



Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Grado Licenciatura

**LA MOTIVACION EN LA EMPRESA PLASTICOS REFORZADOS Y
COMPONENTES METALICOS S.A. DE C.V.**

Alumno: José Ricardo Picazo Islas

Materia: Seminario de Investigación III

Asesor: Alma Patricia Aduna Mondragón

Firma

México D.F. a 26 de Enero de 2006

LA MOTIVACION EN LA EMPRESA:

Plásticos Reforzados y Componentes Metálicos

“PRECOM” S.A. DE C.V.

INDICE DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

	PAGINA
INDICE	2
RESUMEN	4
JUSTIFICACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	8
RAZON SOCIAL	10
Capitulo 1 La empresa PRECOM.	
➤ La historia de la empresa	11
➤ La empresa en el presente	13
➤ Una visión en el futuro.....	15
Capitulo 2 Las reformas laborales	
➤ Una visión del Secretario del Trabajo Carlos Abascal Carranza.....	16
➤ Una breve referencia de la situación actual del país y la economía globalizada y el por qué esto es una base importante en la motivación.	
Capitulo 3 La motivación en las empresas.	
➤ Modelos motivacionales	21
➤ La motivación en la cultura mexicana	35
➤ Métodos y técnicas para motivar al trabajador.....	36
➤ La motivación en la empresa PRECOM.....	40
Capitulo 4 Metodología	
➤ METODO.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFIA.....	44
ANEXO (A) INSTRUMENTOS DE MEDICION.	
ANEXO (B)	
PLANOS DE LA EMPRESA	46

RESUMEN

El presente estudio intenta descifrar algunos de los principales problemas que enfrentan las empresas de tipo PYMES en México y en particular la empresa PRECOM que intenta actualizar, mejorar y elevar los niveles de participación en la producción y por ende en las utilidades; esto a través de la motivación.

También presento algunos de los principales modelos de motivación que podrían aplicarse en la empresa y el como poder implementarlas en función a las distintas variables aquí expuestas, así mismo aplicar el mejor de ellos y así llevarlo a la practica y demostrar como este modelo es efectivo para solucionar uno de los principales problemas que presenta esta empresa o cualquier otra de similar estructura. Cabe mencionar que se tiene que respetar todos y cada uno de los puntos que presenta el modelo motivacional y si realmente se respeta, usted amable lector comprobara al igual que un servidor suyo, la eficiencia (mas no la eficacia) que son dos definiciones muy diferentes y parametrales, ya que la primera es el producir el maximo de los resultados con el minimo de recursos esfuerzo y tiempo, mientras que el segundo termino solo se alcanzan las metas u objetivos propuestos en tiempo y forma. Pues es así como entenderemos mejor el presente estudio de la motivación en la empresa y los sorprendentes alcances de esta. Que son medibles con la producción. Pero en esta ocasión nos enfrentamos (y creo que en cualquier empresa) con un cáncer (por llamarlo a si ya que tiene síntomas de misma manera y ambos analogías terminan destruyendo a sus huestes) y me refiero al caso de la resistencia al cambio de la cultura organizacional en la cual solamente una persona siempre quiere hacer todo y hasta lo imposible por dañar los avances; a pesar de que se le transmitan, todos y cada uno de los motivos por los cuales se intenta competir en un entorno tan globalizado y se le den cursos y mas cursos para que al final solo diga la frase de costumbre: ¿para que hacerlo? ¡ si siempre a funcionado así!. Además de esto encontramos como lo explicare mas adelante la complicidad con los supuestos agentes del cambio (sin saberlo ellos) o al menos y aparentemente que no pueden controlar y sacar de una vez por todas a esas personas tan nefastas para una comunidad productiva como lo es en particular esta empresa Mexiquense se bien podria en estos momentos ser una de las primeras en su tipo pero como ya lo comente se vive en una absoluta miopía de este problema .

Otro tipo de resistencia y esta es una muy usada en la actualidad es ¡No tenemos tiempo para detenernos y reflexionar si vamos bien o mal! Y tantas excusas que encontramos. Luego entonces que paradoja el saber que la mayoría de empresarios buscan desesperadamente certificaciones en calidad, aumentar su productividad así como sus ventas, y según ellos un justo equilibrio en la parte patronal y laboral pero bueno entonces nos preguntariamos ¿por donde empezariamos? Yo considero que la respuesta seria la motivación.

Por otra parte debo de reconocer que la empresa ha llegado ha ser lo que hoy es gracias a la visión de los socios accionistas que en términos monetarios han logrado ingresos mensuales superiores a los dos millones de pesos, y esto es tan practico como ejemplificador para entender que; si bien es cierto que la empresa no esta a su máxima capacidad, ni a los renglones mínimos de un punto de equilibrio pues también es cierto que la empresa esta sobreviviendo con tan solo dos áreas administrativas como lo son ventas y producción, pero entonces es aquí donde entraría la pregunta: el área de mercadotecnia en conjunto con sus departamentos así como el área de finanzas con sus respectivos departamentos ¿dónde están? Como es posible que con solo un vendedor y tres hermanos en la producción se pueda conseguir semejantes ventas y lo que conlleva lo anterior; como es la logistica de distribución, el correcto pago de impuestos, la costeabilidad de los productos, la competencia, el control de los empleados, nominas etc, etc. Como se puede direccionar a una empresa y no caer en el fisco por omisión o bien en las obligaciones empresariales y lo que es mas aun, como se consiguio mantener el paso durante tres años.

Pues bien este trabajo no tratara estos asuntos a profundidad sin embargo el amable lector descubrirá en estas paginas que fue lo que ha llevado a semejante maquinaria a lo que ahora es PRECOM y talves se analice lo que divisamos muchos de nosotros; talvez un golpe de suerte, o quizá sea un punto máximo por el cual todas las empresas pasan y después el declive, por no saber en que momento debe de cambiar sus estrategias y adaptarse a un nuevo contorno social, político, económico y claro de calidad.

Lo anterior es de suma importancia ya que al encontrar y definir los ingresos de la empresa podemos asignar los recursos para la mejor aplicación de los modelos motivacionales en tiempo y espacio y así de esta manera evitamos el intentar rescatar una empresa por medio de la motivación que erróneamente no entra ya tarde sino que además es un poco inútil seleccionarla como un bomberazo empresarial ,por decirlo así ya que para esta empresa ,talvez sea un poco tarde Pero solo talvez puesto que sin el ingreso salarial esperado ,así como sus políticas pobres y coercitivas será poco o nada lo que se pueda lograr para superar los márgenes poco alentadores de la actual producción.

Es importante mencionar que los datos fueron obtenidos durante la estancia en la empresa PLÁSTICOS Y COMPONENTES METALICOS SA. DE CV en un periodo de 2 años ya que este fue el periodo de estudio en dicha empresa.

JUSTIFICACION DEL TEMA

El presente trabajo se realizo para analizar el porque la motivación es un factor importante para la productividad y además de como esta puede ser un factor integral para lograr la maximización de los recursos financieros así como humanos.

INTRODUCCIÓN

La constante transformación de las empresas en este mundo globalizado nos impulsa a encontrar los mas altos niveles de competitividad, sin descuidar en ningún momento la calidad humana, entendiéndose esto como un sistema integral en el cual interactúan libremente los medios de producción y la parte generadora mas maravillosa que existe; el ser humano. Lo anterior nos obliga a buscar nuevas fuentes de motivación que en su conjunto elevaran la competitividad en todos los renglones establecidos.

Explicar y demostrar como la motivación es una gran influencia en el ambiente laboral dentro de la organización de la empresa (PRECOM S.A. DE C.V.) es un tema de relevancia ya que es una empresa; como muchas en nuestro país, y que día a día viven constantemente situaciones similares. Lo anterior para dar a conocer los alcances, así como limitaciones de este estudio y de esta manera, los directivos puedan tomar decisiones mas acertadas, además de tener una base confiable para impulsar el correcto desarrollo de la empresa e impulsar de esta manera, condiciones laborables más equilibradas para la parte patronal y la parte laboral.

Algunos de los puntos que debemos de tomar en cuenta son:

Los análisis económicos, sociales y financieros a realizar para la ubicación de instalaciones industriales y la manera de cómo se desarrollara nuestro sistema organizacional, (INCLUYENDO LA SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO, CORRECTO) nos ahorrara tiempo y esfuerzo. Ya que como veremos a continuación la falta de un buen proyecto y el desconocimiento total, de que es lo que queremos en un futuro inmediato, nos hace perder el sentido de orientación hacia donde diseccionar nuestros esfuerzos así como nuestros objetivos a manera de resumen de esto seria la Mision y la Vision.

Que debemos de entender por productividad:

En su concepto más amplio, productividad es un nivel de vida o grado de bienestar material de que dispone una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia.

Para un nivel de vida mínimo aceptable se requiere de condiciones adecuadas de alimentación, vestido, alojamiento, seguridad y servicios esenciales. Cuando mayor sea la producción de bienes y servicios, mas elevado será el nivel de vida alcanzado para su población.

En el ámbito de la producción se entiende por productividad el incremento en la proporción de la cantidad de productos, bienes o servicios logrados de uno o varios insumos o recursos utilizados. Es producir más con los mismos recursos o producir lo mismo con menos recursos.

Este termino puede tener dos significados básicos: el primero es el uso de bienes materiales, normalmente con un suministro fijo, para los fines establecidos por los que se realiza su manipulación, y el segundo mas negativo, es un elemento de la teoría Marxista sobre la lucha de clases.

Esta teoría establece la teoría del valor del trabajo, que a su vez con lleva el concepto de plusvalía. Sostiene que el capitalista paga al trabajador el coste de su producción, pero recibe el precio del mercado del producto, paga costes externos (alquileres, etc.) y se embolsa el resto (la plusvalía) como ganancia.

Esta idea de la plusvalía o ganancia nunca fue postulada por los economistas liberales y, en cualquier caso, parece estar de acuerdo con la doctrina clásica del intercambio de equivalentes económicos.

Análisis del punto de equilibrio: es una presentación gráfica o algebraica de las relaciones entre volumen, costo e ingresos de una organización. A medida que se aumenta el volumen de salidas de un sistema productivo, también aumentan los costos y los ingresos. Los costos, en general, pueden dividirse en dos categorías: fijos y variables. Costos fijos son aquellos en los que se incurre independientemente del volumen de producción. Estos incluyen la calefacción, la iluminación y los gastos de administración que son iguales aunque se fabriquen una o mil unidades.

Costos variables son aquellos que varían en forma proporcional con el volumen de producción; una producción mayor significará un total mayor de costos variables. Normalmente, son los costos de mano de obra directa y de materiales.

El análisis de punto de equilibrio permite identificar el nivel de las operaciones (producción) que debe alcanzarse para recuperar todos los costos de operación a partir de los ingresos. El punto de equilibrio depende del precio de venta del producto y de la estructura de los costos de operación.

Punto de equilibrio con costos e ingresos discontinuos: tanto ingresos como costos pueden constituir funciones curvilíneas y no lineales (de pendiente constante) sobre ciertas variaciones de volúmenes de producción, y las funciones pueden no ser continuas con volumen creciente. Uno de los propósitos principales del análisis del punto de equilibrio es descubrir la forma en que los costos y los ingresos de la organización cambian de acuerdo con los volúmenes de producción.

Ingresos: en algunos sectores industriales los ingresos dependen de contar con instalaciones cerca de los consumidores potenciales. Para las empresas de manufactura que abastecen a los clientes (quienes a menudo son ellos mismos, manufactureros y ensambladores), el tiempo de entrega puede ser crucial como componente de la misión estratégica.

Costos Fijos: las instalaciones nuevas o las ampliaciones desde el principio traen consigo fijos en los que sólo se incurre una vez, los cuales deberán recuperarse a partir de los ingresos, si acaso la inversión ha de ser rentable. **Costos variables:** una vez construida, la nueva instalación deberá dotarse de personal e iniciar actividades, y estos son costos que dependen de la ubicación. La elección final de ubicación debe ser aquella que ofrezca el mejor equilibrio total en función del cumplimiento de la misión de la organización.

CAPITULO 1

LA EMPRESA PLASTICOS REFORZADOS Y COMPONENTES METALICOS (PRECOM)

RAZON SOCIAL:

PLÁSTICOS REFORZADOS Y COMPONENTES METALICOS, S.A. DE C.V.

SECTOR: INDUSTRIAL

**DOMICILIO: CALLE MORELOS MZ 2 LT 4 COL. EJIDAL EL PINO LOS REYES LA PAZ, EDO. MEX. C.P.56500
TEL. 26-32-71-44, 26-32-55-78**

OBJETIVO SOCIAL: LA COMPRA, VENTA, IMPORTACIÓN, EXPORTACIÓN, COMERCIALIZACIÓN PROMOCIÓN, MAQUILA, PROCESOS, EMPAQUES, INDUSTRIALIZACIÓN, CONSIGNACIÓN, REPRESENTACIÓN, DISTRIBUCIÓN, FABRICACIÓN Y COMERCIO DE ASIENTOS DE PASAJEROS PARA AUTOBUSES FORANEOS ASI COMO PRODUCTOS REALIZADOS CON EL PLÁSTICO, POLIURETANO Y FIBRA DE VIDRIO RELACIONADO CON EL RAMO AUTOMOTRIZ.

La historia de la empresa PRECOM

A manera de recordatorio.

El proceso de ubicación del lugar adecuado para instalar una planta industrial requiere el análisis de diversos factores entre la logística de distribución, y desde los puntos de vista económico, social, tecnológico del mercado entre otros. La localización industrial, la distribución del equipo o maquinaria, el diseño de la planta y la selección del equipo son algunos de los factores a tomar en cuenta como riesgos antes de operar, que si no se llevan a cabo de manera adecuada podrían provocar serios problemas en el futuro y por ende la pérdida de mucho dinero.

En un caso muy particular esta empresa ha sobrevivido en una circunstancia poco común y estratégico ya que sin tener un sistema contable eficaz , un sistema administrativo , tan solo trabajando el departamento de ventas y el área de producción se inicio el diagnostico administrativo encontrando que la empresa no contaba con las

áreas funcionales básicas es un caso particular ya que es de génesis familiar y esto empezó con la visión de Don Lázaro Cruz Lopez ya que el fue quien empezó a entrar al ramo de industria automotriz empezando en primer lugar ha hacer reparaciones de fibra de vidrio en el cual empezó en un local el cual era similar a un taller de hojalatería y pintura , empezando a hacer reparaciones a los carros que sus conocidos les traían, posteriormente ya con la ayuda de sus aun jóvenes hijos iniciaron una vertiginosa carrera a lo largo de mas de 10 años en los cuales lograron hacer brinco importantes desde moldes y fabricación de refacciones en fibra de vidrio hasta lograr una de las visiones del señor AGUSTÍN CRUZ ANTONIO, el cual tuvo una visión de expandir en asientos de fibra de vidrio para el transporte publico, continuando las mejoras para los asientos que en ciertas ocasiones se moldeaban para camiones del servicio publico de pasajeros hasta butacas como lo fueron para el estadio azteca en el cual se ingresaron asientos para el espectador, posteriormente se elaboraron asientos un poco mas complejos como los de operados con sistema neumático y llegar a lo que ahora son los asientos de pasajeros foráneos.

En el largo camino de este objetivo se descuido el sistema estructural financiero y administrativo ya que no iba a la par con el crecimiento tecnológico y administrativo se empezó a crecer con un desfase de todas las áreas ya que como lo mencione mas arriba fue un crecimiento de expansión por todas las partes totalmente descontrolado y esto ocasiono que se descuidara las proyecciones administrativas contables fiscales así como elaborar los soportes para alguna baja de ventas o previendo los inconvenientes de una falta de planeacion en la producción así como en materia prima o en almacén. Siguiendo la trayectoria ahora desde hace 3 años a la fecha la empresa comenzó la fabricación de la espuma de poliuretano la cual con la formación de las bases de producción en la elaboración de esta materia prima en moldes y teniendo el control directo de los insumos principales ahora se hace el armado de asientos de autobús foráneos de pasajeros con casi un 90% de autosuficiencia, de este modo se abaten los costos y mantienen una ventaja competitiva frente a sus competidores. Además se tiene presencia en ventas con el Grupo Estrella Blanca, la armadora RECO pasajeros urbanos, la filial Volvo, y Mercedes Benz, entre otras. Llegando a hacer lo que ahora es Plásticos Reforzados y Componentes Metálicos SA de CV, en el cual me siento profundamente agradecido e identificado ya que es una gran empresa

Se ha tratado de aplicar parte o en totalidad algunos de los conocimiento que mi formación académica me dio, ya que he identificado algunos de los problemas más complejos los cuales en este presente trabajo se intentaran transmitir y aplicar los sistemas administrativos además de intentar el cambio de cultura y así lograr que ellos implementen la certificación en ISO9000-2001 que es la meta de mi proyecto final en esta empresa.

La empresa en el presente

Actualmente la empresa se encuentra en problemas de pagos y con distintas desventajas competitivas enumerare solo algunas de ellas:

- Problemas de liquides con los proveedores,

- Problemas de pago de nomina

- Problemas en la dirección así como en la ejecución de los programas establecidos ya que las distintas estrategias en la empresa siempre han sido bloqueadas por el personal de mayor y tiempo en la empresa siendo el principal, bloqueo de lo anterior la secretaria de la empresa (que sin querer personalizar o responsabilizarla), esta persona a ocasionado grandes conflictos debido a su gran desconocimiento de sus actividades y falta de preparación al no cubrir en lo mas minimo al perfil de su puesto.

-La falta de cultura laboral así como la resistencia al cambio

Si ademas de lo anterior se suma a esto la gente que se ha identificado (que por supuesto no se nombran por cuestiones de profesionalismo) como conflictiva, pues llegamos a una desastrosa unión de fuerzas contra restantes del cambio que se genera en la empresa. Además de lo anterior debemos recalcar que otras de las principales causas de bloqueos a si como de retrasos y resistencia al cambio han sido algunos de los socios accionistas de la empresa. por poco que así sea creíble o poco real ellos siendo el principal eje rector así como el principal factor de cambio ellos no solo han bloqueado el trabajo sino que además uno de los dueños (por razones de ética profesional omito el nombre de uno de ellos) mantiene actualmente relaciones de tipo extramarital siendo amante de la secretaria y además de todo lo que acarrea esta relación; se le ha otorgado un grado de mando que se encuentra intrínsecamente comprendido en la empresa ya que muchas de las ordenes y decisiones se toman a través de esta persona siendo ella el principal factor de problemas y conflictos en esta empresa que tristemente se esta guiando hacia la autodestrucción ya que a pesar de que existe gente de gran envergadura así como gente de una gran capacidad de respuesta ella es una persona que tiene un grado de estudio tan bajo y una cultura tan nefasta que se ha demostrado en una o varias ocasiones como ha bloqueado el trabajo y como ha llegado desde esconder cosas hasta inventar cargos que jamás han existido y a dañar la imagen de quien se le atraviere en su camino por que sus intereses personales no concuerdan con los mas de 100 trabajadores que han desfilado por la empresa ya que lo mismo da si una contadora llega a la empresa y que ella piense que perdería su trabajo, por falta de seguridad en su propio desarrollo laboral así como si llegara un obrero (mujer) y pretenda quitarle el puesto que tan difícilmente ella a logrado. Tal ves el lector de esta tesis se pregunte el porque le doy tanta importancia a esta persona, pues bien;

El motivo es sencillo pero importante; ella es uno de los principales problemas que encontramos en la resistencia al cambio que esta empresa tiene y el querer llegar a lograr la certificación se vuelve mas complejo y muy poco probablemente lo logre si no

antes logramos el hacer entender a los dueños que se debe de remover a la gente que después de haberle trasmitido el objetivo y haberlos enviado a cursos de sensibilización, no se apegan a la finalidad de la empresa.

Una visión en el futuro

Si no se contrarresta la gente problema o conflictiva en la empresa que ya fue identificada en su momento con los controles de medición y medidores de gestión que se entregaron y con el diagnostico administrativo; difícilmente podrá la empresa entrar a una nueva etapa de evolución ya que estos paramentos son de suma importancia en los logros de esta ya que la erradicación de los problemas es muy fácil de aplicar.

Por otra parte la empresa tiene muchos factores internos así como externos los cuales detallo algunos a continuación:

- Los productos de importación
- Las disposiciones legales en los productos asi como su homologacion
- El área de ventas no tiene logistica ni objetivos trazables
- El departamento de cobranza es poco eficiente ademas dde faltar una persona con capacidad de negociación estrategica.
- Falta de contratos mercantiles para negociaciones de venta y credito por escrito para poder asegurar una cobranza efectiva
- La falta de posicionamiento en el mercado pues no se atreven a contratar medios masivos de comunicación o bien impresos como son la seccion amarilla etc.
- Impulsar el segundo turno de operaciones bajo un esquema de justo a tiempo.
- Una persona que cubra realmente el perfil del puesto en el departamento de producción.
- No liquidar al personal problemático por pensar que sale mas barato.
- Intervención de los familiares en areas o departamento que desconocen
- Falta de medidores estadisticos reales de productividad en todos los departamentos

Debilidades, que realmente no son ajenas a la vista de la alta direccion sin embargo no se hace nada al respecto y pues es poco probable que se logre un crecimiento real y sostenido ya que no se quiere invertir para la certificación en un ISO y lo que es mas importante aun no se crea una cultura real empresarial.

Por lo tanto que se mantenga la empresa en estos rangos de venta es dudoso y poco esperanzador y si no cambia hacia una nueva cultura se mantendrá como una microempresa y tal ves se Llegue al declive.

CAPITULO 2

Las reformas laborales

- Una visión del Secretario del Trabajo Carlos Abascal Carranza y la Nueva Cultura Laboral

La Nueva Cultura Laboral representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo.

Busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo de México.

En 1995, cuando la crisis económica ponía en peligro el desarrollo de nuestro país, los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron superar sus diferencias por el bien de los trabajadores mexicanos, a través del diálogo. El 25 de julio, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por el Sr. Fidel Velásquez y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dirigida entonces por el Lic. Carlos Abascal Carranza, determinaron poner fin al antagonismo histórico e iniciar una etapa de colaboración basada en nuevos valores y nuevas actitudes.

La Nueva Cultura Laboral reconoce el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios.

El trabajo contribuye a la realización personal y a logro del bien común familiar y nacional, por lo que debe valorarse mediante un salario justo, tomando en cuenta la situación del trabajador y su familia, así como las posibilidades de la empresa y las condiciones económicas del país.

La Nueva Cultura Laboral busca mejores condiciones de vida para los trabajadores mexicanos, a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser más productivos y participar más activamente en su empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en salarios más justos y en condiciones laborales más dignas.

La crisis acaecida en 1995 no era sólo económica sino también social, cultural, ética y educativa. Existían en nuestra cultura nacional -y por ende, laboral- las prácticas de la corrupción, la impunidad y la inseguridad, que afectaron el desarrollo de México.

Ante esta crisis, se puso de manifiesto la necesidad de colaboración y diálogo entre los sectores productivos de México; entre los trabajadores y los empresarios. El entonces líder sindical Fidel Velásquez invitó al Presidente de la Coparmex, que era el Lic. Carlos Abascal, para reunirse en las instalaciones de la CTM. Ahí mismo, se invitó a Don Fidel a

visitar la sede del sindicato patronal para firmar un documento que hiciera explícito este acuerdo. El 25 de julio se firma el documento "Por una Nueva Cultura Laboral".

Este acuerdo fue impulsado desde entonces por los Secretarios del Trabajo. En agosto del mismo año suscribieron este documento el Congreso del Trabajo (CT) y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

A partir de ese momento se instalaron ocho mesas de trabajo tripartitas -gobierno, trabajadores y empresarios- para solucionar los problemas laborales, de las empresas y de los sindicatos. Como fruto del trabajo de esas mesas, en agosto de 1996 los representantes de los tres sectores firmaron el documento "Principios de la Nueva Cultura Laboral", atestiguado por el entonces Presidente Ernesto Zedillo.

Desde el 11 de septiembre de 1995, fecha en que se instaló la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral, y su Comité Técnico, los tres sectores se han seguido reuniendo para generar mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias.

Hoy los representantes de los sectores sindical, empresarial y gubernamental se reúnen periódicamente en el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos

- Una Breve Referencia de la situación actual del país y la economía globalizada y el porque esto es una base importante en la motivación

En este ensayo la globalización es analizada a profundidad, pero dentro de las posibilidades que su reciente aparición como fenómeno económico, político y social permiten. Su origen tiene sus raíces en la revolución del transporte marítimo de los siglos XV y XVI, pero no fue sino hasta los años ochenta que el concepto de globalización apareció por vez primera en la academia de negocios anglosajona. Sus detonantes: la velocidad en los cambios tecnológicos y la aplicación de la electrónica a los procesos de producción y comunicación, que lograron transformaciones importantes entre las relaciones laborales y de poder.

La globalización puede verse desde dos perspectivas diferentes. La primera "parte de la idea de Estados soberanos que actúan en forma privilegiada desde el campo político -y militar- y están en creciente interdependencia y coordinación internacional entre ellos". La segunda propone como característica principal una fuerza económica -que "no se identifica con las divisiones territoriales de los Estados"- que rige los procesos globalizadores.

Entre sus rasgos principales están los siguientes. La globalización expresa una tendencia convergente en lo político, lo económico y lo cultural, así como la intensificación y alargamiento de las relaciones sociales gracias a la formación de una red que cubre todo el globo. También hay que mencionar su función como destacada legitimadora de la democracia liberal.

La mundialización ha desarrollado la concentración de la producción, el intercambio comercial, las decisiones, el progreso tecnológico y la riqueza en unos cuantos países y en pocos cientos de empresas. Esto trae repercusiones negativas que van desde la creación de "nuevos pobres" y la migración masiva de gente de países en desarrollo, al aumento de la criminalidad y los sentimientos xenofóbicos y discriminatorias. Además la marginalización de los países y regiones pobres se acentúa debido a la disminución notoria de la inversión extranjera y la transferencia de tecnología.

La globalización en México también ha traído consecuencias en lo económico, lo político, en lo social y en lo cultural.

En lo económico, por ejemplo: debido a que ante las nuevas reglas de competencia las empresas se ven llamadas a "buscar formas para aumentar sus ventajas comparativas", las primeras líneas de acción que se han tomado han sido la reducción de los niveles

salariales, la modificación de las reglas del mercado laboral, la reducción de las cargas fiscales para los inversionistas y productores, y su aumento para los consumidores. La Reforma al Impuesto sobre la Renta de la administración de Salinas de Gortari iba también encaminada a "reducir en forma sustancial las tasas impositivas a las empresas y a las personas físicas", y para lograr la meta sin perder recursos fue necesario ampliar la base impositiva. "Para ello se introdujeron varios cambios en las formas de registrar y auditar a los contribuyentes, como la modernización y la actualización de las bases de datos; el establecimiento de auditorías a una proporción importante de los contribuyentes (10%), por medio de muestreos aleatorios; la obligación de emitir recibos foliados... además de promoverse la penalización de delitos fiscales, que hasta entonces era prácticamente inexistente.". También obligó la Reforma a las empresas a pagar el 2% del valor de sus activos, medida que perjudicó bastante a la pequeña empresa y generó mucha inconformidad.

Pero a sido la globalización financiera, un fenómeno reciente de la globalización, la que peor ha golpeado a la economía mexicana, debido a que aquella provoca la ampliación de la vulnerabilidad de los países pobres y endeudados "al depender cada vez más de capitales extranjeros volátiles con los que es muy difícil renegociar deudas, en razón de su alto grado de dispersión y fragmentación".

La crisis mexicana de 1994 (más el efecto tequila) y la introducción del narcotráfico en el sistema financiero para adquirir acciones y así lavar dinero, son dos ejemplos de vulnerabilidad introducida por la globalización financiera.

En cuanto a las consecuencias sociales que en México la globalización provoca podemos enumerar en primer lugar el aumento en la migración de la gente de campo que no encuentra oportunidades de trabajo y empleo en sus regiones, así como el incremento de la competencia al interior de la Nación entre regiones rivales y el consecuente debilitamiento de los lazos de solidaridad hacia los espacios del territorio nacional que estén en desventaja.

Esto, a su vez, provoca presiones para que el Estado intervenga con "políticas públicas que sean capaces de contrarrestar la expansión de la desigualdad regional, económica y social". La expansión del sector informal, la proliferación de los micro establecimientos industriales, comerciales y de servicios, y la caída de la industria manufacturera frente a los servicios, son otras tres consecuencias notorias que la mundialización provoca en el México social.

Culturalmente, la globalización podría "pasar de lado por el México multicultural, sin modificar su actual estado de marginación económica y social" (primera hipótesis), o repercutir en las comunidades étnicas de dos maneras opuestas (segunda hipótesis). La primera prevé la desintegración y/o disolución de las diferentes culturas, ya sea mediante el despojo de sus territorios o por la creciente migración urbana. La segunda pronostica la reintegración al proceso de modernización "a partir de la incorporación creativa de la innovación y de un cambio selectivo, económico y cultural, desde la lógica de su propia identidad".

En lo político la globalización repercute principalmente provocando nuevos cuestionamientos al concepto de soberanía y nuevas y mayores presiones exteriores que modifican radicalmente a los Estados-Nación.

En mi opinión, lo primero que salta a la vista al estar analizando el texto es la cantidad de abusos que el proceso de globalización causa y el inmenso porcentaje de población humana que se está viendo afectada. Más allá de esto, sorprende la absoluta amoralidad que dicho proceso supone y la exquisita lógica natural que fundamenta su existencia. Pareciera como si hubiéramos vuelto a la selva y la razón hubiera quedado en el último de los planos a considerar. "¡La ley del más fuerte!", eso y casi nada más grita el descarnado capitalismo, que a diestra y siniestra liquida a quienes no se adaptan, a quienes no tengan cabida dentro de los fuertes, a quienes no tengan posibilidad de competir. No hay razón para pensar que la polarización que provoque entre ricos y pobres no pueda ser tremendísima; mucha literatura de ciencia-ficción así lo predice, e imagina incluso una gran subcultura marginada, brutalizada, que vive miserias y abusos, por debajo de un mundo increíblemente próspero, moderno y civilizado.

El llamado proceso de "desconexión" es inevitable para muchos países y regiones. Es impensable que todos puedan entrar al paraíso capitalista... Pero lo fundamental a considerar es esa característica amoral que tienen los resultados de liberar las economías. ¿Tienen justificación? ¿Qué valor e importancia tienen ahora los lazos de solidaridad entre las partes de un conjunto bastante heterogéneo? ¿Qué influencia pudieran tener las enseñanzas que se desprenden del juego brutal en la esfera inmediata de nuestras relaciones personales?. Y la verdad es que ya no son nuestros Estados tan simples como para poder resolver con la razón intervencionista del gobierno una situación tan compleja como la actual. ¿Pudimos haber dejado cerradas las puertas? No definitivamente, pues las presiones eran enormes.

La tarea de hoy no es otra sino el duro trabajo. Pero, que hacemos en lo referente a lo laboral. Sin duda tenemos como estudiantes y como investigadores mucho trabajo que realizar para un campo tan profundo como es el laboral.

CAPITULO III

LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS

MODELOS MOTIVACIONALES

Las necesidades sociales

Las necesidades sociales se difunden por mecanismos sociales, principalmente por demostración e imitación, por lo que pueden ser creadas y, mediante técnicas publicitarias, puede provocarse que sean fuertemente sentidas por grandes masas de población.

Las necesidades humanas tienen dos peculiaridades de gran importancia económica:
a) pueden ser mitigadas o satisfechas por objetos diferentes del inicialmente apetecido y
b) es imposible satisfacerlas todas de forma global y definitiva ya que son múltiples, se reproducen y aparecen otras nuevas.

La existencia de necesidades insatisfechas es por una parte causa de malestar individual y social pero por otra es también un estímulo para el progreso material, es decir, para la producción de nuevos medios que satisfagan necesidades. Esto no significa que la finalidad de la producción económica sea directa y exclusivamente la satisfacción de las necesidades ajenas. En nuestras sociedades, el sistema de libre empresa estimula la producción ofreciendo beneficios al empresario, al individuo que decide qué y cómo producir. El empresario que acierte a satisfacer una necesidad insatisfecha de alguien que está dispuesto y puede pagar por ello, obtendrá beneficio.

Esa es la explicación de porqué gran parte de la población mundial no encuentra forma de satisfacer sus necesidades básicas mientras que las mayores fuerzas productivas están dedicadas a la satisfacción de necesidades sociales de segmentos de población de mayor capacidad adquisitiva: éstas producen más beneficios que aquéllas.

APRENDIZAJE DE LA MOTIVACION

Algunas conductas son totalmente aprendidas; precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad. Nacemos con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico; pero, la cultura va moldeando nuestro comportamiento creando nuestras necesidades. Por ejemplo, mientras en una ciudad occidental, cuando sentimos hambre vamos a comer un bistec o un pescado, o algo semejante, en china satisfacen el hambre comiendo perros. Allí el perro constituye un manjar exquisito. En nuestra cultura esa situación no esta permitida. Asimismo, en nuestra cultura es importante usar el cuchillo, el tenedor, las servilletas, hay que sentarse de cierta manera, etcétera para satisfacer la urgencia de alimento. De ninguna manera nos sentamos a comer con los dedos cuando vamos a un restaurante.

Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías, y la religión, influyen también sobre las conducta humana y esas influencias quedan expresadas de distintas maneras. Tal vez se les acepte e interiorice como deberes, responsabilidades o se las incorpore en el auto concepto propio; pero también se las puede rechazar. En cualquiera de tales casos, esas influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona y contribuyen a que se integre la personalidad del individuo aunque, en algunos casos y en condiciones especiales, también puede causar la desintegración.

Sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra persona podría considerarlo como inútil. Por ejemplo, un vaso con agua probablemente sería mas motivador para una persona que ha estado muchas horas caminando en un desierto con mucho calor, que para alguien que tomo tres bebidas frías en el mismo desierto. E inclusive tener una recompensa que sea importante para los individuos no es garantía de que los vaya a motivar. La razón es que la recompensa en si no motivara a la persona a menos que sienta que el esfuerzo desplegado le llevara a obtener esa recompensa. Las personas difieren en la forma en que aprovechan sus oportunidades para tener éxitos en diferentes trabajos. Por ello se podrá ver que una tarea que una

persona podría considerar que le producirá recompensas, quizá sea vista por otra como imposible.

El mecanismo por el cual la sociedad moldea a las personas a comportarse de una determinada manera, se da de la siguiente manera.

- 1) El estímulo se activa.
- 2) La persona responde ante el estímulo
- 3) La sociedad por intermedio de un miembro con mayor jerarquía (padre, jefe, sacerdote, etc.) trata de enseñar, juzga el comportamiento y decide si este es adecuado o no.
- 4) La recompensa (incentivo o premio) se otorga de ser positivo. Si se juzga inadecuado, proporciona una sanción (castigo)
- 5) La recompensa aumenta la probabilidad de que en el futuro, ante estímulos semejantes, se repita la respuesta prefijada. Cada vez que esto sucede ocurre un refuerzo y, por tanto, aumenta las posibilidades de la ocurrencia de la conducta deseada. Una vez instaurada esa conducta se dice que ha habido aprendizaje
- 6) El castigo es menos efectivo; disminuye la probabilidad de que se repita ese comportamiento ante estímulos semejantes.
- 7) El aprendizaje consiste en adquirir nuevos tipos actuales o potenciales de conducta. Este esquema no solo es válido para enseñar normas sociales sino, además, cualquier tipo e materia, una vez que se ha aprendido algo, esto pasa a formar parte de nuestro repertorio conductual.

A. ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN.

Para analizar las teorías de la motivación vamos a hacer una clasificación basándonos en los problemas que surgen en el tratamiento sistemático de la motivación y, también, en las formas en la que estos problemas han sido tratados por los especialistas. De esta manera podremos hablar de: teorías homeostáticas, teorías del incentivo, teorías cognoscitivas, teorías fisiológicas, teorías humanistas. Así pues vamos a tratar cada una de las corrientes por separado para ver si podemos encontrar datos fiables sobre la motivación y de esta manera decidir cual aplicaríamos en la empresa PRECOM.

B. TEORÍA HOMEOSTÁTICA DE LA MOTIVACIÓN:

Este tipo de teorías explica las conductas que se originan por desequilibrios fisiológicos como pueden ser el hambre, la sed. Pero también sirven para explicar las conductas que originadas en desequilibrios psicológicos o mentales producidos por emociones o por enfermedades mentales que también suponen la reducción de una tensión que reequilibrar el organismo.

La homeostasis es un mecanismo orgánico y psicológico de control destinado a mantener el equilibrio dentro de las condiciones fisiológicas internas del organismo y de la psiquis. Consiste en un proceso regulador de una serie de elementos que han de mantenerse dentro de unos límites determinados, pues de lo contrario peligraría la vida del organismo. Así conocemos que existe una serie de elementos y funciones que han de estar perfectamente regulados y cuyo desequilibrio sería de consecuencias fatales

para la vida; por ejemplo, la temperatura, la tensión arterial, cantidad de glucosa o de urea en la sangre... Estas y otras funciones están reguladas y controladas por los mecanismos homeostáticos, y cada vez que surge una alteración en uno de estos elementos y funciones, el organismo regula y equilibra la situación poniendo en marcha una serie de recursos aptos para ello. Entre los autores más representativos de esta corriente podemos señalar a Hull, a Freud y a Lewin entre otros.

C. TEORÍA DE LA REDUCCIÓN DEL IMPULSO:

Impulso es tendencia a la actividad generada por una necesidad. Esa necesidad, que es el estado de desequilibrio o malestar interno, es a su vez provocada por una carencia, por una falta de algo, en el organismo vivo.

La raíz de la conducta motivada emerge, en esta clase de explicaciones, de algún tipo de desequilibrio que perturba la estabilidad o constancia del medio interior del sujeto. El desequilibrio interior puede estar provocado por un

Déficit de lo que el organismo precisa para su existencia. Tales carencias externas provocan estados internos de necesidad, aparentemente muy diversos, pero coincidentes en sus efectos perturbatorios. Ese desequilibrio provoca en el organismo una exigencia de reequilibración que no cesa hasta que la carencia, o incluso, el exceso, ha sido eliminado y substituido por otro. Averiguar como provoca el desequilibrio esa exigencia de reequilibración es lo que pretenden las teorías motivacionales basadas en la homeostasis.

Dentro de esta perspectiva explicativa de la motivación podemos destacar a representantes como: Lewin Hull, es, sin duda, el máximo representante de esta corriente. Basándose en las ideas de Thorndike sobre la motivación Hull elabora su teoría. La "satisfacción" de la que hablaba Thorndike fue reemplazada por "reducción de la necesidad", primeramente, y más tarde por el de "reducción del impulso". Según Hull:

"Cuando la acción de un organismo es un requisito para incrementar la probabilidad de supervivencia del individuo o de una especie en una determinada situación, se dice que esta en un estado de necesidad. Dado que una necesidad, actual o potencial, usualmente precede y acompaña a la acción del organismo, suele decirse que la necesidad motiva o impulsa la actividad asociada.

A causa de esta propiedad motivacional de las necesidades, éstas se consideran como productoras de impulsos -drives- animales primarios.

Es importante advertir a este respecto que el concepto general de impulso (D) propende marcadamente a poseer el status sistemático de una variable interviniente o de una X nunca directamente observable"

La necesidad actúa, pues, como variable independiente, suscitando el impulso. Este, integrado a su vez con otras variables intervinientes, contribuye a formar el potencial evocador de respuesta del que la conducta es función:

$Conducta = f(sEr) = f(D * K * sHr).$

sEr— potencial evocador de respuesta.

D— drive o impulso.

k— motivación de incentivo o cantidad y calidad de la recompensa.

sHr— fuerza del hábito.

D. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN POR EMOCIONES:

Las emociones cumplen una función biológica preparando al individuo para su defensa a través de importantes cambios de la fisiología del organismo y desencadenando los comportamientos adecuados que sirven para restablecer el equilibrio del organismo.

Cuando los estados emocionales son desagradables el organismo intenta reducirlos con un mecanismo más o menos equivalente al de la reducción del impulso. Por eso autores como Spence consideran a las emociones como factores motivantes.

E. TEORÍA PSICOANALÍTICA DE LA MOTIVACIÓN:

Esta teoría está basada principalmente en los motivos inconscientes y sus derivaciones. Además, según la teoría psicoanalítica las tendencias primarias son el sexo y la agresión. El desenvolvimiento de la conducta sexual sigue un modelo evolutivo que supone diversas elecciones de objeto hasta que se logra un afecto sexual maduro. Las modernas interpretaciones psicoanalíticas encuentran un lugar más amplio para los procesos del ego que el que tenían antes.

El punto de partida de Freud, máximo representante y fundador del psicoanálisis, es claramente homeostático. La tarea básica del sistema nervioso es preservar al organismo de una inundación estimular desequilibradora y a la vez facilitar la consecución del placer y la evitación del dolor.

Tanto las pulsiones (variables instintuales básicas que guían y movilizan la conducta del hombre) como el aparato que regula su acción, son conceptuadas en términos psíquicos, en el límite entre lo físico y lo mental. Desde el punto de vista de su origen, una pulsión es un proceso somático del que resulta una representación estimular en la vida mental del individuo. La función de la pulsión es facilitar al organismo la satisfacción psíquica que se produce al anular la condición estimular somática negativa. Para ello cuenta con una capacidad energética capaz de orientarse hacia el objeto cuya consecución remueve o anula la condición estimular doloroso, provocando así placer. Esta teoría evoluciona a lo largo de su vida.

El modelo de motivación adoptado por Freud es un modelo hedonístico de tensión-reducción que implica que la meta principal de todo individuo es la obtención del placer por medio de la reducción o extinción de la tensión que producen las necesidades corporales innatas. La interpretación que Freud hace de la motivación se conoce con el nombre de psicodinámica, puesto que da una explicación de los motivos humanos en términos de hipotéticos conflictos activos subyacentes. Pero el principal problema de esta teoría es la falta de datos empíricos que la apoyen.

Aun así ha sido muy influyente dentro de la psicología en general y de este tema en particular.

F: LA PIRÁMIDE DE MASLOW

La importancia de lo deseado depende de cada individuo. Del valor psicológico que se concede al resultado (valencia) depende su fuerza motivadora. Por supuesto que a veces las emociones humanas que se llama “la pirámide de Maslow”. Es una clasificación muy utilizada por especialistas en diversas ciencias sociales. Es el sistema más utilizado por los expertos en mercadotecnia para diseñar sus productos, la forma de distribución, la forma de promocionarlos y para decidir el precio a cobrar.

Los teóricos neoclásicos de la economía utilizan otros conceptos o clasificaciones de las necesidades, según convenga a sus teorías. En realidad, como ya hemos afirmado antes, una clasificación es tan solo un mecanismo para ayudarnos a pensar, analizar problemas y proponer soluciones.

La clasificación de Maslow es la preferida por los expertos en marketing y también parece ser la que mejor se adapta a la argumentación y la forma de enfocar los problemas económicos desarrollada en este documento, a lo que venimos llamando economía informacional.

Según Maslow, las necesidades del ser humano están jerarquizadas y escalonadas de forma tal que cuando quedan cubiertas las necesidades de un orden es cuando se empiezan a sentir las necesidades del orden superior. El escalón básico es el de las necesidades fisiológicas, hambre y sed. Este es el escalón que compartimos con los animales, es por tanto el escalón que satisface la economía natural.

Cuando el ser humano tiene ya cubiertas las necesidades fisiológicas pasa al segundo escalón de la pirámide de Maslow. Podemos considerar que sólo empieza a ser humano, diferente de los animales, cuando pasa al segundo escalón, cuando empieza a preocuparse por la seguridad de que va a seguir teniendo cubiertas sus necesidades fisiológicas en el futuro y por la seguridad frente a cualquier daño. La necesidad de seguridad queda satisfecha con informaciones que garantizan al individuo la provisión futura de medios de satisfacer sus necesidades básicas.

Es posible que un individuo esté en escalones superiores, es decir, considere asegurada la provisión de sus necesidades básicas, y un suceso inesperado le haga

caer al escalón de la seguridad. Ese suceso puede ser la aparición un individuo armado frente a él o, peor aún, la aparición de un abogado con una demanda de divorcio. Estos sucesos que modifican la escala de necesidades son, reafirmémoslo, informaciones que recibimos y que interpretamos y valoramos en función de nuestra cultura y nuestra experiencia anterior. Es posible que sucesos traumáticos de nuestra infancia nos hagan ser especialmente sensibles y sucesos que no asustarían a otras personas sí nos asusten.

Si el individuo se siente seguro, está en un escalón superior de la pirámide de Maslow. En el tercer escalón empieza a buscar la aceptación social; quiere identificarse y compartir las aficiones de un grupo social, quiere que este grupo lo acepte como miembro. Los grupos sociales son conjuntos de individuos que colaboran entre sí en la producción, transformación y transmisión de informaciones.

La colaboración requiere compartir unos códigos culturales que facilitan la comunicación interna y son imprescindibles para el tratamiento conjunto de las informaciones. La integración social implica la asunción de esa cultura.

El individuo que quiere integrarse en un grupo social tiene que aprender su cultura y demostrar que la ha aprendido y que puede por tanto comunicarse y colaborar con los demás miembros del grupo de forma eficaz. La pertenencia al grupo le permitirá beneficiarse de la riqueza informativa del grupo, de las informaciones que el grupo produce.

Cuando el individuo está integrado en grupos sociales empieza a sentir la necesidad de obtener prestigio, éxito, alabanza de los demás. Finalmente, los individuos que tienen cubiertos todos estos escalones, llegan a la culminación y desean sentir que están dando de sí todo lo que pueden, desean crear.

Cuando vamos a comprar una botella de vino ¿Qué necesidad tenemos? El individuo que está dudando ante una botella de vino de marca en el pasillo de un supermercado tiene cubierto sin duda el primer y el segundo escalón de sus necesidades. No tiene sed ya que si tuviera sed iría a la cafetería o bar más próximo. Tampoco tiene inseguridad de que pueda satisfacer su sed en el futuro aunque es posible que algún acontecimiento traumático del pasado reciente o antiguo le haga sentirse inseguro. En este caso la botella de vino podría servirle para satisfacer su necesidad de seguridad. Una botella de vino de una marca muy conocida y famosa cubre mejor las necesidades de seguridad que una marca desconocida. Una botella que venga acompañada de instrucciones de cómo debe ser servida también está ofreciendo un servicio adicional a los que se sienten inseguros.

Es posible que el comprador de la botella de vino esté necesitado de aceptación social. Supongamos, por ejemplo, que acaba de trasladarse a esta ciudad y los invitados de esta noche son miembros de un grupo social al que el comprador quiere integrarse. En ese caso elegirá una botella de vino que considere adecuada para ese grupo, de la categoría justa, ni más ni menos.

Es posible que se haya informado previamente de la cultura enológica de sus invitados de esta noche, de cuáles son los vinos que consideran buenos. En caso contrario utilizará el indicativo del precio, adquirirá un vino cuyo precio le parezca adecuado al nivel económico-social-cultural de sus invitados.

Pero lo más probable es que el comprador no tenga sed, ni se sienta inseguro, ni esté necesitado de aceptación social. Si es así lo que buscará principalmente es ascender socialmente, obtener prestigio y alabanza de los miembros de su grupo social. Puede que el invitado de esta noche sea su jefe, o puede que sea simplemente unos amigos a los que quiere agradar. En ese caso su elección será de un vino de mayor calidad, de marca más prestigiosa, de precio más alto.

Finalmente consideraremos el caso de que el comprador esté en el escalón más alto de la pirámide de Maslow. Él es el jefe. Ha llegado a un puesto jerárquico que cubre todas sus expectativas. Los invitados de esta noche son subordinados suyos o amigos a los

que no tiene nada que demostrar porque ya se lo ha demostrado todo ¿Qué buscará en la botella de vino? Es posible que su decisión signifique un apoyo a alguna idea que considere especialmente valiosa. Es posible que el comprador tenga un sentimiento nacionalista que le haga apoyar una región vinícola sobre otras. O puede que sean razones culturales que le hagan apoyar una forma de hacer o comercializar vinos con preferencia a otras.

Los expertos en marketing prestan una atención especial a la pirámide de necesidades diseñada por [Abraham H. Maslow](#).



"Es cierto que el hombre vive solamente para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿qué ocurre con los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando tiene la tripa llena crónicamente"

Maslow

En los países desarrollados las necesidades fisiológicas y de seguridad están cubiertas para la mayoría de los miembros. Es por eso que las empresas producen y ofrecen medios de satisfacer las necesidades de pertenencia a grupo o de prestigio social. La Coca-Cola no es un producto para satisfacer la sed sino para satisfacer la necesidad de

pertenecer al grupo de jóvenes que se divierten. El Mercedes Benz trata de satisfacer la necesidad de éxito y prestigio social.

G. MODELO DE LA TEORÍA EXPECTATIVA

Después de analizar algunos tipos de teorías, nos hemos inclinado por esta teoría de la expectativa, por que consideramos que es la que más se relaciona con nuestro trabajo. Actualmente muchos científicos enfocan su atención a los Modelos de Procesos, que se interesan en explicar la forma en que la conducta se inicia, dirige, sostiene y detiene. El mas conocido de estos modelos es el Modelo de Expectativas.

Este modelo tiene y sienta sus bases en las investigaciones realizadas por Tolman y Lewin, pero se asocia con investigadores contemporáneos como Víctor Vroom, Lawler, Hackman y Porter.

La Teoría de las expectativas sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Si lo llevamos a nuestro tema es la necesidad de trabajar en un ambiente laboral apto para desempeñar las labores requeridas por la empresa. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y como creen poder obtenerlo.

CUADRO ESTRUCTURAL DE LA TEORÍA

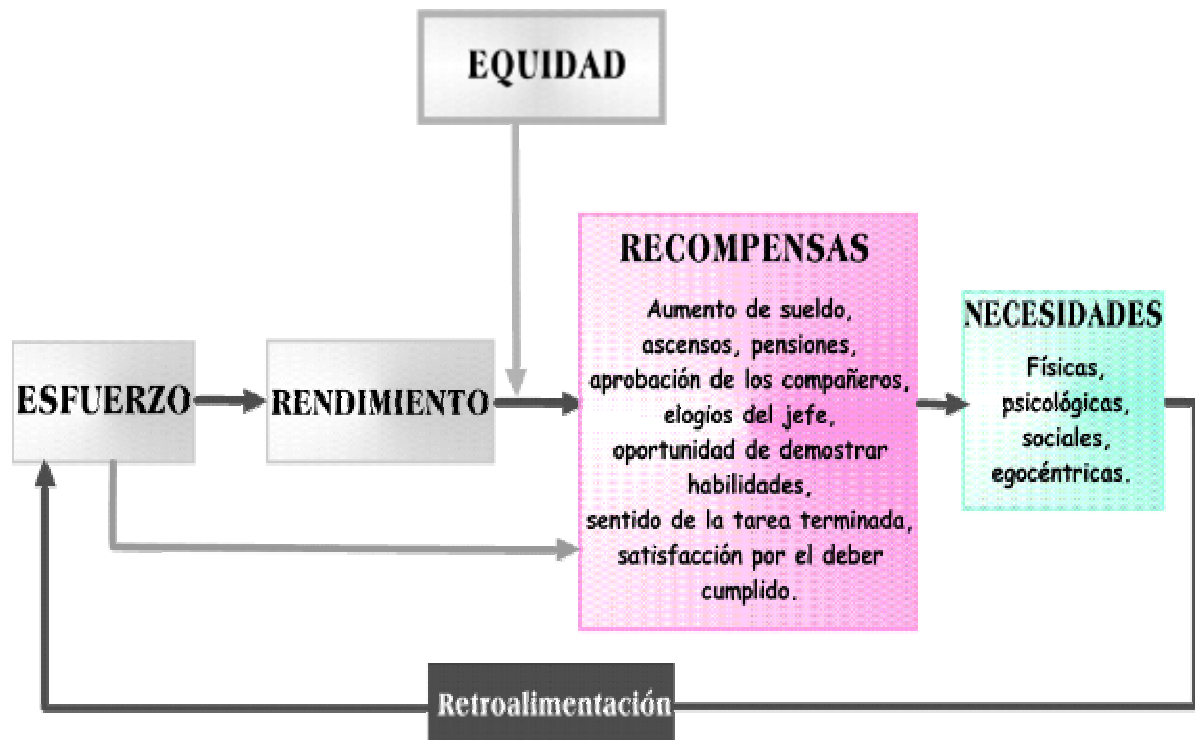
La Teoría formulada por Víctor Vroom, establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo realizado. En el ámbito de trabajo significa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia posible. Por esta razón motivarlos a realizar una tarea laboral ayuda a que se efectúe con mayor eficiencia y rapidez. Pondrán mucho empeño si consideran que así conseguirán determinadas recompensas como un aumento de sueldo o un ascenso.

Actualmente muchos científicos enfocan su atención a los Modelos de Procesos, que se interesan en explicar la forma en que la conducta se inicia, dirige, sostiene y detiene.

La Teoría de las expectativas sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos

futuros en sus vidas. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo.

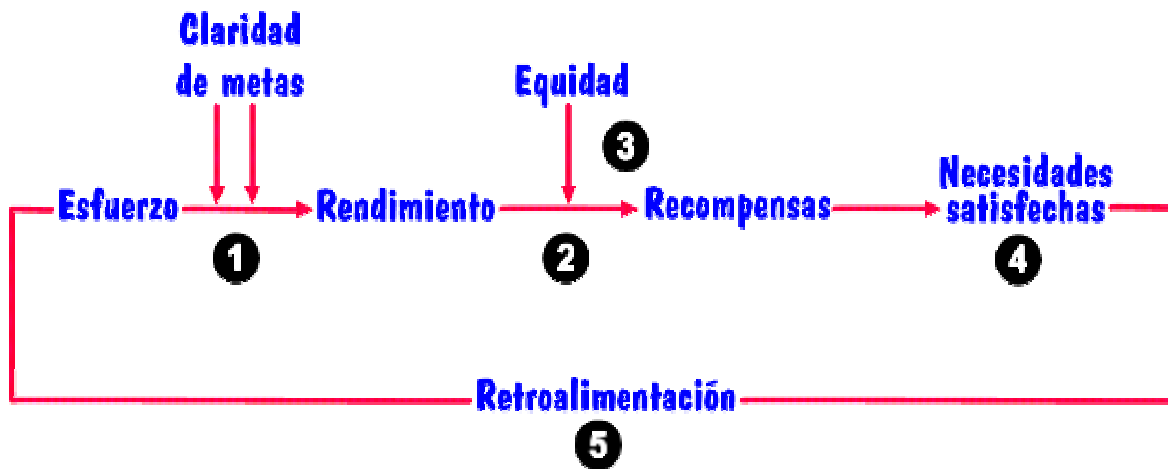
Modelo de Expectativa Simplificado



La Teoría formulada por Víctor Vroom establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo realizado. En el ámbito de trabajo significa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia posible. Pondrán mucho empeño si consideran que así conseguirán determinadas recompensas como un aumento de sueldo o un ascenso.

La importancia de lo deseado depende de cada individuo. Del valor psicológico que se concede al resultado (valencia) depende su fuerza motivadora. Por supuesto que a veces las consecuencias no son tan satisfactorias como se suponía; sin embargo es el grado de expectativa lo que decidirá si el sujeto pondrá empeño por alcanzar las recompensas.

Aplicación de la Teoría de las Expectativas al Comportamiento de Supervisión



El primer deber del supervisor es fortalecer las flechas del diagrama.

Específicamente, el supervisor **1** facilita al subalterno convertir el esfuerzo en productividad, **2** aumenta la probabilidad de que la alta productividad será recompensada, **3** asegura que las recompensas se distribuyen más equitativamente, **4** posiblemente llega hasta a cambiar el valor (en términos de satisfacción) de estas recompensas para los empleados, y **5** ayuda a mejorar la retroalimentación.

Se supone que en conjunto estas actividades aumentarán la eficiencia de los subalternos, las recompensas que reciben por su esfuerzo y su satisfacción general en el empleo.

En pocas palabras, los subalternos deben esperar que un mayor esfuerzo les alcance las recompensas que ellos esperan.

Este modelo ha sido probado y aceptado ampliamente porque parece coincidir con las experiencias personales y el sentido común: cuanto más confiamos en recibir determinada recompensa o satisfacción, más nos esforzamos.

La motivación en la cultura mexicana

A diferencia de otras culturas, en la cultura mexicana se han sabido guardar las tradiciones coloniales e incluso precolombinas.

Así, México cuenta con muchas etnias indígenas que hacen de este país un lugar de sincretismo singular.

Para los mexicanos la familia es el centro y la base de la sociedad, los hijos (hombre o mujer), por lo general, no abandonan el hogar paterno antes de casarse.

Los lazos familiares y sociales están basados en una estrecha relación, demostrado mediante el abrazo y/o el beso en la mejilla derecha, el espacio físico existente entre dos personas que entablan una conversación en México (al igual que en toda América Latina) es mucho más reducido que el que tendrían, por ejemplo, dos estadounidenses.

Para el mexicano, la vida laboral se encuentra al mismo nivel de importancia que la vida social, así, antes de lograr consolidar un negocio, primero hay que tomar un café, desayuno o comida para discutir durante éste los detalles.

Como buen latinoamericano, el mexicano es por naturaleza expresivo y “pachanguero” (que le gustan las “pachangas”, las fiestas). Los motivos para realizar una fiesta sobran en nuestro país y cualquier día es un buen día para ir o hacer una, sobre todo si se trata de un fin de semana.

Además debemos de recordar que no todo es como lo imaginamos el mexicano esta acostumbrado a primero recibir y después dar y esto es por singularidad desde el seno materno, sin embargo en lo laboral casi siempre esta en la razón de dar antes de recibir y esto lo vemos cuando el empleado casi siempre esta de acuerdo en todo antes de entrar a trabajar y pues los resultados son casi desastrosos, además de aumentarle a esto la falta de la ética en los negocios, ya que sobre todas las cosas el empresario en muy pocas ocasiones considera a su fuerza laboral.

México es un país donde se han albergado innumerables hechos históricos, que han marcado trascendencia en su existir, de modo pues, que vemos que la historia ha venido desarrollándose no como un conjunto de hechos aislados, sino como una relación sucinta de acontecimientos que van marcando la pauta para hechos futuros.

Los hechos o acontecimientos del día de ayer fueron hechos que marcaron el destino que hoy vivimos, de modo tal que esto, se convierte en una especie de ciclo, del cual el resultado es la evolución del país en sus diferentes modalidades, es decir, de acuerdo a como se vino dando la historia y el contexto que esta siguió, fueron surgiendo los diferentes tipos de ópticas hacia los hechos o acontecimientos que fueron ocurriendo, dejando así una marca indeleble en las conciencias y en las mentes por definición de los mexicanos. Esto lo podemos ver traducido en la manera como vemos la política, por ejemplo, dado que si nuestro país no hubiera sido un país corrupto desde hace mucho tiempo, quizá nuestra forma de ver la política sería más positiva y con mas confianza que como la vemos ahora; o que tal el hecho de que el pueblo ya tenía 70 años de un mismo partido en el poder, este hecho marca una necesidad de diferencia en el sentido estricto, lo cual orilla al pueblo a buscar esa alternativa y solo se logra con el antagonista y el protagonista del cambio, el cual materializa la búsqueda de innovación del pueblo.

Al ver esto, nos damos cuenta pues que la historia es la que en definitiva forja el presente de una nación sin embargo, veamos al pueblo de manera subjetiva, al pueblo que son personas y no cifras, que hay con la cultura que emana de esa historia?, existe realmente cultura en un pueblo conquistado? Es propia esa cultura ¿, para responder estas preguntas es necesario ahondar en los diferentes marcos referenciales que presenta la historia, a manera de hallar las raíces de cada respuesta, e ir haciendo disyuntivas para explicarlas mejor, ya que dichas respuestas no son monosílabos, sino más bien ideas completas.

EL PERFIL DEL HOMBRE Y LA CULTURA EN MEXICO. (para entender un poco como se motivan los mexicanos)

En si, es un poco complejo ver la cultura mexicana como un accesorio mas de los individuos, ya que si bien es cierto, la cultura surge a través de la historia, y es un proceso largo y antiguo, sin embargo, muchos ponen en tela de juicio la existencia de esta, basándose en la idea de que dicha cultura no nos pertenece, ya que es una imitación de las culturas que nos rodean y que han influido en la historia del país. Sin embargo, el hecho de que nuestra cultura se ha fundamentada en raíces europeas en sus inicios, no quiere decir que no exista esta cultura, dado que no es igual a la que los Europeos vinieron a dejar aquí, está es una cultura de modo propio, ya que se desarrolló aquí en México, con los diferentes factores que determinan este país, como lo son sus condiciones sociales, su modo de entender la realidad e incluso la forma en como se desenvuelve la propia historia, que difiere mucho de la del viejo mundo.

Pero, dejando a un lado un poco la discusión de si existe o no la cultura en México, es necesario remontarse a los factores que podrían en un momento dado hacer presente esta cultura para el País, viéndolo desde un punto de vista de supuesto, pero claro, con una tendencia objetiva.

La autodenigración es un fenómeno que es muy característico en los mexicanos, ya que esta se da por la vergüenza que sienten algunas personas por sus raíces, y buscan disfrazar esta realidad mediante culturas como la europeas, esto obviamente los denigra puesto que no están conformes con su situación, buscando alternativas para decir que no pertenecen a esta “vergonzosa “ esfera.

Uno de los grandes males de nuestro país ha sido también la tendencia de los mexicanos a imitar las acciones de otras naciones que parecen más civilizadas, con el pretexto pues de traer la civilización al país, de modo tal, que esta civilización la aplicamos aquí y no funciona porque son modos distintos en que se desenvuelve, es diferente la sociedad mexicana a la sociedad inglesa u holandesa o francesa. El propósito pues de la imitación es la necesidad de disfrazar la incultura, haciendo más obvia esta. Cabe mencionar que esta imitación no es producto en si de la vanidad sino que el mexicano de inicios de siglo pasado, estaba a merced de guerras y problemas internos en el país y el modo de mitigar un poco el dolor de esto era cultura lista para usarse y la más fácil es la ajena.

Podemos ver pues, que la historia de México ha tenido dos revoluciones ambas producto de las necesidades sociales de su entonces, la primera fue la independencia y la segunda fue la reforma en donde la sociedad buscaba libertades, ambas motivadas por hechos que violentaban las vidas de las personas, es así como se va marcando la cultura, con los hechos en los cuales la sociedad motiva y permite un cambio.

Pero remontándonos a la historia vemos que la cultura mexicana tiene grandes influencias d la española y si bien es cierto, dicha influencia ha sido de un modo impositivo, es decir, la cultura de España fue impuesta y no sugerida, y lo podemos ver en la destrucción de la cultura dominada. En esta cultura impuesta vemos dos grandes vertientes que son la religión y el idioma, ambos puntos clave para el desarrollo de la nueva cultura.

Hablando de la religión es un punto mucho muy importante de mencionar, ya que esta es la influencia espiritual hacia México, es pues, como se vio modificada su concepción de lo metafísico, de modo tal que alcanza pues una subyugación ante los preceptos que esta funda, y es más difícil un desprendimiento de los indígenas mexicanos con este factor a su contra. Todo esto motivado con la santa inquisición que fue triada a América la cual marcó el modo de ver la religión como obligatoria.

Cabe resaltar los aspectos particulares de los españoles que se ha venido legando con la conquista, uno de ellos y muy notorio es el individualismo que los caracteriza,

pareciendo pues que este factor ente mas se explota, más español se es, por lo que podemos ver que en este sentido la cultura mexicana pierde, ya que se limita al solo individuo al hacer las cosas y así su forma de existir es mucho más complicada.

Pero no todos los rasgos europeos fueron adquiridos por nuestra cultura, dado que las condiciones de este país como lo es su forma de ser de sus habitantes además de la poca población española dispersa en el país impidieron la llegada tumultuosa de la ideología española plenamente, lo cual es para bien una bendición.

Sin embargo para la cultura indígena mexicana, existió cierta apatía y falta de motivación para con los cambios, es decir, estaban demasiado pasivos a la evolución por lo cual no cuadraban en la idea de la conquista y es así como comenzó un problema, que creían que eran inferiores a los europeos, que se dejaron conquistar por ello, y esto no es verdad, ellos no eran inferiores, eran diferentes. A esta actitud se le llama egipcismo, lo cual significa que ante los cambios los indígenas ni siquiera se inmutaban y eso es traducido incluso en nuestra época dado que la sociedad mexicana no ha tenido un cambio muy notorio en escénica en los últimos cien años.

Pero trasladémonos al México independiente, ya habiendo visto las perspectivas anteriores y démonos cuenta de cómo es que la historia va dando pauta a los movimientos póstumos de la cultura mexicana.

Ahora que México ya era independiente, vemos pues que había un problema, desde hace mucho tiempo, el mexicano había vivido bajo el mandato de un gobierno que no era propio, por lo que de este modo no sabía precisamente como organizar el suyo, así que comienza un conflicto que encuadra en que se sienten inferiores porque al primer problema piensan que no podrán resolverlo. En este sentido, podemos inferir, que se buscaron alternativas para lograr sacar adelante al país. Alternativas tales como soluciones utópicas que devienen de Europa pero no son aplicables aquí porque esta tierra es diferente. Y de aquí se deriva el hecho de que los grandes fracasos del siglo XIX se debe a que los dirigentes osea las minorías estaban convencidos de ideas que no tenían sentido aplicarlas aquí en México.

Ahora el México independiente ve a la Francia como uno de los estandartes de la revolución, la libertad y las ideas frescas que la sociedad mexicana necesita para su evolución, las cuales vemos reflejadas en nuestra Constitución por ejemplo, de modo pues que Francia es un factor importante para la cultura mexicana.

En la nueva ideología vemos pues, que la Francia significa una afinidad con México por su latinización es decir, el modo de donde provienen las raíces de ambos.

Podemos notar a ciencia cierta que con los cambios de la Francia, en cuestión revolución las leyes toman un significado más profundo y la abogacía surge como un arma para el cambio y la nueva actitud de la sociedad mexicana.

Pues así vemos como la cultura francesa y su gran carácter de innovación y humanismo vienen a hacer función de influencia en México para su devenir, de modo pues que la cultura mexicana tiene como antecedente una gran cultura, la francesa.

Ya habiendo visto un poco de antecedentes, pasemos de lleno al análisis de la cultura mexicana con sus participantes como iconos de los estratos culturales:

En algunas ocasiones el mexicano tiende a ocultar su realidad porque le parece vergonzosa, de modo que esta, la disfraza con lo opuesto a lo que es su sentir, por ejemplo el llamado "pelado", quien es un personaje característico del machismo, con grandes dotes para ofender y fomentar el temor hacia los demás, acostumbrado pues a lastimar y a buscar su supremacía a base de ridiculizar y acabar con sus oponentes,

aunque estos en realidad le produzcan miedo, ya que de algún modo las personas que se acercan de algún modo a él, las ve como rivales.

Todo esto viene al hecho de que el mexicano que vive como el pelado, es un mexicano inseguro, que vive en un mundo de fantasía, donde el su propio Dios, puesto que otro parece que no le hace caso por lo que el único que es Dios y el único que le rinde culto es El mismo. De modo tal, que viven en una fantasía en la que son lo máximo sin serlo en verdad, transportándolos a serios problemas por ejemplo en su avance como individuos, ya que son sumamente susceptibles a las críticas y sienten que su valor se desmorona cuando tienen una por lo que la evolución d estos hombres ha sido muy limitada y desgraciadamente no son dos o tres los que viven en este país, sino que son millones de ellos. Por tanto es necesario que el mexicano adopte su realidad y que vea que ha ciado en errores muy grandes y que el único modo en que puede evitarlos es precisamente alcanzando un modo real de vida y ubicarse en el plano que le toca, dispuesto pues a evolucionar cuando las circunstancias así lo requieran.

Así pues vemos una vez mas en el pasado como es que las clases sociales son las que definen la cultura en México, es decir, como un antecedente de lo que ocurre con el y como es posible modificar las cosas si se tiene incoativa de hacerlo. En la época de la colonia existieron los criollos que eran la clase media alta en la nueva España, aquí era donde se alojaba la mixtura de las dos razas, y eran en si, más mexicanos que europeos, por lo que amaban a esta tierra, de modo tal que podemos ver al paso de la historia como todos los cimientos de los movimientos como el de independencia están fijados en los criollos que tuvieron la decisión y el motivo como para hacer cambios al país, de modo tal, que adaptaron el sentir de la sociedad a las posibilidades del mismo en aras de una mejoría.

En la manera criolla, así como en las anteriores podemos ver un punto de convergencia para la cultura mexicana que influye en el desenvolvimiento de la misma: la religión, que es una pieza clave para la cultura, ya que bien o mal se implanta en los individuos (sobre todo en esta época) dándoles capacidad de entendimiento hacia algunas cosas de la vida, esto se traduce como cultivar el espíritu, que a su vez es cultivar al hombre. Podemos ver que en México igual que en muchos otros piases, si no es que en todos, la religión es el centro clave de la vida de las personas de esos tiempos ya que en torno a ella giraban todos los demás aspectos, ya fueran políticos o sociales, e incluso materiales ya que la misma arquitectura da pie a la misma religión.

La enseñanza de a religión en México se dio como un punto primordial, ya que era la carrera más solicitada o la de mayor prestigio y se impartía en los seminarios además de que el ir a la iglesia se consideraba como una obligación casi coercitiva para los individuos.

Sin embargo la decadencia de la religión empieza con la reforma, donde se da la educación laica y muchos otros aspectos que dañan la economía incluso de la misma iglesia, de tal modo que la misma sociedad empieza a ver a la religión desde un punto menos dogmático y la critica, y con justa razón debido a que esta había explotado a la sociedad mexicana de cierto modo, al adjudicarse de sus tierras y al utilizar incluso a los indios casi como esclavos, de modo tal que se puede ver que la misma sociedad ya no estaba tan conforme con lo que pasaba. De este modo vemos que cuando la religión no se lleva a cabo de un modo adecuado lo único que hace es tergiversar las ideas de los fieles, dejándolos en un mundo oscuro, en el cual al único que pueden pedir ayuda es aun Dios que habla de amor, pero cónsules que hacen lo contrario.

Podemos ver que a contraparte de la religión surgen pensamientos como es el positivismo que es un pensamiento que busca en si solo las aplicaciones en el campo de lo real y deja a un lado lo espiritual es decir lo que no tiene aplicación en la vida. Sin embargo este modo de pensar no surge de modo solitario sino que va aunada al liberalismo lo cual nos hace pensar de algún modo que el complementos halla acción en función solo de algunos de los integrantes privilegiados de la sociedad por lo que se ve

bastante viciada la idea de que sea efectivo. Este positivismo que fue adoptado en la cultura mexicana trajo consigo serios problemas ya que ahora en lugar de religión se tomaba a la ciencia como modelo de avance, de modo que se dejaba a un lado la moral que es necesaria para los pueblos en progreso. Ciertamente esto era una situación muy complicada en vista de que no se podía llevar evolución de esta manera, ya que el cultivo del espíritu es esencial para la cultura y el fomento a las artes así como la filosofía y los pensamientos son indispensables, por lo que algunos autores mexicanos como José Vaconselos Alfonso Reyes, Julio Torri y Jesús Acevedo entre muchos otros hicieron grandes innovaciones a las formas en como se llevó a cabo las artes y la cultura orientadas a la moralidad. La voz de estos hombres, es la voz de la cultura hispanoamericana que buscaba en ellos una trascendencia a su ideología.

La educación en México fue un factor muy importante ya que a principios del siglo XX comenzamos a ver la evolución en la educación con la educación primaria, secundaria, preparatoria y universitaria en donde se veía a los alumnos aprender cosas que estaban al alcance del hacer en la vida por lo cual la cultura en México creció. Para esta fecha se veía en Europa la guerra por lo que la admiración por la misma comenzó a decaer y ahora comenzaba algo que daría pauta a la cultura mexicana, que sería forma en como encontraría una cultura que pudiera decir "propia", a modo que existieron dos grupos, los que eran nacionalistas que decían que México se debería de apartar de los modos de operar del mundo. Por el contrario estuvieron los grupos que apoyaban la idea de un México europeizado, que decía que en debería seguir esa cultura europea en México, desgraciadamente ambos estaban equivocados y la respuesta a ese problema residía en la media de ambos.

Toda esta serie de problemas se pueden solucionar si nosotros como mexicanos hacemos conciencia de algo muy imperante, el saber quienes somos, por que estamos aquí y a donde vamos, porque el hecho de conocernos nos hace mejores pero aún más el hecho de aceptar esas cosas que parecen desacordes con la cultura europea y que en ocasiones dan pena y buscar que nuestra cultura perdure entre nosotros. Este es el primer paso para la búsqueda de una ciencia en México, que nos permita existir de un modo más versátil, ya que nuestra ciencia se ha adecuando a la recolección de textos de otros países y haciendo enmarque en el propio de un modo pleno, sin darnos cuenta de que las semillas de otros lugares crecen en este país de un modo muy frágil y que es necesario alcanzar una cultura propia pero fundada en las culturas universales sin tomar a estas como un credo.

El mexicano necesita una cultura que sea general, abstracta y aplicable, una cultura que pueda respirar en cada rincón de su patria, una cultura que permita entender las demás culturas y asimilar los puntos prioritarios de las mismas.

Pero no hay que ver a la cultura con un favor de la tecnología o de la forma de hablar más elocuente, la cultura tiene su modo de ser basado en la superación en la virtud del hombre, que encimando con ella alcanza evolución.

Para alcanzar dicha evolución es necesario implementar ideales generales de la vida mexicana, es decir el alcance de un modo global del ver de la realidad mexicana, es decir el enmarque de todo lo que ocurre en el país y no solo en una parte de el.

Otro factor en la cultura podemos ver que es la tecnología que surge a razón del bienestar del hombre pero que a la par lo esclaviza ya que como se ha visto. Las sociedades que han crecido desmesuradamente en este aspecto no prosperan tal cual se esperaba que lo hicieran de un modo más justo. Ya que hay mucha desigualdad para la asimilación de la tecnología ya que los que no cuentan con recursos suficientes para adquirirla se convierten en entes que no pueden manejarla.

Esta tecnología que el hombre blanco hubo creado en algún momento y que dicha tecnología la utilizó para sobresalir y provocar a los hombres de color, subyugándolos ante su burguesía. Esta lucha también es definitiva en la forma de conllevar la cultura

puesta que marca antagonismos en la propia civilización, entendiéndose así, una división de la propia civilización.

Desgraciadamente en México vemos esto traducido con los indígenas que en sí han sido explotados por los burgueses o por las clases altas, además de los propios trabajadores o proletarios que de algún modo han sufrido para fomentar su subsistencia. Cabe mencionarse que hay que hacer conciencia en este aspecto para procurar al mexicano una existencia más justa y que entre sus filas como nacionales no haya diferencias ni explotaciones.

Si bien es cierto la tecnología tiene su lado bueno que es el de procurar un avance para la sociedad haciendo los trabajos más difíciles para los hombre formalizando más fácilmente las formas en la producción.

Para corregir los problemas sociales y culturales existe una palabra mágica, que se llama educación la cual enmarcada hacia las formas de entenderse el individuo a si mismo y apartir de esto alcanzar trascendencia lo hacen un individuo mucho mejor debido a que su carácter como persona ha alcanzado evolución y es mas fácil que se sitúe en un punto equilibrado en la sociedad

Podemos ver asimismo, que el mexicano que ya tiene estos conceptos bien definidos, es decir que está educado para la vida con sistemas apropiados que le permiten saber quien es y todo lo que ello implica tiene una gran ventaja, sin embargo hay una necesidad de que esto no se quede en lo individual, sino que hay que buscar el modo en que esto vaya aplicado a la sociedad, es decir, que dicha sociedad alcance un éxito mediante la participación conjunta de sus individuos de modo tal que pueda lograr fuerza como nación. Esto se logra mediante el interés de los propios individuos, los cuales están conformando a la nación y es que ciertamente parece que en este país, cada quien le reza a su propio santo, pero no debe ser así, debemos de salpicarnos y empaparnos de los temas que acontecen esta sociedad mexicana para que podamos alcanzar una mejoría mediante la crítica constructiva y la fuerza de la ciudadanía, solo con los juicios objetivos y bien fundados se alcanza trascendencia en la vida política, social, económica, religiosa entre muchas otras.

Podemos ver en nuestro país como los jóvenes actúan en la política y en otras diferentes disciplinas las cuales buscan en la juventud s dinamismo, desgraciadamente los jóvenes caen lo utópico es decir, que su campo de acción lo hacen a su modo de ver las cosas a manera local y no a manera general, lo cual no sugiere que la política deba esta enmarcada en las manos de los viejos, sino que en si debe ser una política que tenga un sentido real dejando a un lado lo idealista que no conviene mucho.

La cultura puesto en un país como México es una cultura orientada hacia lo material, sin embargo, es imprescindible que la conciencia Mexicana también se decir que a buscar los factores que enriquecen su espíritu como nación y atender estas necesidades con tanta prioridad como lo hace con las de tipo substancial (como económicas por ejemplo), de modo tal que la sociedad mexicana alcanzará una evolución.

La sociedad mexicana es una sociedad dotada con todas las herramientas para alcanzar innovación y lograr convertirse en una sociedad mejor, ya que no tiene ninguna limitación genética que le impida utilizar su inteligencia como los europeos o como los americanos y por lo tanto siempre podrá estar al nivel siempre y cuando lo desee.

La superación de este país reside en su gente y en la empatía que tengan para con la mejora de la situación que viven, ya que si hay cohesión habrá triunfo, dado que el Estado lo hacemos todos.

METODOS Y TECNICAS PARA MOTIVAR AL TRABAJADOR

Programas de reconocimiento del empleado

Los programas de reconocimiento del empleado pueden tomar numerosas formas, las mejores usan múltiples fuentes y reconocen tanto logros del individuo como los del grupo por lo tanto la compañía proporciona un programa donde se nominan a los individuos reconocidos por su gerente por haber ido encima o mas allá de su deber anualmente los individuos pueden nominar a sus compañeros y se reconocen categorías como:

Riesgo
Innovación
Reducción de costos
Puntualidad servicio total al cliente.

Programas de participación del empleado

La participación del empleado o específicamente involucramiento del empleado son programas los cuales pretenden ver la capacidad total de los individuos y esta diseñada para alentar un compromiso cada vez mayor con el éxito de la organización la lógica involucra a empleados en aquellas decisiones que los afectan y al incrementar su autonomía y el control sobre sus vidas laborales los empleados se sentirán mas motivados, mas comprometidos con la organización, serán mas productivos y estarán mas satisfechos con sus trabajos.

Ejemplos de programas de involucramiento del empleado.

Gerencia participativa

La característica distintiva común de todos los programas de gerencia participativa es la toma conjunta de decisiones esto es, los subordinados comparten realmente con sus superiores inmediatos un grado significativo de poder en la toma de decisiones.

Participación representativa.

Los trabajadores participan en la toma organizacional de decisiones por medio de pequeños grupos de empleados participativos, puede ser por medio de consejos de trabajo que enlazan a los empleados con la gerencia, son grupos de trabajo nominados que deben ser consultados cuando la gerencia toma decisiones que involucren al personal.

Círculos de calidad

Es un grupo de trabajo formado por empleados que se reúnen regularmente para analizar sus problemas de calidad, investigar las causas, recomendar soluciones, y llevar a cabo acciones correctivas.

Programa de paga variable.

Los planes de paga por pieza de incentivos salariales, de reparto de ganancias, de bonos y reparto de utilidades son formas de paga de forma variable, es una porción de bonos y reparto de utilidades son formas de paga variable es una porción de la paga del individuo basada en alguna medida individual u organizacional de desempeño. Los planes de paga por pieza es cuando a los trabajadores se les paga una suma fija por cada unidad de producción terminada cuando un empleado no consigue un salario base y recibe su salario por lo que produce. Este es un plan por pieza que a muchos trabajadores sobre todo a nivel de producción los motiva para seguir produciendo mas y mas y así el empresario no tiene que batallar con tiempos muertos que a nadie benefician y este es un programa de motivación muy efectivo que por cierto no se ha empleado en la empresa PRECOM y es una de las metas que antes de terminar la presente gestión como administrador general se implemente de una forma equilibrada.

La labor de motivar a los profesionales

En comparación con la generación pasada es mas probable que el empleado típico sea un profesional altamente entrenado con titulo universitario que un obrero de una fábrica. Estos profesionales difícilmente se les puede motivar de otro modo que no sea con la gratificación de escalonamiento laboral y que esto lleva en consecuencia a un desarrollo profesional y un estatus por llamarlo así de los resultados satisfactorios de su trabajo. se puede pensar que esto funcionaria por lógica en cualquier ser humano pero no es así ya que la gente que de verdad es estudiada sabe que por ética o moral profesional sus logros se miden no tanto como efectivos medidos en dinero sino que en la superación profesional que cada individuo logre así como las metas que logro y finco en cada empresa.

La motivación es un factor muy importante a tener en cuenta en el trabajo ya que activa la diligencia de los trabajadores y que facilita que trabajen más y mejor, disfrutando de ello.

Una vez que las necesidades básicas están satisfechas (alimento, seguridad, etc), los empleados se mueven en busca de afecto, reconocimiento, autorrealización, autonomía y poder. En un despacho profesional o asesoría, el empleado típico suele ser un profesional altamente entrenado con título universitario. Estos profesionales reciben una enorme satisfacción intrínseca por su trabajo.

Este tipo de trabajador suele tener un compromiso fuerte y a largo plazo con su campo de trabajo. Su lealtad se dirige más a menudo a su profesión que a su despacho. Para mantenerse actualizados en su campo, necesitan actualizar regularmente sus conocimientos, y su compromiso hacia su profesión significa que su jornada laboral se extiende más allá de ocho horas al día, cinco días a la semana.

Cada empleado es único y el jefe debe atender a cada individualidad; los directivos deben crear un clima propicio para que emerja esa motivación intrínseca que existe en los profesionales del sector. Cada empleado tiene diferentes necesidades, no se debe tratar a todos por igual. Es necesario invertir tiempo en conocer cuales son las necesidades de cada empleado, para poder individualizar las metas, el nivel de involucramiento y las recompensas.

Para este grupo profesional el dinero y los ascensos están bajos en su lista de prioridades, porque disfrutan de lo que hacen. En cambio, el reto por el trabajo tiende a ser calificado como alto en la escala de los profesionales. Les gusta enfrentarse a problemas y encontrar soluciones. La principal recompensa en su trabajo es el trabajo en sí mismo.

La labor de motivar a la gente que hace tareas repetitivas

Considera que los empleados que hacen trabajos estandarizados y repetitivos por ejemplo trabajar en una línea de ensamble, implica que sean aburridos y llenos de tensión sus labores.

Motivar a los individuos en estos puestos puede ser fácil por medio de una selección cuidadosa. La gente varía en su tolerancia a la ambigüedad. Muchas personas requieren trabajos donde requieren una cantidad mínima de decisión y variedad tales individuos se adaptan mejor a los trabajos estandarizados que los individuos con necesidades de crecimiento y autonomía. Se podría no ser capaz de hacer mucho más que tolerable y crear un clima placentero de trabajo amplios descansos, oportunidades de socializar con los colegas durante los descansos y tener supervisores comprensivos.

LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA "PRECOM"

Es casi nula la motivación en la empresa ya que solo se paga un sueldo y a caso una pequeña compensación si es que se quedan mas en el horario de trabajo, tristemente los empresarios piensan que la motivación solo es un gasto de efectivo y de tiempo sin recordar que la causal mas importante para producir eficientemente algo es estando precisamente motivados y por lógica cuando el ser humano alcanza la motivación como lo explico la pirámide de Maslow empieza a producir mas y eficiente mente, claro que es importante que la empresa o mas bien los empresarios se encuentren en la posición de aceptar la resistencia a el cambio y así iniciar la cultura empresarial así como tener una ética en los negocios.

No solo es el ago de la semana es además la conciencia empresarial es ser un poco mas humano y que se recuerde que todos necesitamos de todos si la motivación se lleva por buen camino se aplica entonces el gana – gana, y por consecuencia se obtiene una mejor vida social y económica.

CAPITULO 4 METODO

PROBLEMA DE INVESTIGACION

¿Como influye la motivación en la productividad de la empresa PRECOM SA DE CV?

HIPOTESIS

HO: Si afectará la motivación en la producción.

HI: No afectará la motivación en la producción.

HA: Beneficiará la motivación en la producción.

VARIABLE INDEPENDIENTE

La motivación laboral.

DEFINICION CONCEPTUAL

Concepto de motivación Laboral:

Es la energía direccionada al logro de un objetivo, que cuando es alcanzado habrá de satisfacer una necesidad.

DEFINICION OPERACIONAL

Encontrar los lineamientos y los factores que regula la empresa en la motivación a través de un instrumento de medición.

VARIABLE DEPENDIENTE

La productividad laboral.

DEFINICION CONCEPTUAL.

Es la medición por la cual se definen los niveles de la producción en una empresa, y se establece la eficiencia de la misma.

DEFINICION OPERACIONAL

Contrastar los actuales niveles de producción así como de rotación de personal con los niveles recabados después de la aplicación de este estudio.

SUJETOS

Todos los empleados de la empresa tanto de la planta productiva así como de la área Administrativa, se selecciono un segmento porcentual del total de empleados 75 empleados 7 administrativos total 82 personas.

ESCENARIO

La planta de PRECOM ubicada en los Reyes la Paz .

PROCEDIMIENTO

Se aplicaron instrumentos de medición, tanto a empleados como a directivos, se aplicaron los medidores de gestión y una encuesta de satisfactores.

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se entregaron 15 cuestionarios los resultados fueron los siguientes:

En la pregunta

1. 8 10 6 10 10 10 6 9 10 9 8 7 10 8 0

2. 6 8 7 8 9 6 7 8 8 8 7 6 9 8 0

3. 8 9 7 8 9 8 7 5 4 6 7 6 5 8 0

4. 7 8 8 9 10 8 7 8 9 8 7 8 8 9 0

5. 0 6 7 8 7 6 7 8 7 6 8 7 8 7 0

Por lo tanto

1.- 8

2.- 7

3.- 6

4.- 7.6

5.- 6.13

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los empleados de PRECOM solo asisten a la empresa porque el 95% de ellos viven alrededor de la fuente de trabajo y esa es su única conveniencia, si el dueño analizara un poco mas el asunto se daría cuenta que sin necesidad de aplicar un segundo turno o gastar enormes cantidades en tiempos extras o compensaciones absurdas, eficientaria la producción con tan solo motivarlos correctamente.

Si no se toman medidas mas enérgicas y los socios accionistas no definen hacia que rumbo dirigirse y si además no se establece un respeto hacia los empleados difícilmente se podrá transmitir la nueva cultura empresarial y laboral además de no iniciar una certificación en la cual por pura sinergia se lograra estándares mas elevados que pueden llevar a una estabilización y crecimiento sostenido económico y productivo.

Por lo tanto recomendamos ampliamente se aplique el sistema de motivación de las expectativas pero siempre y cuando se aplique correctamente y los socios no crean que es un desperdicio económico o de tiempo, además de aceptar los lineamientos empresariales, que existen intrínsecamente en cualquier organización.

La pregunta final a considerar seria:

¿Que estamos dispuestos a sacrificar para lograr nuestros objetivos?

Recordemos que a veces es necesario hacer un pequeño alto para afilar la navaja o bien para continuar con mas fuerza.

BIBLIOGRAFIA

Beltrán Llera, J. Para comprender la psicología. Editorial Verbo Divino (Estella -Navarra) 1988.

--Birch y Veroff. La motivación : un estudio de la acción. Editorial Marfil S.A. (Alcoy - España) 1969.

--Campillo, J. Psicología de la educación. Editorial Magis. Esp.

--Compilación de Cesar Coll, Jesús Palacios y Álvaro Marchesi. Desarrollo psicológico y educación II. Psicología de la educación. Alianza Editorial (psicológica). (Madrid) 1990.

--Mc Teer. Wilson. El ámbito de la motivación (ambiental., fisiológica, mental y social). Editorial El Manual Moderno S.A. (México) 1979.

--Nuttim, J. Teoría de la motivación humana. Editorial Paidós

--Pinillos, J.L. Principios de psicología. Alianza Editorial. (Madrid) 1975.

--Taylor, A y compañía. Introducción a la psicología. Manual. Aprendizaje Visor. 1984.

--Todt, E. La motivación. Biblioteca de Psicología.

Idalberto Chiavenato: Administración de Recursos Humanos (Capítulo II)

-Kenneth Blanchard – Paul Hersey: La administración y el comportamiento humano (Capítulo II y III)

-Stephen Robbins: Comportamiento Organizacional (Capítulo V)

-Keith Davis – John Newstrom: Comportamiento humano en el trabajo (Capítulo VI)

-Santiago Lazzatti: Management. Funciones, estilos y desarrollo (Capítulo III)

-Gary Kreps: La comunicación en las organizaciones (Capítulo VIII)

-Waterman y Peters: En busca de la excelencia (Capítulo III)

-Curso McGraw Hill de Management (Capítulo VII)

-Frederick Herzberg: Revista Administración de Empresas: "Una vez mas ¿Cómo motiva Ud. a su personal?"

-Revista management y gestión : Artículo "Como no desmotivar y motivar"

-Revista Gestión Volumen 3, Numero 2, Mar-Abr 1998: Artículo "El capital intelectual"

-Revista Gestión Volumen 4, Numero 2, Mar-Abr 1999: Artículo "Peligro: Compañía tóxica"

-Revista Gestión Volumen 1, Numero 1, Ene-Feb 1996: Artículo " Claves para motivar al empleado"

En internet:

www.gestiopolis.com.mx

www.lafacu.com.mx

www-lamotivacionhumana.edu

www.redproductividad.com

http://www.cnice.mecd.es/recursos/bachillerato/economia/2/necesidades_sociales.htm

ANEXO (A) INSTRUMENTO DE MEDICION

1. ¿ Te gusta la labor que desempeñas en esta empresa?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. ¿ Como definirías el compromiso de la empresa hacia tu persona?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. ¿ Consideras que estas suficientemente motivado en la empresa?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

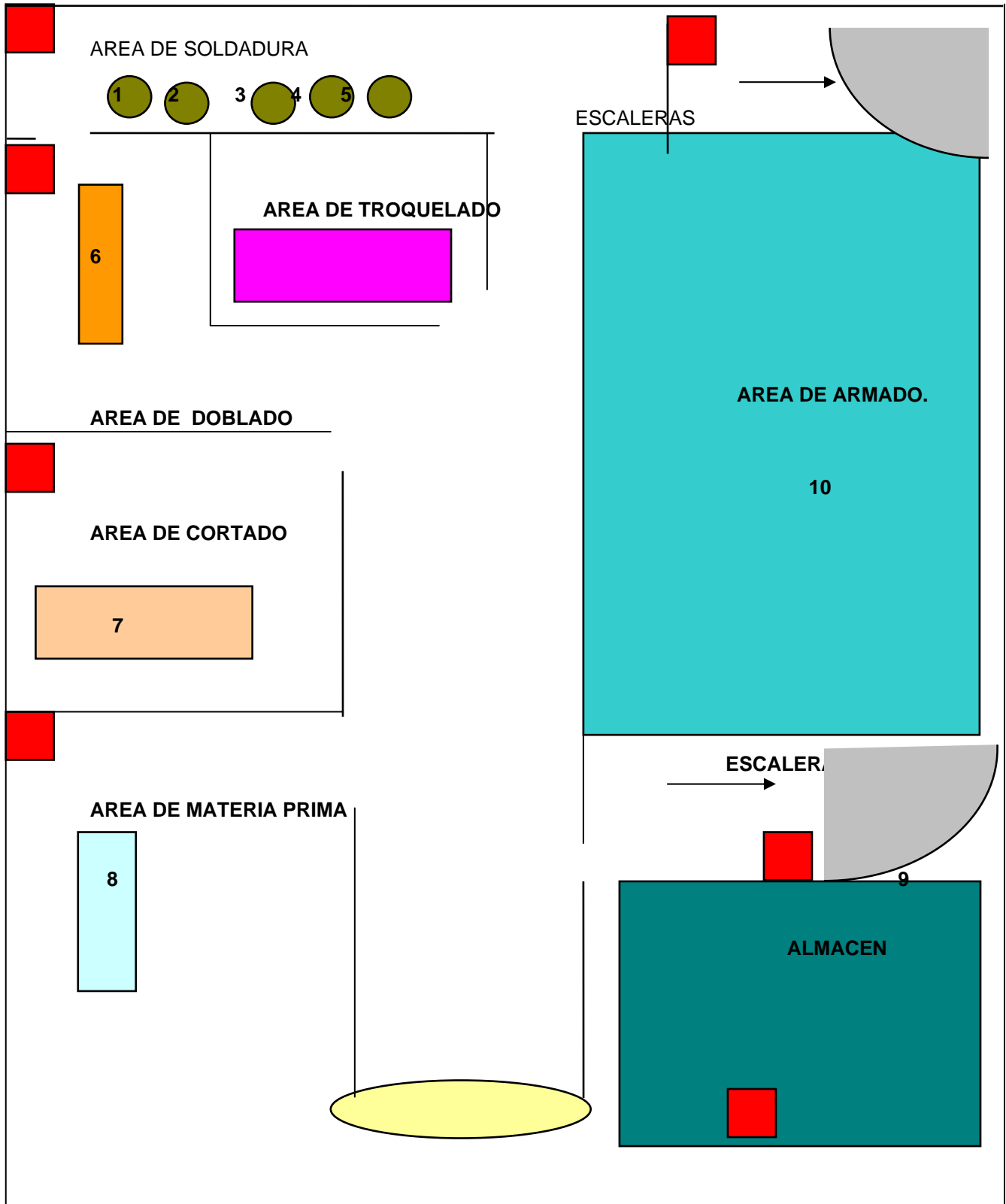
4. ¿ En que numero (si se pudiera medir) consideras que esta tu capacidad en la producción?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. ¿ Piensas que eres importante para la empresa?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

DISTRIBUCION DE PLANTA DE PRECOM PLATA BAJA



ENTRADA
DISTRIBUCION DE PLANTA DE PRECOM PLANTA ALTA

