboral para alcanzar estas metas y objetivos dentro del mundo competitivo.

Es de suma importancia mencionar que sólo lograron alcanzar altos niveles de desarrollo los países que se asociaron la motivación en las labores organizacionales, el orden global a partir de su propia integración y desarrollo motivacional internos.

Si bien han existido avances en los niveles educativos, en México no existe todavía una participación equitativa de la mujer en todas las áreas de conocimiento. En efecto, las universitarias tienen una mayor presencia en ciencias

de la salud, educación, humanidades y ciencias sociales, mientras que en las áreas de ciencias exactas, ingeniería y tecnología, lo mismo que en ciencias agropecuarias, la participación femenina es todavía baja. Las mujeres aun tienden a elegir preponderantemente aquellas carreras que resultan ser una prolongación de las actividades que tradicionalmente han desempeñado sus antecesoras, madres o tutoras.

La inserción de la mujer en el ámbito laboral es aun escasa, de acuerdo con el ejercicio de su profesión, particularmente en actividades científicas y tecnológicas. La realidad es que en los albores del siglo XXI, 56% de las egresadas de las instituciones educativas se encontraban desocupadas o laborando en un campo de trabajo diferente al de su formación profesional. Aunque no sea privativa de las mujeres, se trata de una situación que muestra cierto grado de atraso y un costo por demás elevado para el país en su conjunto.

Si no hay maestras enseñando ciencias “duras” o abstractas como la física, la química, las matemáticas o el dibujo técnico se continuaran transmitiendo el mensaje que refuerza la duda sobre si las jóvenes pueden tener éxito en esas áreas.

Por lo tanto, y a fin de incrementar la participación de la mujer en la ciencia y la tecnología, es necesario establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios que garanticen la equidad en el acceso tanto a las oportunidades educativas como a las laborales, buscando superar los rezagos existentes. Solo así se podrá asegurar su mayor presencia y su permanencia en todos los niveles del sistema educativo, en pie de igualdad con el varón.

Se puede decir que la mujer en la actualidad, al estar más insertada que nunca en la sociedad y en la vida laboral, no debe dejarse llevar por las irreflexivas expectativas de que la mujer sólo se puede realizar siendo una profesionista exitosa o tener un gran desarrollo económico: es evidente que hoy más que antes la mujer se está desarrollando pero esto no quiere decir que para su realización haga de lado la maternidad o le estorbe, sino debe conocerse, valorarse e ir complementando todos y cada uno de los aspectos a los que nos referimos antes y que por vocación está llamada. Y así estando la mujer realizada en todos los aspectos es que podrá influir en la familia y en sociedad con mirar al bien común.

Asimismo, es necesario adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad en el acceso y participación en la toma de decisiones y en las estructuras de poder. No hacerlo sería reforzar el hecho de que México esta desaprovechando la oportunidad de contar con un capital humano calificado, cuyo potencial podría representar grandes beneficios para la educación superior, para diversos sectores de la economía nacional y, en especial, para la ciencia y la tecnología en donde, dadas las necesidades del país, los recursos humanos siguen siendo escasos.

- La autoestima se forma desde la gestación, durante el periodo prenatal y en los años que siguen al nacimiento del niño, quien aprenderá, de acuerdo con lo que perciba en su entorno, si es apto para lograr objetivos y ser feliz, o si debe resignarse a ser común; uno más en la sociedad en la que vivirá posiblemente resentido, ansioso y funcionando muy por debajo de su verdadera capacidad. Los niveles de salud, éxito económico y calidad de relaciones, están frecuentemente relacionadas con una autoestima fuerte.

El desequilibrio, el caos en estas áreas, se puede vincular a una baja, débil o escasamente desarrollada autoestima.

- Para que una persona pueda quererse a si misma debe primero de aceptarse como ella es, y saber que es una persona valiosa.
- De la autoestima depende en gran medida que se alcancen todos nuestros objetivos, ya que de lo visto con anterioridad se puede decir que si se ve con pesimismo el futuro difícilmente se desarrollará de una manera óptima las metas que se han visualizando.
- La autoestima es un recurso psicológico que permite que las personas se orienten hacia el bienestar y no hacia la autodestrucción. Sin embargo de manera automática y poco consciente, acostumbrarnos a desarrollar comportamientos que afectan y reducen de manera significativa nuestra calidad de vida.
- El quererse a uno mismo garantiza un buen desempeño del individuo en su trabajo ya que confiando en él mismo, puede crear y sugerir nuevas ideas para optimizar la producción y permitir de esta forma que la empresa crezca.
- Envidiar, criticar, maltratar, celar, quejarse, negarse a aceptar las cosas como son, evitar los cambios necesarios, trabajar compulsivamente, fumar o beber en exceso y actuar tímidamente o con apatía, entre otras conductas frecuentes, revelan desamor por uno mismo, pérdida del equilibrio de la mente y del cuerpo y, por consiguiente, la urgente necesidad de restablecer

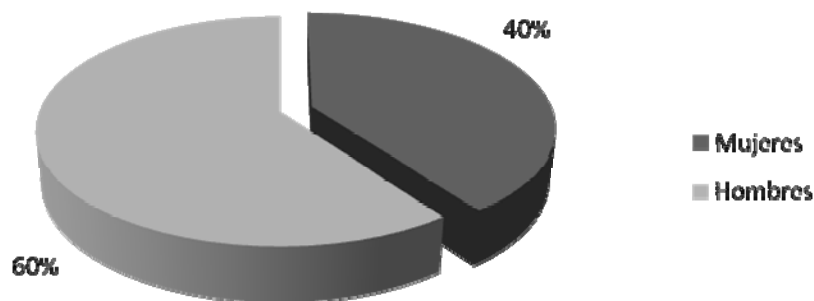
la autoestima, que es la pieza clave para todo tipo de relación en nuestras vidas: paternal, amorosa, de trabajo o simplemente social.

- Para poder mejorar la autoestima lo fundamental es saber la obvia realidad y a partir de esto cambiar para bien.
- El amor propio y la autoestima nos son factores que se heredan, son aspectos que se van formando a través de la vida de cada persona, el comienzo lo marcan los padres al querer, aceptar y reconocer a los hijos, sin embargo la manera en como estos se perciben cuando se es más grande, depende de muchos elementos del ambiente.

Se calcula que aproximadamente al año se titulan como Ingenieros Químicos en la Facultad de Química 150 alumnos independientemente del año de ingreso; de las cuales el 40% aproximadamente son mujeres.

Ese 40% varia de año a año ya que algunas mujeres no llegan a terminar la carrera o no se titulan por diferentes causas.

Ingenieros Químicos Titulados en la Facultad de Química



Fuente: Coordinación de la carrera de Ingeniería Química de la Facultad de Química. UNAM

BIBLIOGRAFÍA

1. ALMEIDA, Cristina. En defensa de la mujer. Ed. Martínez Roca. España, 1999.
2. ÁLVAREZ, ROMÁN Jesús Antonio. Las relaciones Humanas. Ed. Jus. México, 1976.
3. BRANDEN, Nathaniel. La autoestima de la mujer: desafíos y logros en la búsqueda de una identidad propia. Ed. Paidós. México, 1999.
4. CONTRERAS URBINA, Juan Manuel. Tesis Análisis socio demográfico de la mujer profesionista. Fac. Ciencias, UNAM. 1997.
5. Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Ed. Porrúa. México, 1981.
6. ELU DE LEÑERO, María. El trabajo de la mujer en México. Instituto Mexicano de Estudios Sociales. México, 1980.
7. GARCÍA GUZMÁN, Luz del Carmen. Tesis Estudio preliminar sobre las motivaciones de la mujer profesionista económicamente activa. Fac. Psicología, UNAM. 1982.
8. RODRÍGUEZ E. Mauro y PELLICER. Autoestima: clave del éxito personal. Ed. Manual Moderno. 1985.
9. SORIA, MURILLO Víctor. Relaciones Humanas. Ed. Limusa. México, 1996.
10. VITELES, MORRIS Simón. Motivación y moral en la industria. Ed. Hispano Europea. Barcelona, 1970.
11. Pagina electrónica de La Comisión Nacional de la Mujer.
<http://psicolatina.org/cuatro/mexicana.html>

12. www.anuies.com.mx. 1997
13. www.conapo.gob.mx. 1995
14. www.gestiopolis.com. Enero, Febrero, 2005.
15. www.inegi.gob.mx. 2000
16. www.inmujeres.gob.mx
17. www.monografias.com. Enero, Febrero, Marzo, 2005.
18. Página de Internet Google.