

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y  
ZOOTECNIA**

**CATEDRATICO: VICTOR ANTONIO  
GONZALEZ SALAS**

**ALUMNA: RAQUEL VIRGINIA RIZO ESCALANTE**

**TEMA 3**

**TEMA 4**

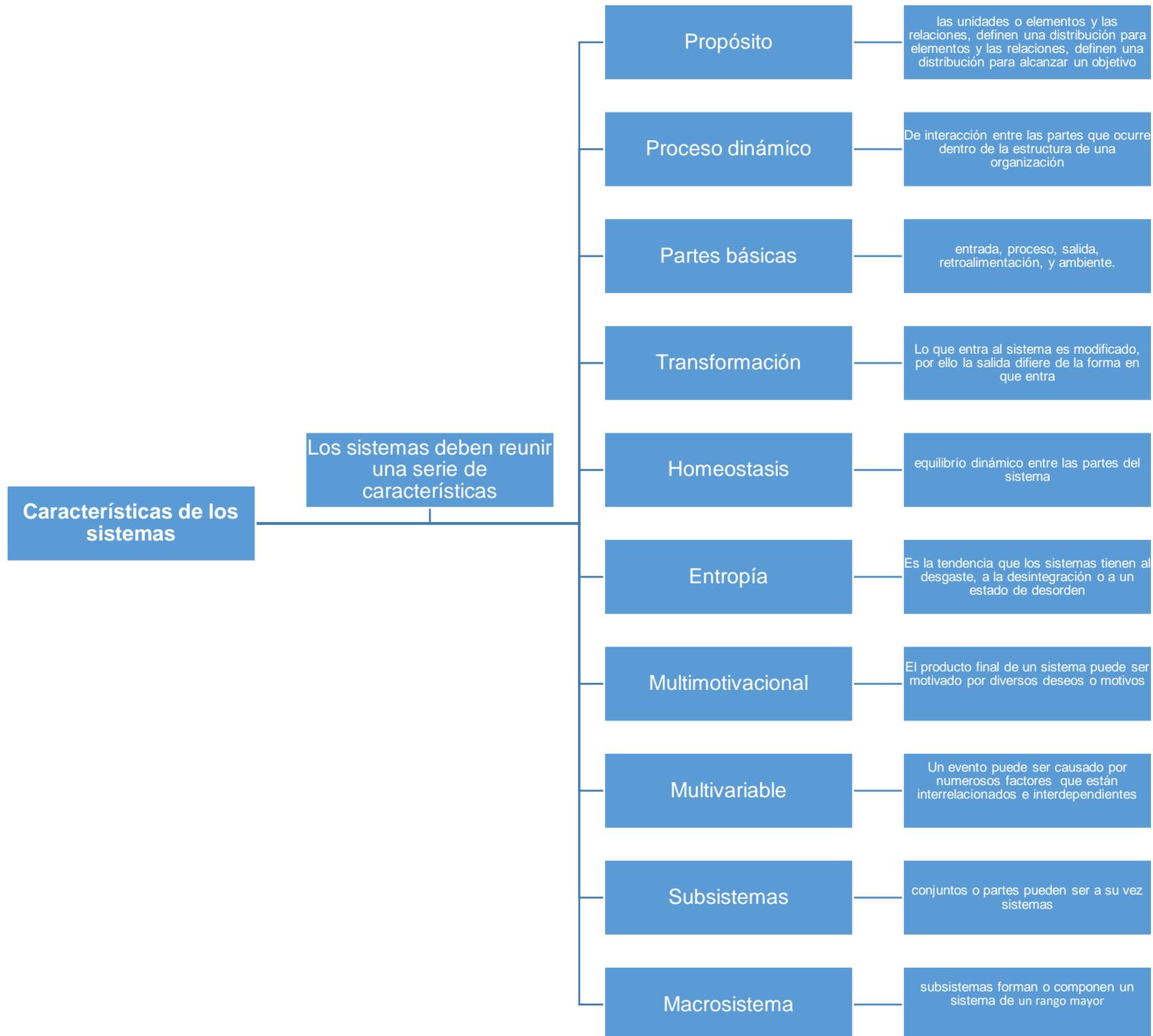
**20/10/2022**

### **A.3.1. Investiga otras definiciones de sistema, subraya las palabras claves y realiza tu definición de sistema**

#### Definiciones

1. “Es un conjunto de elementos, interrelacionados entre sí y con el medio o entorno que lo rodea, de tal manera que forman una suma o total o totalidad” (Auridac, 1997, p. 55).
2. “Un sistema denota interdependencia, interconexiones y correlaciones de un conjunto de elementos que constituyen un todo identificable” (Wendell, 1996, p. 91).
3. “Conjunto de elementos que se mantienen en interacción” (Bertalanffy, 1980, p. 1).
4. “Un todo organizado y unitario compuesto de dos o más partes, componentes o subsistemas interdependientes y delineados por fronteras identificables de su suprasistema ambiental” (Fremont & Rosenzweig, 1997, p. 15).

**A.3.2. Realiza un mapa conceptual de la organización como sistema y sus características.**



### **A.3.3. Investiga y analiza los sistemas que conforman a cualquier empresa. Toma de ejemplo alguna donde te puedan facilitar información**

La organización como sistema nos permite ver el funcionamiento de las organizaciones a través de las relaciones de interacción continua con el medio ambiente que lo envuelve Esa relación conlleva los conceptos de sistemas abiertos, subsistemas y macrosistemas

Un sistema abierto es aquel que tiene un ambiente, es decir se relaciona, intercambia y comunica con otros sistemas El concepto de sistema abierto es perfectamente aplicable a una organización en el cual se describe las acciones e interacciones dentro de un ambiente externo caracterizado por los clientes, proveedores, competidores, entidades sindicales, órganos gubernamentales y muchos otros factores externos. Influye sobre el medio pero también recibe influencias de este

### **A.3.4. Escribe un ensayo sobre las aplicaciones de la teoría general de sistemas en el liderazgo**

La TGS no busca solucionar problemas ni intenta brindar soluciones prácticas.

Los supuestos básicos (Bertalanffy, 1993) de la TGS son:

Existe una nítida tendencia hacia la integración de diversas ciencias naturales y sociales.

Esta integración parece orientarse rumbo a una teoría de sistemas.

Dicha teoría de sistemas puede ser una manera más amplia de estudiar campos no-físicos del conocimiento científico, especialmente las ciencias sociales.

Con esta teoría de los sistemas, al desarrollar principios unificadores que atraviesen verticalmente los universos particulares de las diversas ciencias involucradas, se aproxima al objeto de la unidad de la ciencia.

Esto puede generar una integración muy necesaria en la educación científica. La TGS afirma que las propiedades de los sistemas no pueden ser descritas en términos de sus elementos separados; su comprensión se presenta cuando se estudia globalmente.

**LA TGS SE FUNDAMENTA EN TRES PREMISAS BÁSICAS**

Los sistemas existen dentro de sistemas, cada sistema existe dentro de otros más grandes.

Los sistemas son abiertos: los sistemas abiertos se caracterizan por un proceso de intercambio con su entorno, que son los sistemas. Cuando el intercambio cesa, el sistema se desintegra, esto es, pierde sus fuentes de energía.

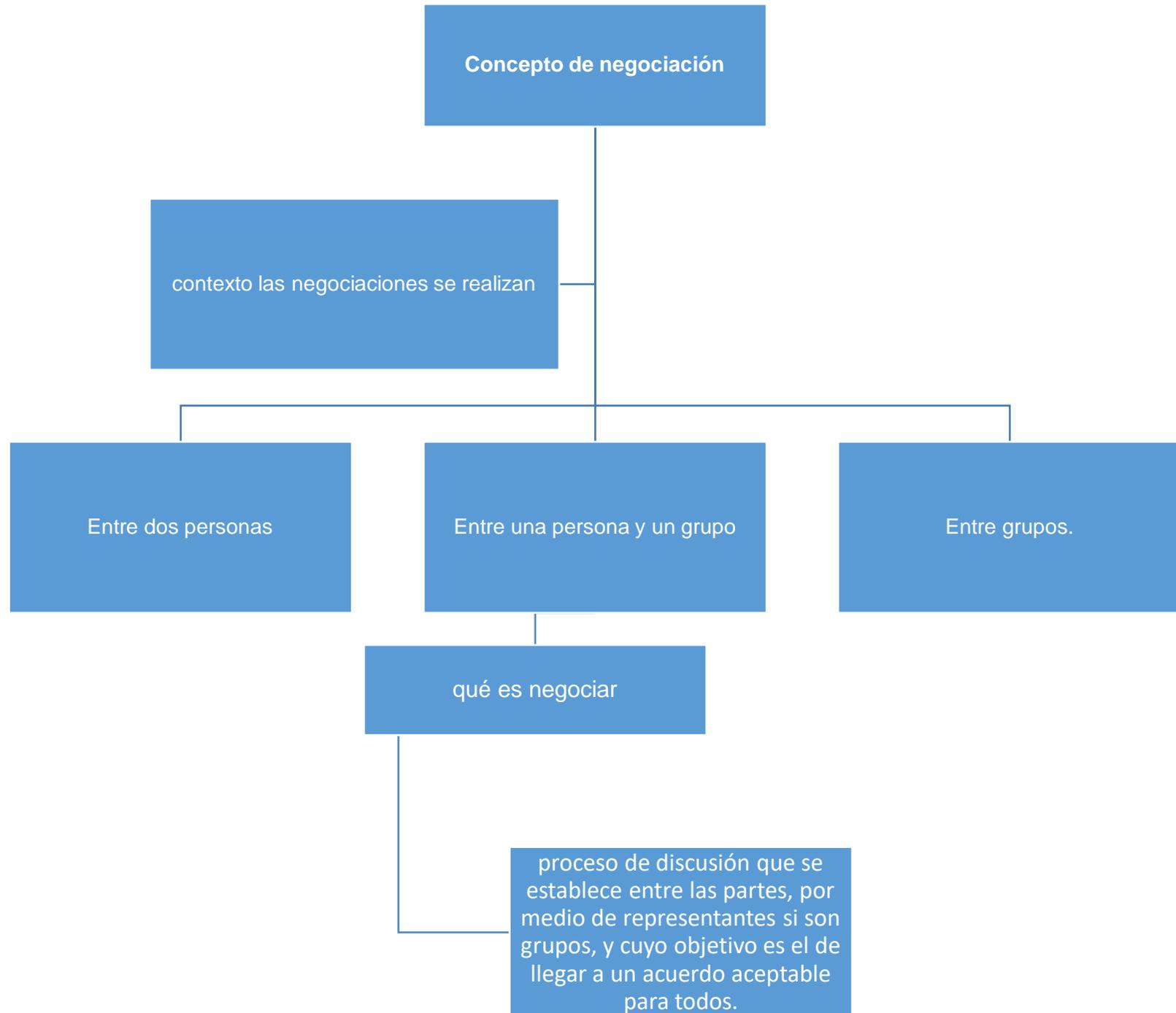
Las funciones de un sistema dependen de su estructura; para los sistemas biológicos y mecánicos, esta afirmación es intuitiva. Aplicando los principios de la TGS a la administración, la empresa se ve como una estructura que se reproduce y se visualiza a través de un sistema de toma de decisiones, tanto individual como colectivamente. La teoría estructuralista concibe la empresa como un sistema social, reconociendo que hay tanto un sistema formal como uno informal dentro de un sistema total integrado.

### A.3.5. Elabora un mapa mental sobre el liderazgo y el pensamiento sistémico



## Tema 4.

### A.4.1. Realiza un mapa conceptual del tema.



#### **A.4.2. Investiga sobre el Acuerdo de Versalles después de la Primera Guerra Mundial y analiza de qué forma negociaron las potencias mundiales que participaron en ésta.**

El Tratado de Versalles, presentado a los líderes alemanes para que lo firmaran el 7 de mayo de 1919, forzaba a Alemania a ceder territorios a Bélgica (Cantones del Este), Checoslovaquia (distrito de Hultschin) y Polonia (Poznan, Prusia Occidental y Alta Silesia). Todas las colonias alemanas de ultramar se convirtieron en Mandatos de la Liga de Naciones, y la ciudad de Danzig, con mayoría étnica alemana, se convirtió en una ciudad libre.

El tratado exigía la desmilitarización y la ocupación de la región del Rin, y un estatus especial para el Saarland bajo control francés. El futuro de las áreas del norte de Schleswig en la frontera entre Dinamarca y Alemania y partes de Alta Silesia se determinaría mediante plebiscitos.

Quizás la parte más humillante del tratado para la derrotada Alemania era el Artículo 231, comúnmente conocido como "Cláusula de Culpabilidad de la Guerra", que obligaba a Alemania a aceptar la responsabilidad absoluta del inicio de la Primera Guerra Mundial. Como tal, Alemania era responsable de todos los daños materiales, y el primer ministro de Francia, Georges Clemenceau, insistió particularmente en imponer enormes pagos de compensación. Conscientes de que Alemania probablemente no podría pagar una deuda tan elevada, Clemenceau y los franceses de todos modos temían enormemente que Alemania se recuperara con rapidez y emprendiera una nueva guerra contra Francia. Por lo tanto, en el sistema de tratados de la posguerra, los franceses intentaron ponerle trabas a los esfuerzos alemanes por recuperar su superioridad económica y rearmarse.

El tratado restringía la Armada a buques de menos de 100 mil toneladas y contenía una prohibición de adquirir o tener una flota de submarinos. Además, Alemania tenía prohibido tener fuerza aérea. Alemania estaba obligada a llevar adelante juicios por crímenes de guerra contra el káiser y otros líderes por emprender una guerra de agresión. El Juicio de Leipzig, sin el káiser ni otros líderes nacionales importantes en el banquillo de los acusados, tuvo como consecuencia principalmente absoluciones y fue ampliamente percibido como una farsa, incluso en Alemania.

#### **A.4.3. Identifica algún conflicto cotidiano o en tu trabajo, y analiza:**

Por qué surgió

- Cuáles fueron los motivos

“Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede

afectar) negativamente algo que considere importante”

- Cómo fue el proceso en el que se desarrollo

“Proceso que se origina cuando una persona percibe que otra ha frustrado o está a punto de frustrar alguno de sus objetivos o intereses”

- **Cómo lo manejaste**

manejar a través de una adecuada negociación para llegar acuerdos y que traiga consigo consecuencias positivas de tal manera que su funcionalidad apoye al desarrollo de las personas, aumente la unión del grupo, la comunicación y con esto la eficiencia de la organización.

Si se lleva a cabo una adecuada negociación, los efectos positivos prevalecerán sobre los negativos y es precisamente la persona que negocie, quien tendrá que mostrar esa capacidad y habilidad para prevenir o resolver conflictos en los momentos en que éstos inicien, se evadan o estallen

- **Cuál fue la resolución**

capacidad de reconocer los sentimientos propios y de los demás, motivarse, motivar y manejar adecuadamente las relaciones

- **El acuerdo, si se llegó a tal.**

obtener resultados positivos esto implica un predominio de la razón sobre la Emoción, las principales características

#### **A.4.4. Realiza un auto-examen sobre tu persona:**

- ¿Eres bueno negociando?

Algunas veces

- ¿Utilizas la negociación en tu vida cotidiana, como en la escuela, trabajo?

trabajo

- ¿Qué características posees y cuáles no?

Observador

Respetuoso

Honesto

Sólido

Entusiasta

Acepta el riesgo

Creativo

**No posee**

Sociable

Gran comunicador

- ¿Cómo definirías tu estilo como negociador?

Negociaciones sanitarias, preventivas y control

#### **A.4.5. Investiga otras técnicas de negociación de las revisadas en el tema.**

1. Separar las personas del problema.

Cuando uno se refiere a la “otra parte”, nos olvidamos con frecuencia que son personas, al igual que nosotros, que sienten emociones, tienen su propia escala de valores, tienen vivencias diferentes y son impredecibles

Concentrarse en los intereses y no en las posiciones.

La negociación basándose en posiciones (“yo quiero esto”), es menos eficaz que si se realiza basándose en intereses (“¿para qué quiero esto?”)

Inventar opciones de mutuo beneficio.

La invención creativa-buscando intereses comunes o complementarios- es una necesidad para generar múltiples acuerdos que sean de beneficio para ambas partes. Primero se debe inventar, luego, decidir.

Insistir en que los criterios sean objetivos.

La necesidad de criterios objetivos es fundamental para lograr una solución basada en principios, no en presiones. Debemos concentrarnos en los méritos del problema, no en el temple de las partes y ser abiertos a las razones, pero cerrados ante las amenazas.