UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MATERIA:
DIRECCIÓN Y LIDERAZGO
CUATRIMESTRE -GRUPO:
7° CUATRIMESTRES-LIC. EN NUTRICIÓN
PRODUCTO ACADÉMICO:
MAPA CONCEPTUAL
TEMA:
GERENCIA
ALUMNO:
ASHLEY RAQUEL FLORES CORDERO
DOCENTE:
LIC. VÍCTOR ANTONIO GONZALES SALAS

Gerencia

MOTIVACIÓN HUMANA

- fundamental conocer la motivación humana
- origen a un comportamiento específico
- El sistema cognitivo de cada persona incluye
- valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social
- El ambiente psicológico
- (el ambiente de comportamiento) es la situación que la persona percibe e interpreta respecto de su ambiente externo más inmediato.
- Lewin está representado esquemáticamente por la ecuación:
  C = f(P, M)
- comportamiento (C) es resultado o funciónb
- de la interacción entre la persona (P) y su medio (M) o situación. En esta ecuación, la persona (P)
- La motivación representa la acción de fuerzas activas e impulsoras:

CICLO DE LA MOTIVACIÓN (O MOTIVACIONAL)

- explicarse mediante el ciclo de la motivación
- proceso mediante el cual
- las necesidades condicionan el comportamiento humano, llevándolo a algún estado de resolución
- Las necesidades o motivaciones no son estáticas
- por el contrario
- son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan determinado comportamiento.
- la necesidad rompe el equilibrio del organismo y causa un estado de tensión, insatisfacción
- Si el comportamiento es eficaz
- el individuo encontrará la satisfacción de la necesidad y, en consecuencia, la descarga de la tensión provocada por ella. Satisfecha la necesidad
- s lo que sucede cuando la promoción a un cargo está rodeada de un buen aumento de salario o de una nueva oficina de trabajo.

JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES

- desarrollada por Maslow afirma que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía de necesidades que forman una especie de pirámide
- necesidades fisiológicas:
- necesidades vegetativas relacionadas con hambre, cansancio, sueño, deseo sexual,
- necesidades de seguridad:
- llevan al individuo a protegerse de todo peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de seguridad, el deseo de estabilidad, la huida del peligro:
- necesidades sociales
- : relacionadas con la vida social del individuo con otras personas: amor, afecto y participación conducen al individuo a la adaptación o no a lo social.
- necesidades de estima
- relacionadas con la autoevaluación y la autoestima de los individuos, La satisfacción de las necesidades de estima conduce a sentimientos de confianza en sí mismo
- necesidades de autorrealización
- relacionadas con el deseo de cumplir la tendencia de cada individuo a utilizar todo su potencial, es decir, lograr su realización

FACTORES HIGIÉNICOS Y FACTORES DE MOTIVACIÓN

- La teoría de los dos factores desarrollada por Herzberg busca explicar el comportamiento laboral de los individuos
- se localizan en el ambiente que rodea al individuo y se refieren a las condiciones en las cuales desempeña su trabajo
- Los principales factores higiénicos son los salarios, los beneficios sociales
- la política de la empresa, el clima de relaciones entre la dirección y el individuo, los reglamentos internos
- Factores m otivacionales o factores intrínsecos
- están relacionados con el contenido del cargo o con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta
- Tradicionalmente, las tareas se han definido y distribuido con la única preocupación
- La satisfacción en el cargo es función
- actividades excitantes y estimulantes de éste: son los factores motivacionales
- La insatisfacción en el cargo es función del contexto
- ambiente, del salario, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo

ENRIQUECIMIENTO DEL CARGO

- contenido del cargo (factores motivacionales) sea siempre estimulante y excitante hasta el punto de crear medios de satisfacción
- teorías de la motivación, la de Maslow y la de Herzberg
- convergencia que permiten una configuración más amplia, y variada respecto de la motivación
- fisiológicas y necesidades de seguridad, incluidas algunas necesidades sociales
- mientras que los factores motivacionales se refieren a las denom inadas necesidades secundarias

ENFOQUE SITUACIONAL DE LA MOTIVACIÓN HUMANA

- fundamentado en dos clases de factores estables y permanentes
- presuponen implícitamente que existe siempre "una mejor manera" de motivar
  - Fuerzas básicas de la motivación para producir
    - Expectativas
      - objetivos individuales y la fuerza para alcanzar tales objetivos. Los objetivos individuales son variados y pueden incluir dinero
        - Recompensas
          - : relación percibida entre la productividad y la consecución de los objetivos empresariales
            - Relaciones entre expectativas y recom pensas:
              - capacidad percibida de influir en la productividad para satisfacer expectativas frente a las recompensas.
  - Valencias
    - resultados finales que pretende alcanzar o evitar
      - Estos resultados adquieren valencias, según el concepto de Lewin
        - Una valencia positiva indica el deseo de alcanzar determinado resultado final
          - una valencia negativa implica el deseo de evitar determinado resultado final.
            - no tiene valencia en sí misma pero adquiere valencia cuando se relaciona con el deseo de alcanzar determinados resultados finales
  - Instrumentalidad
    - El deseo (valencia) de lograr una productividad elevada
      - está determinado por la suma de las instrumentali dades y valencias de todos los resultados finales
        - Esta percepción subjetiva de acción-resultado se denom ina expectativa. Los valores de expectativa pueden variar

TEORÍA DE LA EXPECTATIVA

- Lawler III6 considera que el dinero es un resultado intermedio que posee elevada instrumentalidad
- Si la persona cree que su desem peño es, al mismo tiempo, posible y necesario para tener dinero, se dedicará a mantener este desempeño.
- Si la persona cree que su desem peño es, al mismo tiempo, posible y necesario para tener dinero, se dedicará a mantener este desempeño.
- El dinero presenta elevado valor de expectativa en cuanto al alcance de resultados finales
- Cuando la persona cree que el mejoramiento del desempeño conduce a un m ejoramiento de la remuneración
- , el salario (dinero) podrá ser un excelente motivador del desempeño.

CONCEPTO DE HOMBRE COMPLEJO

- El enfoque situacional de la motivación humana conduce al concepto de hombre
- cada persona es concebida como un sistema individual
- Tal sistema mantiene su equilibrio interno frente a los cambios y las dem andas
- En las transacciones con el ambiente organizacional, las personas
- Cada persona es un sistema individual y particular que incluye motivaciones
- estándares de valores personales y esquem as de percepción del ambiente externo. Motivos
- valores y percepciones están muy interrelacionados : lo que una persona percibe en una situación particular