

Student Name: Fernando Quemo Nihua Yeti
---

ID #: UD81817ED91034
----------------------

Student Name: Fernando Quemo Nihua Yeti

Atlantic International University

Program: Doctorate in Education

DHP 010: Estrategia Empresarial

Tutor: Amanda Gutiérrez

November 05, 2023

## Resumen

El análisis de estrategias en el contexto educativo es fundamental. Para lograr un desarrollo sostenible y un crecimiento que pueda replicarse con el paso de los años, en área de conocimiento con el trato del personal que afecte con el labor cotidiana de los colabradores. Conocer más sobre estrategias te ayuda a mejorar tu crecimiento empresarial, ya sea que estés comenzando una marca o empresa o que lleves años con un emprendimiento propio, o a implementarla en caso de que aún no cuentas con una. Con esto, daremos cuenta desde un punto de vista cuales son los elementos importantes y su transformación para el desarrollo de las personas en el ámbito educativo como eje principal para fortalecer de la misma.

***Palabras clave:*** Estrategia, psicología, motivación, socioculturales, transformación e intercultural.

En ámbito institucional nos caracteriza fomentar de alguna manera las necesidades: estrategias empresariales, Psicología organizacional, motivación, teoría de las necesidades, aspectos socioculturales, la comunicación, emociones positivas, estrés, y la vida no es una meta sino un camino.

Debemos entender que la estrategia empresarial es la mezcla de todas las decisiones tomadas y las acciones llevadas a cabo por la empresa para alcanzar los objetivos empresariales y asegurar una posición competitiva en el mercado. La estrategia empresarial forma parte del plan de negocio, que a su vez forma parte de la gran estructura conceptual denominada modelo de negocio. El plan de negocio define esos objetivos, y las estrategias empresariales se enfocan en lo que se necesita hacer para alcanzarlos. Estrategias que permiten alcanzar eficazmente estos y otros objetivos suelen contar con las siguientes características:

- ✓ Son claras y comprensibles para todos los miembros de la empresa.
- ✓ Consideran adecuadamente la capacidad y los recursos (humanos, financieros, físicos y tecnológicos) con que cuenta la empresa.
- ✓ Guían al logro de los objetivos con la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible.
- ✓ Son ejecutadas en un tiempo razonable.
- ✓ Están alineadas y son coherentes con los valores, principios y cultura de la empresa.

A parte de eso temenos que entender que la educación integral como estrategia del estudiante universitario ha sido de vital interés para los diferentes campos del saber que integran las Ciencias Sociales; dentro de estas, las Ciencias pedagógicas brindan un acercamiento a sus raíces, a aquellos factores que intervienen en el transcurso del proceso educativo, a la elaboración y ejecución de propuestas dirigidas a influir sobre dicho proceso o desde él mismo, enfatizando en el rol que desempeña el docente en las motivaciones.

Según Paz (1999), en la actualidad las empresas procuran ante todo medir y mejorar las actitudes de sus miembros, pero no siempre fue así. En la era de la administración científica, cuando al empleado se le consideraba una máquina más del equipo, a la gerencia no le interesaba en absoluto el personal: después de todo, una máquina carece de actitudes y sentimientos. En esa época la industria trataba de aumentar la producción casi exclusivamente con la creación de

métodos de selección más eficaces. Todo esto vino a cambiar radicalmente con el advenimiento de las relaciones humanas.

Desde punto de vista institucional la psicología organizacional, es conocida anteriormente como psicología industrial, es una disciplina primordial para el desarrollo y bienestar de las organizaciones. Esta rama de la psicología no solo se centra en los procesos individuales sino también en el desarrollo de la organización a la que pertenece cada individuo, es decir, analiza también la conducta organizacional.

La motivación en el trabajo consiste en “el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades. Por lo tanto debemos considerar los tipos de motivaciones Extrínseca: se produce cuando el impulso hacia la acción se genera por factores externos, como un aumento del salario, un ascenso o el reconocimiento público.

Intrínseca: es aquella motivación que nace a partir de factores internos, es decir, cuando te esfuerzas por conseguir algo por mera satisfacción personal.

Ambas fuentes motivacionales tienen un impacto en la implicación y satisfacción laboral. Sin embargo, ya que la motivación extrínseca se produce a partir de un incentivo que escapa a tu control, lo recomendable es centrarse en la intrínseca, trabajando los estímulos internos que sí puedes gestionar por ti misma.

Por otro lado cuando en la práctica casi todos ellos piensan que en el sueldo influyen otros factores además del rendimiento. En teoría, el sueldo según méritos es un criterio excelente, pero su aplicación crea serios problemas. Muchos grupos de empleados establecen su propia norma de los que constituye una buena jornada laboral y no producirán más, no obstante el incentivo ofrecido. Distribuyen el trabajo para que sea realizado, cómodamente a lo largo de la jornada. Por tales razones, el sistema de incentivos salariales ha ido perdiendo popularidad y casi todo el personal prefiere un sistema de remuneración por horas de trabajo. Otro aspecto que ocasiona insatisfacción entre los empleados es el sigilo con que se ocultan sueldos en la empresa, nadie sabe lo que gana su colega o superior. Esta práctica se aplica sobre todo a nivel gerencial, produciéndose así el fenómeno de que los ejecutivos sobrestiman el monto de los aumentos salariales de sus colegas. Así pues, están convencidos de que sus aumentos son inferiores al incremento medio, no obstante poner todo su empeño en el

trabajo. Y como es natural, ello hace que disminuya su motivación. En otras palabras, con el tiempo llegan a pensar que el sueldo no se basa en su capacidad ni rendimiento.

Según esta teoría, la satisfacción de las necesidades que se encuentran en un nivel determinado lleva al siguiente en la jerarquía, sin embargo, se dan zonas de coincidencia entre un nivel y otro ya que no se da una satisfacción total de las necesidades. Maslow indica cinco niveles de necesidades y los clasifica por orden de importancia. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas o primarias y en la cúspide, las de orden psicológico o secundarias. Cuando se han cubierto las necesidades vitales, son los deseos de cada individuo los que establecerán el orden de necesidades e incluso podrá modificar la jerarquía con el paso del tiempo.

Las necesidades fisiológicas, son las necesidades que suelen por los siguientes aspectos: Necesidades fisiológicas Necesidad de respirar, beber agua, y alimentarse, Necesidad de mantener el equilibrio del pH y la temperatura corporal, Necesidad de dormir, descansar y eliminar los desechos y Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales.

Necesidades de seguridad y protección, estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden. Dentro de ellas encontramos: Seguridad física y de salud, Seguridad de empleo, de ingresos y recursos, Seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

Necesidades de afiliación y afecto, están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de: Asociación, Participación y Aceptación. Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Estas se forman a partir del esquema social.

Necesidades de estima, son necesidades de estima, una alta y otra baja. La estima *alta* concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad. La estima *baja* concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad. El tener satisfecha esta necesidad apoya el sentido de vida y la valoración como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalonar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización.

La necesidad de autoestima, es la necesidad del equilibrio en el ser humano, dado que se constituye en el pilar fundamental para que el individuo se convierta en el hombre de éxito que siempre ha soñado, o en un hombre abocado hacia el fracaso, el cual no puede lograr nada por sus propios medios.

Autorrealización o autoactualización, este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización». Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto.

La comunicación, en la sociedad digital avanza a un ritmo imparable. Si hace unos años la comunicación unidireccional era la tónica por la que los grandes medios masivos dirigían sus mensajes a un público igualmente multitudinario, las normas del nuevo escenario fuerzan un replanteamiento de la forma en que fluye tanto la comunicación como la respuesta de las audiencias. Si éstas se caracterizaban hace solo unas décadas porque se buscaba su impacto sin reparar en exceso en la segmentación de mercados o en las especificidades que cada grupo social pudiera tener, hoy se busca más que nunca la personalización de la comunicación intentando hacer que cada individuo sea y así lo sienta- algo o alguien único, diferente, y por tanto susceptible de responder, rechazar o comunicar en red, al mismo tiempo, el mensaje en cuestión. Detrás de estos cambios se halla la red de redes como máxima responsable y piedra angular de todo lo que está aconteciendo, el Internet. En este sentido, no puede obviarse el peso que redes sociales, smartphones, tablets, descargas y streaming suponen, conviviendo de manera conjunta en este nuevo universo digital, y dando forma a un nuevo tipo de usuario, en este caso en su faceta de espectador, que se desenvuelve con total soltura en este nuevo escenario. Mucha gente piensa que la tecnología es mala, si hay razones para poder negar, más allá de aspecto social, las características educativas y pedagógicas en la actualidad la tecnología es muy buena, por que

ayuda a satisfacer las necesidades a los profesionales, no profesionales y los estudiantes de todo ámbito; en el nivel básica, bachillerato e universidades.

Emociones positivas, nos habla de un sentimiento muy intenso producido por un hecho, una idea, un recuerdo... Es decir, algo que percibimos y notamos de manera muy profunda en nosotros. Las emociones positivas son aquellas que nos producen una sensación agradable o un sentimiento positivo. Es importante tener claro que cuando se trabajan emociones de forma directa y desde la vía emocional a esto me refiero desde la habilidad del terapeuta, se debe trabajar de forma paralela las emociones positivas ya que las emociones positivas cumplen un objetivo importante en el desarrollo del ser humano, ya que amplían los recursos intelectuales, físicos y sociales, haciéndolos más perdurables, y acrecentando las reservas a las que puede la persona recurrir cuando se presentan amenazas u oportunidades (Fredrickson, 2001, citado en Contreras y Esguerra, 2006).

Las emociones positivas y fortalezas a trabajar en nuestros pacientes/consultantes son la clave fundamental que les va ayudar a retomar su equilibrio en el momento que se trabajen emociones que generan mucho dolor en su vida. Por esto la experiencia habitual de emociones positivas no es sólo en gran medida independiente de la experiencia habitual de emociones negativas, sino que tiene unas consecuencias propias que superan y van más allá del mero hecho de tener una baja emocionalidad negativa (Fredrickson, 2001).

Finalmente, las personas con alto grado de afectividad positiva muestran frecuentemente buen humor, suelen estar alegres, entusiasmados, enérgicos, confiados y alerta. Esto es, al estado general de afectividad positiva se llega a través de otros más concretos como alegría, seguridad confianza, fortaleza, estima, determinación, etc. La investigación relativa a estos estados generales parece señalar que son bastante duraderos y estables ya que están fuertemente relacionados con rasgos de personalidad.

Por otro, el estrés (stress) es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón, es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior sea del interior de uno mismo. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Está producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o, en situaciones extremas, del peligro. El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El

resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular. El estrés es un estímulo que nos agreda emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas. Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas.

La felicidad no es una meta, sino un estilo de vida, guarda relación con el significado del concepto de autoestima. Tanto es así que, la mera posibilidad de valorarnos a nosotros mismos, querernos de la manera más saludable posible y ser conscientes de nuestra valía personal, puede ayudarnos notablemente en la difícil misión de contar con una autoestima equilibrada, que es de vital importancia. El amor hacia uno mismo es uno de los caminos más seguros para emprender todo tipo de hazañas, logros o si lo prefieres, conquistas personales, y sucede exactamente lo mismo en el plano de este estilo de vida que defino como el de la felicidad verdadera. Cuando cualesquiera de nosotros nos queremos de verdad y desde el máximo respeto sin entrar en cuestiones relacionadas con el egocentrismo, nos percatamos igualmente que nuestro valor como personas reside en recordarnos día tras día, lo especiales que somos. No olvides que, en el caso contrario, es decir, cuando no se tiene una autoestima adecuada, será realmente complicado que se pueda conquistar cualquier tipo de reto y no importará en el ámbito que fuese, desde el profesional, laboral, sentimental o cualesquiera, simplemente el resultado no sería el mismo.

En conclusión se puede dejar un mensaje en donde, el desarrollo humano es el proceso por el que una sociedad mejora, las condiciones de vida de sus miembros a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno social en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos. También se considera como la cantidad de opciones que tiene un ser humano en su propio medio, para ser o hacer lo que él desea ser o hacer. El Desarrollo Humano podría definirse también como una forma de medir la calidad de vida del ser humano en el medio en que se desenvuelve. En un sentido genérico, el desarrollo humano es la adquisición de parte de los individuos, comunidades e instituciones, de la capacidad de participar efectivamente en la construcción de una civilización mundial que es próspera tanto en un sentido material como

espiritualmente también es muy importante decir que el desarrollo humano, es parte integral para que el uno como individuo logre un conocimiento más profundo de sí mismo, es decir, no tanto de forma externa, si no ya más íntima con uno mismo.

#### Bibliografía:

MERCADO, Salvador, Relaciones Publicas Aplicadas, Thomson Learning, Ciudad o País, año.

MARTMY, Doris, et al., Inteligencia Emocional, Selección EDAF, Ciudad o País, año.

ZEPEDA HERRERA, Fernando, Psicología Organizacional, Pearson, México, 1999. (capítulo 1)