

Capítulo 64. La propuesta de una teoría mexicana de motivación denominada teoría mx.

Víctor Manuel Piedra Mayorga
Miguel Ángel Vázquez Alamilla
Raúl Rodríguez Moreno
Rafael Granillo Macías

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo / Universidad Autónoma de Tlaxcala
<https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.15.5.64>

Resumen

El objetivo de realizar esta investigación consiste en proponer una teoría mexicana que integre los elementos sociales, idiosincrasia, usos y costumbres, entorno natural y cultura mexicana prevaleciente para motivar al personal con sus cualidades, competencias y características, lo cual se planteó en la hipótesis "las teorías extranjeras se adecuan al entorno y características de las empresas mexicanas, o cuales son los elementos complementarios que se requieren para obtener mejores resultados en cuanto a la creación de un mejor ambiente laboral y productividad", se analizaron diferentes teorías y se concluyó con una propuesta mexicana mencionada al final del artículo, a partir de la información recabada en diferentes portales mencionados en la bibliografía consultada, es una investigación documental y exploratoria.

Palabras clave

Motivación, teorías, modelos

Introducción

Las características nacionales, socioculturales y particulares de cada estado mexicano influyen en variables que a su vez determinan las actitudes básicas ante el trabajo y pueden generar motivación o conflictos, la expectativa es que existan mejores relaciones, crecimiento personal y organizacional, lo cual determinara mejor productividad y ambiente laboral, en México es necesario considerar una teoría motivacional mexicana que permita normar o establecer mecanismos para aprovechar y desarrollar mejor los recursos humanos dentro de las organizaciones mexicanas o extranjeras establecidas en México para ser más productivas, crezcan, sean innovadoras, eficientes y rentables (Montoya & Boyero, 2016). Un empleado que no está a gusto en su trabajo disminuye su productividad hasta en un 40% en México, para evitarlo es recomendable cuidar el bienestar y ecosistema de los empleados desde que inicia el proceso de reclutamiento y es contratado para integrarse a la organización, algunas manifestaciones de incomodidad son irritabilidad, baja productividad, comentarios negativos a su actividad laboral, poca inspiración e identidad para trabajar, hay ausentismo y bajo rendimiento, incrementado los costos de la empresa por desperdicio de material, retrabajos, productos de mala calidad o en el extremo perder clientes y cerrar (Vargas, 2020), en México por lo menos 4.5 millones de trabajadores entre 20 y 40 años reportan algún tipo de depresión, ocasionada por problemas sociales, familiares, económicos o profesionales en sus respectivas actividades, disminuyendo su productividad en 40%, situación que no se reduce con amenazas de despido, sino con actividades motivantes (Piedra, 2015). En países como Estados Unidos, representa una pérdida de 250,000 millones de dólares anuales, ya que un empleado deprimido, genera un costo tres veces más alto que cualquier otro padecimiento médico, una persona con depresión en promedio pierde 15 días laborales al año, trabajo o actividad rutinaria no hay variaciones en su trabajo, las políticas o normatividad no se cumplen o van en contra del personal, falta de objetivos o retos, ausencia de un plan de desarrollo profesional, monotonía, es-

trés, exceso de actividades, mala relación o comunicación con los jefes o compañeros, escasa remuneración, problemas familiares, falta de una adecuada capacitación o superiores que no saben orientar, escucharlos o son incompetentes para desarrollar su actividad (Artigas, 2016).

En México, es muy común que la motivación se pierda desde el proceso de reclutamiento por no realizarlo quien debe hacerlo o el personal designado no cubre el perfil deseado, se consideren los recomendados, el puesto de trabajo no es el apropiado para la persona o el candidato reúna los conocimientos y la destreza técnica, por eso es importante evaluar si la vacante tiene afinidad con su personalidad, intereses personales y expectativas futuras, conocer el puesto y tener deseos por quedarse en él son cosas totalmente distintas, nadie acepta un trabajo con el objetivo de fracasar y ningún empleador contrata con la intención de despedir pronto. Pero, si no hay un reclutamiento adecuado el elegido puede desmotivarse al ver que el puesto no es lo que esperaba, el reclutador debe pensar en los requisitos no sólo laborales, sino también personales que debe cubrir el candidato, y asegurar que éste cumpla con ambas partes o habrá un mal inicio laboral.

Una persona desmotivada puede contagiar a sus compañeros haciendo que cada vez más estén inconformes con las condiciones laborales que tienen, generar relaciones humanas distantes, indiferencia, apatía o negarse a trabajar en equipo, para poner fin a esta situación, lo primero es identificar el comportamiento de los empleados a través de la observación, pláticas, encuestas, entrevistas, resultados de su trabajo, conflictos anteriores y como se han solucionado, quejas o agravios para identificar los factores que los tienen en ese estado ya que pueden ser problemas personales, familiares, acoso laboral, compañeros tóxicos, falta de capacidad para desarrollar su actividad o problemas económicos (et, al, 2015).

Metodología

Tipo y nivel de la investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo y analítico, porque solo describe o estima parámetros de la población de estudio a partir de una muestra, es analítico porque establece asociaciones entre factores y es de nivel descriptivo relacional porque solo se demuestran la dependencia entre las dimensiones de estudio. Es una investigación aplicada, toda vez que está dirigida hacia la determinación de los factores organizacionales que inciden de manera positiva o negativa en el desempeño laboral, el diseño que se utiliza en esta investigación es transaccional, ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

Desarrollo

Actualmente la globalización ha hecho a los mercados más competidos en todos sentidos, donde la tecnología se ha vuelto una parte fundamental en cualquier proceso productivo, pero así mismo, se crea mucha obsolescencia y se hace incosteable tecnificar todos los procesos (Montoya & Boyero, 2016), un factor eficaz para producir con calidad e innovación continua es el capital humano, con el cual se logra mejorar la calidad y productividad, siempre y cuando las condiciones laborales o estructurales sean las adecuadas para generar un ambiente laboral que permita esta participación activa y transmisión de experiencia o conocimientos, la competencia global requiere que los empleados sean más flexibles y aprendan a enfrentar los cambios rápidos e innovaciones, los retos están presentes, pero también se abren oportunidades para quien tiene la visión de su negocio bien definida, no es el trabajador más fuerte el que sobrevive sino el que mejor se adapta a las condiciones actuales (Lam, 2021).

Cuando un trabajador resuelve sus necesidades fundamentales, recibe respeto, mejores sueldos, mejores prestaciones sociales, solución a sus problemas familiares, expectativas de crecimiento, recibir un trato digno, de respeto, vive decorosamente, tiene mejor calidad de vida, asume una actitud de satisfacción y tiene mejores resultados, más un salario moral, los resultados se deberán reflejar (Artigas, 2016), con un mayor grado de satisfacción laboral, (véase Cuadro 64.1):

Cuadro 64.1
Factores de motivación y desmotivación

El ambiente físico donde trabaja.	El hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien.	El sentido de logro o realización que le procura el trabajo.	Posibilidad de aplicar, desarrollar o acrecentar sus conocimientos.	Asumir retos, considerar propuestas de los trabajadores.
Tiempo libre para actividades recreativas practicadas.	Relaciones familiares buenas o malas, afiliaciones sociales	Imagen positiva de la compañía, buen trato del supervisor.	Motivaciones y aspiraciones personales	La satisfacción en el trabajo influye sobre la satisfacción en la vida cotidiana
Estabilidad emocional, condición socio-económica estable.	Relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.	El estilo de dirección, buen trato de los superiores	Relación entre satisfacción y clima organizativo.	Importancia de las actitudes, ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
Aspectos negativos				
Salud	Salarios bajos	Malos tratos, falta de respeto	Mala evaluación del desempeño	Comentarios e imagen negativos para la organización.
Ausencia de actividades para socializar, preferencia a barberos, recomendados o favoritos.	Baja calidad de vida en el trabajo, ausencia de prestaciones sociales y ascensos, rotación constante de personal, equipos defectuosos o inapropiados para trabajar, horarios cambiantes.	Relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias, trabajos temporales sin seguridad para ser de base, acoso laboral y sexual, Bullying, inequidad en las compensaciones	Condiciones de trabajo malas e insalubres, malos compañeros de trabajo, falta de seguridad social, privilegios a los barberos, insuficiente autoridad para tratar sus problemas de grupo, individuales o de equipo de trabajo	Falta de sensibilidad de la dirección de la organización en relación con las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores relacionadas con su trabajo, conflictos interpersonales sin solución
Negligencia: Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore, incluye ausentismo, retrasos crónicos, merma de esfuerzos, aumento de errores, bajo rendimiento, productividad, ausentismo y rotación.		Los trabajadores sindicalizados se manifiestan con quejas, agravios o negociaciones contractuales formales a través propuestas y negociaciones con la empresa.		No existe salario moral, se crean ambientes de intrigas, chismes, compañeros tóxicos.

Los resultados positivos se hacen presentes en trabajos estimulantes, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores, aumenta la eficiencia y competitividad en la organización, hay lealtad y orgullo de pertenencia, quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas, quien está insatisfecho, tiene actitudes negativas que

se manifiestan en un comportamiento negativo hacia la organización y con sus compañeros de trabajo (Lam, 2021). En las décadas de 1930 a 1950 las organizaciones formaban equipos de boliche, uniones de crédito, organizaban días de campo, proporcionaban asesoría a los empleados y capacitaban a los supervisores para que los trabajadores estuvieran contentos generando con ello mejores relaciones humanas, trabajos en equipo, el orgullo de pertenencia, se incrementaba la calidad y la empresa tenía crecimiento y ampliación de su mercado.

Es un hecho que cuando hay preocupaciones económicas, malos tratos del jefe, acoso laboral, o carencia de reconocimiento el rendimiento personal baja, pero cuando saben que están siendo atendidas adecuadamente sus necesidades, están tranquilos, existe más compromiso y trabajan mejor. Cuando el empleado sabe que las cosas marchan bien en el hogar y en su trabajo, está contento, canta en su trabajo, mejora la calidad, progresa, hay más cantidad de productos y rendimiento laboral (Bizneo, 2021).

Cuadro 64.2
Factores intrínsecos y extrínsecos

Factores intrínsecos o motivadores, incluye las relaciones, cargo, como se siente el trabajador en su puesto, el trabajo en sí, realización, reconocimiento, promoción, trabajo estimulante y la responsabilidad que satisfacen necesidades de desarrollo psicológico.	Factores extrínsecos, como se siente el individuo en relación con las condicionantes de la empresa, con las políticas, administración, relaciones interpersonales, sueldo, supervisión y beneficios sociales en el trabajo.
--	---

Fuente: González, (2021)

De acuerdo a su teoría menciona que para motivar al individuo, se debe reconocer sus logros, trabajos, responsabilidad y crecimiento de tal manera que perciba que es tomado en cuenta y que su aportación al proceso de producción es importante, esto lo motivara para futuras participaciones, elevándose la calidad y compromiso del trabajador para realizar sus actividades encomendadas, algunos factores de higiene como el aumento y los elogios podrían cumplir la función de motivadores puesto que llevan al reconocimiento del logro

Teoría de las Necesidades de David Mc Clelland

Sus investigaciones tienen relación con la necesidad de logro, afiliación y poder.

- La necesidad de logro refleja el afán del individuo por alcanzar objetivos, imponerse metas de excelencia y demostrar su competencia.
- La necesidad de afiliación es la necesidad ser parte de un grupo, apoyar a sus integrantes, tener afecto, amor e interacción con la sociedad.
- La necesidad de poder refleja el interés por ejercer el control en el trabajo personal y el de otros, obtener reconocimientos, tener prestigio (Balbuena, 2020).

Teoría de la Equidad

Las personas juzgan la justicia al comparar sus insumos y contribuciones con las recompensas que reciben, con el de otras personas dentro de su empresa y en la sociedad, es decir la gente hace comparaciones en su trabajo y las desigualdades pueden influir en el esfuerzo que le dedican (González, 2018). Considera los pagos, prestaciones, símbolos de status, reconocimiento, realización o participación, o resultado/insumo de las personas comparables de la

misma empresa, u otra, para restablecer la equidad se debe aumentar o disminuir los propios insumos, el esfuerzo, persuadir a la persona y organización para que altere, aumente o disminuya sus insumos en igualdad de circunstancias (Aiteco, 2021).

Teoría de la expectativa de Vroom

Esta teoría explica las diferencias entre los individuos, situaciones, expectativas, resultados y comportamiento en el trabajo, bajo los siguientes supuestos (Quintanilla, 2016):

- a. El comportamiento depende de una combinación del individuo y el ambiente.
- b. Las personas toman decisiones conscientes de su comportamiento.
- c. Las personas tienen distintas necesidades, deseos y metas, basándose en sus expectativas y resultados deseados.
- d. La esperanza del éxito tiene consecuencias de su comportamiento.

Teoria de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow

Su teoría se fundamenta en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida a ella de acuerdo a las necesidades individuales y organizacionales (UP, 2021):

Figura 64.1
Pirámide de las necesidades de Maslow



Fuente: Batteman (2011)

- a) Necesidades de déficit: la persona carece casi de todo, es la pobreza extrema.
- b) Necesidades fisiológicas: son asociadas con la supervivencia básica del organismo como la alimentación, agua, cobijo y sexo.
- c) Necesidades de seguridad: están relacionadas con un estado de orden, seguridad personal, laboral o familiar.
- d) Necesidades sociales: tienen relación con la necesidad de aspecto afectivo y su participación social.
- e) Necesidades de reconocimiento: es la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social.

f) Necesidades de autorrealización: es cuando la persona ha logrado alcanzar su objetivo, el cual puede ser temporal, en tanto no aparezcan nuevas necesidades inducidos básicamente por la mercadotecnia.

Teoria X y Y de Douglas Mc Gregor

A fines de la década de 1950, analizó el contexto emocional del ambiente laboral como factor de motivación ya que ni el dinero ni las condiciones de trabajo, así como tampoco el castigo, operaban como incentivos constantes. Douglas McGregor, (MIT) propuso que las actitudes hacia los empleados, y el consecuente tratamiento que se deriva de ellas, influyen en el desempeño del personal, en su obra El lado humano de las organizaciones, sostenía que las dos diferentes tendencias que prevalecen en la administración provienen de dos distintas suposiciones acerca de la conducta de las personas, denominando a estas como la Teoría X y la Teoría Y:

Cuadro 64.4
Teoria x y Y

Teoria x	Teoria Y
A los empleados no les gusta trabajar y siempre que puedan evitar realizarlo simularan hacerlo, por lo tanto deberán ser constantemente coaccionados, controlados o amenazados.	El trabajo es natural para ellos, no hay mucha necesidad de dirigirlos, saben su trabajo y lo hacen con gusto, tiene compromiso institucional, busca crecer y tener responsabilidades, asi como tomar decisiones innovadoras
Evitaran cualquier responsabilidad, es necesaria una supervisión cercana y no hay mucha ambición para crecer.	

Fuente: Castillero (2020)

A los gerentes no les interesa saber qué teoría sobre la naturaleza humana es la correcta, sino cuál les favorece más en sus metas, objetivos y respectivas situaciones (Madero, 2019).

- La motivación laboral incluye tener responsabilidad, autonomía, que lo valoren, ser aceptado en los diferentes equipos de trabajo, tener objetivos bien claros, crecer y que exista un buen liderazgo.
- Lo que no motiva es que traten de controlarlo a uno todo el tiempo, no reconocer el desempeño o compromiso laboral, tener problemas con las relaciones laborales, tener una jerarquía torpe, baja remuneración, estar desinformado, falta de confianza y falta o poca formación y capacitación.

Para esta teoría se sugiere

- Supervisión constante, empatía y ser observador de las reacciones del personal.
- Asignar a un empleado mediocre y sin iniciativa una tarea que pueda efectuar de manera adecuada presentándola de forma atractiva e interesante.
- Delegar y conceder a los empleados mayor responsabilidades en sus tareas y estimularlos para que tomen sus propias decisiones.

Teoría Z

La teoría Z fue originada en Japón, se basa el trabajo en equipo, donde la suma de los esfuerzos es mejor que el esfuerzo individual, fue creada por William Ouchi, la cual busca mejorar las relaciones de los trabajadores que motivan el comportamiento grupal, en una empresa comprometida que genere confianza, interés, buen trato, y ambiente laboral (Muñoz, 2014).

Modelo de Mejora Continúa

El trabajador si considera que el camino para alcanzar sus metas es la productividad, su nivel de producción será elevado, si por el contrario, cree que la baja productividad es el medio para conseguir sus metas, su rendimiento será bajo, por lo tanto debe existir una relación de contingencia entre el comportamiento del individuo y el resultado deseado, se deberán plantear las estrategias necesarias de prevención que sean aprovechadas en favor de una solución (Balbuena, 2020). Este modelo de mejora continua planifica y diseña oportunidades de mejora con objetivos bien establecidos en proyectos de mejora ajustando las mejoras identificadas para darles seguimiento (Aiteco, 2021).

Características

- a. El valor de la recompensa debe ser la esperada para el individuo.
- b. El esfuerzo requiere una recompensa o la probabilidad de conseguirla, combinadas con la capacidad y rasgos del individuo y su forma de realizarla y producir un nivel específico del desempeño.
- c. El grado de desempeño conduce a recompensas inherentes a la realización de la actividad.
- d. Las recompensas extrínsecas dependen de cómo el supervisor, y otros evalúen el desempeño y la disposición de la empresa para recompensarlo.
- e. El empleado tiene sus propias ideas sobre la equidad del conjunto total de recompensas recibidas.
- f. Su experiencia se aplicará después a sus evaluaciones futuras por las recompensas concedidas.

Teoría de la Fijación de Metas

Cuando los trabajadores participan en la fijación de metas, tienden a apreciar el modo en que su esfuerzo producirá un buen desempeño, recompensa y satisfacción personal, se incrementa con (Up, 2021):

- a. Aceptación de metas específicas, claras y evaluables.
- b. La mayoría de empleados trabajan con más energía cuando tienen metas más difíciles de alcanzar que cuando son fáciles, ya que son un reto que incide en el impulso de logro.
- c. Los empleados necesitan información sobre su desempeño.
- d. A mayor concordancia entre el desempeño establecido y el real, habrá mayor satisfacción.

Las metas no deben ser demasiado elevadas ya que pueden llevar a una discrepancia con el desempeño real y el establecido (Manene, 2018). Las metas deben ser específicas, susceptibles de ser medibles, alcanzables, relevantes y alcanzables para cumplirse en un plazo determinado.

Teoría de Refuerzo

La Teoría del Refuerzo establece que las respuestas con resultados agradables, se refuerzan y es más probable que se repitan, y las respuestas desagradables, se debilitan y es menos proba-

ble que ocurran, por lo tanto, se debe recompensar la productividad, el buen desempeño, la creatividad, la mejor calidad, compromiso, desalentar el ausentismo, para evitar el bajo desempeño e ineficiencia (Muñoz, 2014). Cuando los estímulos son positivos se pueden repetir y cuando son negativos aumenta la probabilidad de evitarlos y de que se vuelvan a repetir, el refuerzo negativo no es un castigo, puesto que trata de eliminar un estímulo posterior (Goffman, 2020). Este enfoque se basa en el cumplimiento de objetivos y metas, en el condicionamiento, necesidades, diseño del trabajo y en el rol de las percepciones de las personas.

Método para la Modificación de la Conducta

El reforzamiento conductual de los trabajadores considera lo siguiente (Castillero, 2020):

- a. El reforzamiento positivo alienta la conducta deseada.
- b. En el aprendizaje de anulación, los empleados cambian su comportamiento para anular críticas o malas evaluaciones.
- c. Para frenar un comportamiento, se puede utilizar la extinción, por la ausencia de reforzamiento. Si el simple rechazo al reforzamiento para quebrantar la conducta no funciona, se puede recurrir al castigo, con consecuencias negativas, los ejemplos, van desde la crítica, reducir el salario e incluso el despido.

El reforzamiento positivo se manifiesta en una actitud favorable y los resultados se hacen evidentes en la productividad y clima laboral de la organización, algunas manifestaciones son (Moreno & Pérez, 2018):

- a. Hay recompensas para el individuo.
- b. Hacer que la recompensa dependa del comportamiento deseado.
- c. Desarrollar estrategias para que el trabajador se aproxime al comportamiento deseado.
- d. Ofrecer recompensas diferentes, según el desempeño logrado.
- e. Informar al personal sobre el comportamiento que se desea reforzar y de aquello que no está haciendo bien.
- f. No sancionar al personal frente a otros.
- g. No otorgar recompensas excesivas ni insuficientes.
- h. Cuando el gerente no responde de acuerdo a lo esperado, también se produce un efecto de refuerzo negativo.

Teoría del Reforzamiento

Es un modelo tradicional sobre la forma en que los individuos interactúan con su entorno, el reforzamiento con premios usualmente es más efectivo que el refuerzo con castigos, porque los negativos generan ansiedad, resentimiento, hostilidad y retiro, el reforzamiento positivo reduce el ausentismo, aumentan las ventas y mejoran el servicio (Batteman, 2011).

Modelo de las determinantes de la Satisfacción en el Trabajo de Lawler

La percepción individual tiene mucha importancia en el aspecto laboral, el proceso que conduce a la satisfacción e insatisfacción de acuerdo a Lawler se determina por los resultados de las personas, características del trabajo percibidas y la cantidad de recompensas extrínsecas e

intrínsecas recibidas o las compensaciones, por lo tanto, la satisfacción también se logra cuando se tiene la capacidad para realizar tareas específicas, existe reconocimiento a su esfuerzo y desempeño (Amorós, 2019).

Modelo de Satisfacción en la Enseñanza Escolar

La docencia manifiesta 2 aspectos positivos y negativos

a) Positivo por ser una actividad de relación interpersonal (trabajar con seres humanos), cuando esta relación es satisfactoria, la labor de la enseñanza puede constituir una de autorrealización personal.

b) Negativo ya que el ejercicio profesional de la educación puede transformar en muy pocos años a un principiante ilusionado en una persona amargada, desconcertada respecto al papel que debe jugar y por la incertidumbre en la eficacia de sus esfuerzos, derivado de la tecnología y forma de generar el aprendizaje y como lo percibe el alumno.

Las consecuencias pueden generar una impotencia de mejorar la docencia por la carencia de recursos o baja autoestima, peticiones de traslado para huir de situaciones conflictivas, abandono de la docencia, dolencias físicas, bajas laborales repetidas, estrés, ansiedad o depresiones (véase Figura 12).

Figura 64.2
Modelo de satisfacción de la enseñanza escolar



Fuente: Goffman, 2020

La sociedad actual se encuentra en crisis de valores, aumento demográfico, incertidumbre por las constantes agresiones militares o delincuenciales en muchos países, problemas económicos, problemas del cambio climático, de alimentación, actividades laborales temporales, migraciones, carencia de recursos tecnológicos, problemas familiares o sociales, ésta crisis se refleja en las aulas con depresiones en docentes y alumnos, la tecnología está haciendo más dependientes a las personas, reduciendo el interés de los alumnos por investigar, leer o aprender reduciendo la capacidad analítica, tener buenos hábitos de estudio, buena ortografía o compromiso estudiantil para el aprendizaje, ya que solo estudian para pasar no para aprender, características que inciden en edades más tempranas, asociando a ello, también se manifiesta el bullying, acoso laboral o sexual y en algunos casos propician problemas nerviosos, o de salud llegando hasta el suicidio, situación que tiene un impacto en la deserción o búsqueda de alternativas de vida diferentes a las establecidas socialmente. Los docentes no tienen un horario fijo para preparar clase, ya que una hora en el aula tiene más horas para su preparación e impartición en el aula, siempre laboran fuera de su horario (Velázquez, 2021), planeando actividades didácticas o académicas complementarias, evalúan trabajos, califican exámenes, asisten a cursos de actualización, dan asesorías o Tutorías que no son reconocidas y que a veces acarrearán, conflictos con las familias por realizar estas actividades que quitan el tiempo para convivir con la familia, esto impacta en la calidad del trabajo, los docentes están expuestos de forma crónica a elevadas demandas de rol laboral, con unos recursos limitados para hacerles frente, tanto en lo material

como en lo personal, además de contraer el síndrome de Bournot el cual se manifiesta por el trato constante con personas con diferentes estados de ánimo, no solo son los alumnos, sino en ocasiones con sus familiares o directivos institucionales (Aramayona, 2006).

Propuesta de una teoría mexicana de motivación (Teoría MX) (Dr. Víctor Manuel Piedra Mayorga)

Antecedentes

Las diferentes etapas históricas del desarrollo de México han impactado de manera directa en su cultura y comportamiento dentro de las organizaciones mexicanas, desde la época precolombina, han existido comportamientos determinados como la subordinación, interacción social, dominación de otros pueblos y el pago de tributos, cuando llegaron los españoles y conquistan esta región se generó un modelo de dirección basado principalmente en la corrupción como forma de gobernar o mantener el control social, se saquearon grandes cantidades de bienes nacionales, hubo invasiones al territorio nacional por extranjeros que trajeron e implementaron además diversas religiones, conformándose un pueblo sin identidad nacional, haciendo de los mexicanos personas auto devaluadas con una imagen poco positiva, incrementándose con el tiempo por los medios de comunicación masiva y mostrando a los mexicanos como gente floja y poco productiva, sin considerar la deficiente alimentación y el trato deshumano que recibían en su trabajo, pero existen personas que han detectado las características del mexicano en general y las han aprovechado como es el caso de empresas que están compitiendo a nivel mundial con productos de mucha calidad con mexicanos con mucha innovación y habilidad en su desempeño, lo cual no es considerado por muchas empresas y aplican la administración del terror, “ni sobra el que se queda, ni hace falta el que se va”, tienen además una rotación constante porque evitan pagar aguinaldos o generar antigüedad laboral, lo que genera renuncias, baja el compromiso laboral y asuman actitudes poco productivas, ante esta situación se plantea lo siguiente como propuesta de teoría (Velázquez, 2021):

a) Capacitación constante en las actividades a desarrollar, implementar los valores de lealtad, y respeto hacia la organización.

b) Otorgar un salario moral, donde el trabajador perciba que está siendo reconocida su actividad y ocasionalmente otorgar incentivos como reconocimientos verbales o diplomas.

c) Mantener un modelo de comunicación empático que dé a conocer a los trabajadores la importancia de su actividad y lo que produce.

d) Otorgar el equipó, condiciones ambientales y laborales para que exista compromiso y cumplimiento de lo que se propone por parte de la empresa con el trabajador.

e) Tomar en cuenta el lenguaje común popular en que el mexicano se comunica como el hablar en doble sentido o el albur ya que esto crea un ambiente alegre de convivencia.

f) Respetar los valores religiosos que motivan al mexicano apoyándolos en su celebración de manera económica y respetuosa, ya que son valores ancestrales que aun predominan e influyen en el comportamiento de los mexicanos.

g) Aprovechar las características alegres del mexicano.

h) Ser receptivo y analítico en el comportamiento de las personas derivadas de su lugar de origen ya que tienen una cultura y comportamiento particular que los distingue de los demás.

i) De manera constante estar en comunicación con los trabajadores para detectar inconformidades o anomalías que pudieran perjudicar este ambiente laboral como los rumores mal infundados o chismes generados por gente mal intencionada, ver como se comunican a través de medios informales.

j) Evitar el favoritismo y aceptar las críticas hacia la organización con la intención de evitar conflictos de percepción y comunicación entre las diversas jerarquías y puestos de la organización.

La aplicación de esta teoría en algunas empresas ha elevado la productividad, compromiso y calidad en la producción de la empresa (Aramayona, 2006).

Propuesta de Teoría MX (Dr. Víctor Manuel Piedra Mayorga)

“La administración es una ciencia o técnica relacionada con el medio ambiente laboral, social, familiar, valores e idiosincrasia que aprovechados y tomados en cuenta deben orientarse a motivar un ambiente laboral sano, productos de calidad y lograr los objetivos para los que fue creada la organización”

De esta manera se puede aprovechar la creatividad del mexicano, comprometerlo a trabajar, mejor y con calidad.

Conclusiones

La mejor alternativa en el medio ambiente laboral es establecer la misión compartida, comunicada y entendida por todos, recibir trato justo, igualdad en oportunidades, equidad, posibilidades y limitaciones que todos los compañeros de trabajo pueden tener, es importante que las personas sientan perciban que las recompensas son importantes, son incentivos valiosos y que les sirvan para satisfacer sus necesidades y expectativas, que genere identidad y orgullo, ya que el significado que el trabajo debe tener para el trabajador debe ser relevante, considerar las condicionantes del medio ambiente y como están impactando en la sociedad de manera positiva y negativa (Quintero, 2016).

Referencias

- Aiteco (2021). Teoría de la equidad: motivación y desmotivación. Recuperado de Teoría de la Equidad: Motivación y Desmotivación - (aiteco.com)
- Artigas (2016). Desmotivación laboral: un problema para la empresa y el trabajador ¿cómo superarla? Recuperado de Principales Causas de Desmotivación laboral: cómo superarla (iebschool.com)
- Amorós. (2019). Comportamiento Organizacional. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis>
- Aramayona, (2006). Profesores desmotivados. El periódico de Aragón, Recuperado de https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/opinion/profesores-desmotivados_274564.html
- Balbuena (2020). Teoría de McClelland. Recuperado de político (Balbuena, 2020). <https://clustermexicano//net>
- Bateman (2011). Administración un enfoque global. (págs. 65-66) Editorial McGraw Hill
- Bizneo (2021). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. Recuperado de Desempeño Laboral | Qué es, cómo modelo y por qué (bizneo.com)

- Borja (2020). Diseño de un plan de calidad de Vida laboral para los colaboradores de un gimnasio del sur de Quito. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4009/1/Patricio%20Wladimir%20Borja%20Borja.pdf>
- Castillero (2020). Motivacion, gestión de la dirección. Recuperado de [http:// www.gestiopolis.com/motivación-gestión-de-la-dirección/](http://www.gestiopolis.com/motivación-gestión-de-la-dirección/) Consultado el día 11 de marzo 2016.
- Goffman, (2020). La presentación de la persona. Tesis doctorales. Recuperado de <http://www.doctoradosociales.com.ar/.../goffman-erving-la-presentacion-de-la-perso>.
- González, (2018). La motivacion en las organizaciones. Recuperado de www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf:
- Lam (2021). Organizaciones innovadoras, estructura, aprendizaje y adaptación. Recuperado de Organizaciones innovadoras: estructura, aprendizaje y adaptación | OpenMind (bbvaopenmind.com)
- Madero, (2019). Factores de la teoria de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Recuperado de Factores de la teoria de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores (scielo.org.mx)
- Manene (2018). La cultura en la organización empresarial. Recuperado de www.luismiguel-manene.com/2010/08/27/la-cultura-en-la-organizacion-empresarial/