

1. ~~Mujeres~~
2. Motivación
3. Mujeres

12.71
G983
273

LA MOTIVACION DE LA MUJER HACIA EL
TRABAJO.

PONENTE: LIC. GRISELDA GUTIERREZ C.

PROFESORA DE LA FACULTAD DE FILISOFIA Y LETRAS

U.N.A.M.

Ciudad Universitaria a 27 de Agosto de 1980.

Como hemos observado en las anteriores Conferencias de nuestro Ciclo, la mujer que trabaja se enfrenta a un conflicto de roles - propiciado por su doble tarea, tanto en el hogar como en el trabajo, y así como por las expectativas que la sociedad tiene de ella.

Entonces, observando así estos dilemas con los que se enfrenta la mujer, nos llegamos a preguntar : ¿Porqué la mujer insiste en trabajar?. A partir de esta cuestión, surge en nosotros la inquietud por conocer cuáles son los motivos reales que impulsan a la mujer a trabajar.

Para tratar de entender el tema, revisaremos en forma breve lo que entendemos por motivación :

El comprender el porqué una persona realiza una actividad y no otra, tenemos que investigar cuáles serían las necesidades que la inducen a la acción. Entre otras cosas, las personas se diferencian por su capacidad y forma de actuar, así como por la clase e intensidad de sus motivos; los cuales actúan en el hombre como una especie de necesidades que lo inducen a una meta específica, de esta forma, en términos generales, la motivación inicia un tipo de conducta, la mantiene y la dirige hacia metas, - (Harper, Young, Burns y Maier), pero esta conducta no se inicia a menos que exista un mecanismo dinámico llamado de diversas formas como son : necesidad, tendencia, motivo, anhelo, deseo o impulso en el interior del individuo; así entonces, la motivación de una persona depende de la fuerza de sus necesidades y éstas se dirigen hacia metas, las cuales pueden ser conscientes o subconscientes. Estas metas, a las que también se les suele llamar incentivos son exteriores al individuo, o sea son blancos hacia los que se dirigen las necesidades.

La necesidad más potente o más fuerte es la que determina la conducta. Por ejemplo, Un individuo tiene 3 necesidades: el comer el terminar un trabajo y leer un libro, y si el comer fuera la más fuerte, entonces es la primera en realizar.

Cabe hacer la aclaración que hay 2 tipos de conducta : la dirigida hacia una meta y la actividad meta. Por ejemplo, si la necesidad más fuerte de uno, en un momento dado, es el hambre, diversas actividades tales como buscar un lugar donde comer, comprar comida o prepararla serían las actividades dirigidas. Y la actividad

meta es ocuparse de la meta misma, que en este caso es el comer.

El individuo tiene muchas actividades además de las fisiológicas, aunque aún no se han definido referente a cuántas son y cuáles serían sus contenidos específicos, y dado el carácter de nuestra plática no nos permite hacer un análisis profundo sobre las di--vergencias, por lo que nos concretaremos sólo a mencionar las más sobresalientes, como son: la necesidad de pertenencia o afiliación, necesidad de seguridad, necesidad de estima, necesi--dad de logro, necesidad de status, necesidad de autorrealización, etc.

Así, nos encontramos que la motivación constituye un conjunto - da factores bio-psico-sociales que impulsan al individuo hacia - metas.

Ahora bien, hay dificultades con las que tropieza el estudio de - la satisfacción en el trabajo, a pesar de que constituye un área relativamente tradicional de la Psicología Industrial.

Anteriormente la satisfacción laboral había sido estudiada por su posible utilidad predictiva para la comprensión de algunas varia--bles de rendimiento laboral, pero actualmente, se considera que debe ser un fenómeno estudiado y comprendido por sí mismo, o sea, independiente de su influencia en otros tipos de conducta.

Pero de cierta manera, puede considerarse que son 3 las Teo--rías importantes sobre la satisfacción laboral a las que explícita ó implícitamente hacen referencia la mayor parte de los investi--gadores en este campo, aunque tiene su origen en tradiciones y enfoques diversos, pueden integrarse dentro de un esquema rela--tivamente coherente, y son: La Teoría de las Necesidades Sacia--das (Vroom); La Teoría del Grupo de Referencia Social (Form W. y J. Geshwender); y la Teoría de los Factores Higiénicos-Moti--vadores del Dr. F. Herzberg, Mausner y Snyderman, de la cual nos ocuparemos brevemente dado el enfoque e importancia para nuestro tema.

Para elaborar su teoría sobre la conducta del hombre en el tra--bajo, Herzberg y colaboradores realizaron una serie de investiga--ciones de las cuales obtuvieron la información necesaria para de--terminar la influencia de ciertos factores en el comportamiento del individuo dentro de su ambiente laboral. Mediante el análisis

de los datos obtenidos en sus estudios, "Herzberg llegó a la conclusión de que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son esencialmente independientes una de otra, y que influyen en la conducta de maneras diferentes".

Estas dos categorías de necesidades están representadas por 2 tipos de factores llamados higiénicos unos, y motivadores los otros.

Los factores Higiénicos, son aquéllos que se relacionan con el ambiente de trabajo, es decir, son extrínsecos para el individuo; por ejemplo el salario, las condiciones físicas del ambiente laboral, las políticas y administración de las empresas, las relaciones interpersonales, el status, y la seguridad en el trabajo; siendo su función principal la de evitar la insatisfacción en el empleo.

Los factores motivadores, son aquellos relacionados con la ejecución del mismo, y éstos son intrínsecos para el individuo, como por ejemplo el desarrollo y aprendizaje, el reconocimiento de logro, el trabajo en sí, la responsabilidad, y el crecimiento psicológico, y que influyen positivamente en la satisfacción del empleo.

Por tanto, los factores que causan satisfacción son completamente diferentes a aquéllos que producen insatisfacción.

Esta teoría es la base para un estudio que está realizando la Facultad de Psicología donde tratará de describir la situación en México sobre la motivación y especialmente en las mujeres a nivel profesional.

Pero la información que hasta ahora se tiene en claro, es un estudio realizado por el Instituto Mexicano de Estudios Sociales, A. C., -Instituto Nacional de la Nutrición-, en el cual se entrevistaron a 201 mujeres casadas (de las cuales solamente el 30% realizan un trabajo remunerado), y de acuerdo con las respuestas de las entrevistadas, las principales motivaciones son de tipo económico, y fueron aducidas en un 62% de los casos. Otras de las motivaciones significativas, es la de proporcionar una mejor educación a los hijos (36%). Y el lograr su propia realización, solamente es una motivación consciente en un 2 % de las entrevistadas. En estudios que vienen al caso, Ma. del Carmen Elú de Leñero encontró como motivación significativa para el trabajo de la mujer a : la insatisfacción conyugal, entendiéndola como a

fecto y comprensión del esposo, siendo un 63.8 % de un total de 58 casos.

Pasando a otros datos, en una investigación a escala internacional sobre las condiciones de las mujeres que trabajan y que al mismo tiempo tienen obligaciones familiares y laborales, llevada a cabo por la Organización Internacional del Trabajo de Ginebra, la O.I.T., solo pudieron determinar 2 motivos por las que las mujeres casadas salieran a trabajar: 1a.- las necesidades económicas y 2a.- la necesidad, por parte de la nación, de una mayor producción.

Así como en otras investigaciones realizadas en Estados Unidos, Francia e Inglaterra, los motivos significativos que han encontrado, además del económico, son: el aislamiento social, el sufragar una mejor educación a sus hijos, y el comprar aquellas cosas que sienten ilusión por poseer.

Visto este panorama, tanto en México como en países industrializados, resulta cada vez más interesante realizar estudios que profundicen y actualicen la realidad mexicana sobre este aspecto pues tenemos cierta hipótesis, que a la vista de la experiencia adquirida, hay fuertes indicios de que las presiones económicas ya no son el motivo principal, sino que ha sido reemplazado hasta cierto punto, por una situación psicológica más compleja, en la cual, creemos que las mujeres trabajan por el deseo de disfrutar de un nivel de vida más alto, por la necesidad de tener compañía, porque hay una preferencia por tipos de trabajo más agradables, y por el hecho de sentirse más independientes.

Por todo lo anterior, ya para concluir, quisiera hacer énfasis en que lo que se pretende en la investigación que estoy realizando, es describir que la mujer no sólo trabaja, como muchos investigadores afirman, por necesidades económicas, sino que van más allá, incluso, por motivaciones diferentes a las que tiene el hombre; esto es, que la mujer busca en su trabajo una libertad, -- cierta independencia y una fortaleza para lograr su propia identificación.