NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

NOMBRE DEL ALUMNO: RAYBEL GOMEZ MORENO

NOMBRE DEL DOCENTE: YESICA DARIANA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

CARRERA: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS.

CUATRIMESTRE: 4º

GRUPO:” A”

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONSEPTUAL DE LIDERAZGO, PODER, POLÍTICA, ESTRÉS Y CONFLICTO

LUGAR Y FECHA DEL TRABAJO: BACHAJON CHILON CHIAPAS, 02 DE DICIEMBRE DEL 2021

LIDERAZGO, PODER, POLÍTICA, ESTRÉS Y CONFLICTO

TÁCTICAS DE PODER

FORMA EN QUE LOS GERENTES INFLUYEN EN LAS PERSONAS Y CONVIERTEN SU PODER EN ACCIONES ESPECIFICAS.

SIETE ELEMENTOS

- LA RAZÓN
- LA AMABILIDAD
- LA COALICIÓN
- LA NEGOCIACIÓN
- LA AFIRMACION
- LAS AUTORIDADES
- LAS SANCIONES

TEORÍA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

RELACIONADOS CON EL ÉXITO PERSONAL, QUE SE UTILIZAN PARA SELECCIONAR A LOS LIDERES.

- INTELIGENCIA.
- LA ASERTIVIDAD.
- EL CORAJE.
- LA ASTUCIA.

LIMITACIONES EN LA TEORÍA DE LOS RASGOS.

NO EXISTE UN RASGO UNIVERSAL QUE PERMITA PREVER EL LIDERAZGO EN UNA SITUACIÓN CUALQUIERA.

PERMITEN PREVER EL COMPORTAMIENTO EN SITUACIONES NORMALES, MÁS QUE EN EL AMBIENTE RIGIDO.

NO ESTA MUY CLARA LA SEPARACIÓN ENTRE CAUSA Y EFECTO.

LOS RASGOS SON MÁS UTILES PARA PREVER EL SURGIMIENTO DEL LIDERAZGO PARA DISTINGUIR A LOS LIDERES EFICACES DE LOS INEFICACES.

DINÁMICA DEL ESTRÉS Y CAUSAS

HANS SELYE DESARROLLO LA TEORIA DEL SINDROME DE ADAPTACIÓN..

- ALARMA
- RESISTENCIA
- AGOTAMIENTO

LUTH ANS IDENTIFICO LOS FACTORES QUE PRODUCEN ESTRÉS.

FACTORES EXTRAORGANIZACIONALES .

FACTORES ORGANIZACIONALES.

FACTORES GRUPALES.

ESTILOS DE MANEJO DE CONFLICTOS

ESTILÓ COMPETITIVO

ASTIVIDAD PARA IMPONER LOS INTERESES PROPIOS Y SE UTILIZA CUANDO SE REQUIERE UNA ACCIÓN DECIDIDA PARA APLICAR MEDIDAS IMPORTANTES.

ESTILO OBSTENCIONISTA

APROPIADO CUANDO UN ASUNTO ES TRIVIAL, NO EXISTE POSIBILIDAD DE GANAR, SE REQUIERE GANAR TIEMPO.

ESTILO TRANSIGENTE

ADECUADO CUANDO LOS OBJETIVOS DE LAS DOS PARTES SON IGUAL.

ESTILO ACOMODICIA

REFLEJA UN ALTO GRADO DE COOPERACION Y FUNCIONA BIEN, CUANDO LAS PERSONAS SABEN LO QUE ESTA MAL.

ESTILÓ COLABORADOR

REFLEJA UN ALTO GRADO DE ASERTIVIDAD Y COOPERACIÓN.

TECNICAS PARA LA ADMINISTRACIÓN

TRES ENFOQUES

ENFOQUE ESTRUCTURAL

BASADO EN HECHOS DE QUE EL CONFLICTO SURGE DE LAS PERCEPCIONES CREADAS POR LAS CONDICIONES ANTECEDENTES.

ENFOQUE EN EL PROCESO

MODIFICACIÓN DEL PROCESO PARA REDUCIR LOS CONFLICTOS MEDIANTE UNA INTERVENCIÓN EN LA FASE DEL CONFLICTO.

DESACTIVAR O ATENUAR EL CONFLICTO

OCURRE CUANDO UNA PARTE REACCIONA CON UNA ACTIVIDAD COOPERATIVA Y NO AGRESIVA AL COMPORTAMIENTO CONFLICTIVO DE LA OTRA.

REUNIÓN DE CONFRONTACIÓN ENTRE LAS PARTES

CUANDO EL PUNTO DE DESACTIVACIÓN HA SIDO SUPERADO Y LAS PARTES SE SEPARAN PARA UNA CONFRONTACIÓN.

COLABORACIÓN

SE USA UNA VEZ QUE HAYA PASADO LA ETAPA DE DESACTIVACIÓN Y LA REUNIÓN DE CONFRONTACIÓN.

ENFOQUE MIXTO

ADMINISTRAR TANTO LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES COMO EL PROCESO DEL CONFLICTO.

INFLUIR EN EL PROCESO DEL CONFLICTO POR MEDIOS ESTRUCTURALES.

ADOPCIÓN DE REGLAS PARA RESOLVER DIFERENCIAS. YA QUE DETERMINAN LOS PROCEDIMIENTOS Y LOS LIMITES PARA MANEJAR EL CONFLICTO.