



### **Mapa conceptual y cuadro sinóptico**

*Nombre del Alumno: Jessenia Lizbeth Cruz Monzón*

*Nombre del tema: unidad III y negociación*

*Parcial II*

*Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo*

*Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 7*

# Mapa conceptual unidad III



Pensamiento de liderazgo

Reconoce individualidad a partir

Estilos de liderazgo

El éxito dependerá

De crear

Remite a la conducta que toma el líder

Estilo de mando

Habilidades técnicas

Habilidades humanísticas

Organización

percepciones

Individualidad

Conocimientos

Con la finalidad

Objetivos

Metas organizacionales

Experiencia

Educación para el desarrollo de habilidades



## Habilidades directivas

Conceptual

Humanística

Técnica

Capacidad de analizar

competencia para influir en las personas

conocimientos y capacidades necesarios

Tendencias

Escenarios

Sucesos

Cambios

Tomando en cuenta

Gestión y liderazgo

Necesidades

Intereses

Actitudes

Tipos de liderazgo según Kurt Lewin

Autocrático

Democrático/  
participativo

Participativo

Liderazgo autoritario

En este

Escucha opiniones de empleados

Comunicación de dos vías

Es

Existe libertad

Participación en tomas de decisiones

Se ordena lo que se debe de hacer

Unidireccional

Subordinado

Una sola autoridad y responsabilidad

Descendente

Ascendente

Delegada

Autoridad compartida

El líder

Una sola persona lleva la dirección

Se exige obediencia

Se acapara



Escucha

Toma en cuenta todas las opiniones

# 5 Estilos de liderazgo

Pobre

Hacia la tarea

Club campestre

A la mitad de camino

De equipo

Poco interés de líder

Interés focalizado

Interés focalizado

Eficiencia de tarea satisfactoria

eficiencia de tarea satisfactoria

Se realiza el mínimo esfuerzo

En la tarea

En los subordinados

Interés de seguidores

Interés satisfactorio de sus seguidores

Poco interés en los subordinados

Descuido en la eficiencia de la tarea



Líder sistémico

Equilibra la interacción de sus habilidades

Habilidades técnicas

Habilidades conceptuales

Utiliza técnicas

Percepción e interpretación

Percepción e interpretación

Humanísticas

Conceptuales

De

De

Números

Métodos

Procesos

Tecnología

El sistema organización

Visión global

Calidad total

Procedimientos

Inteligencia racional

Pensamiento abstracto

Maquinaria y equipos

Entendimiento

Planeación, organización y control

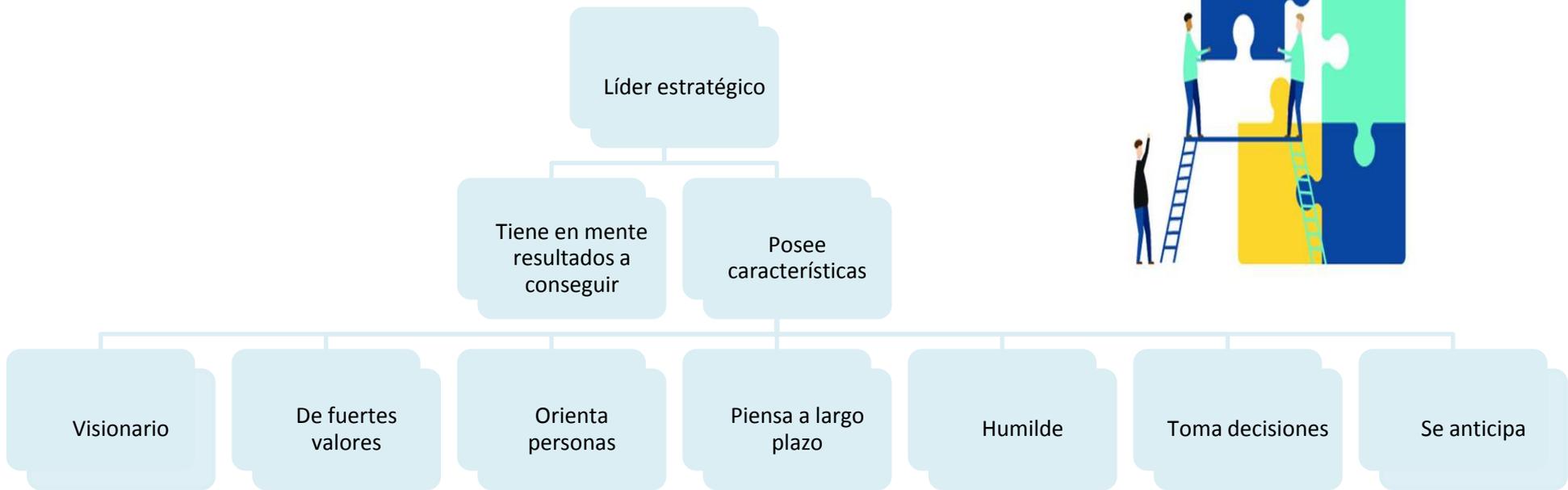
Visión, misión y valores

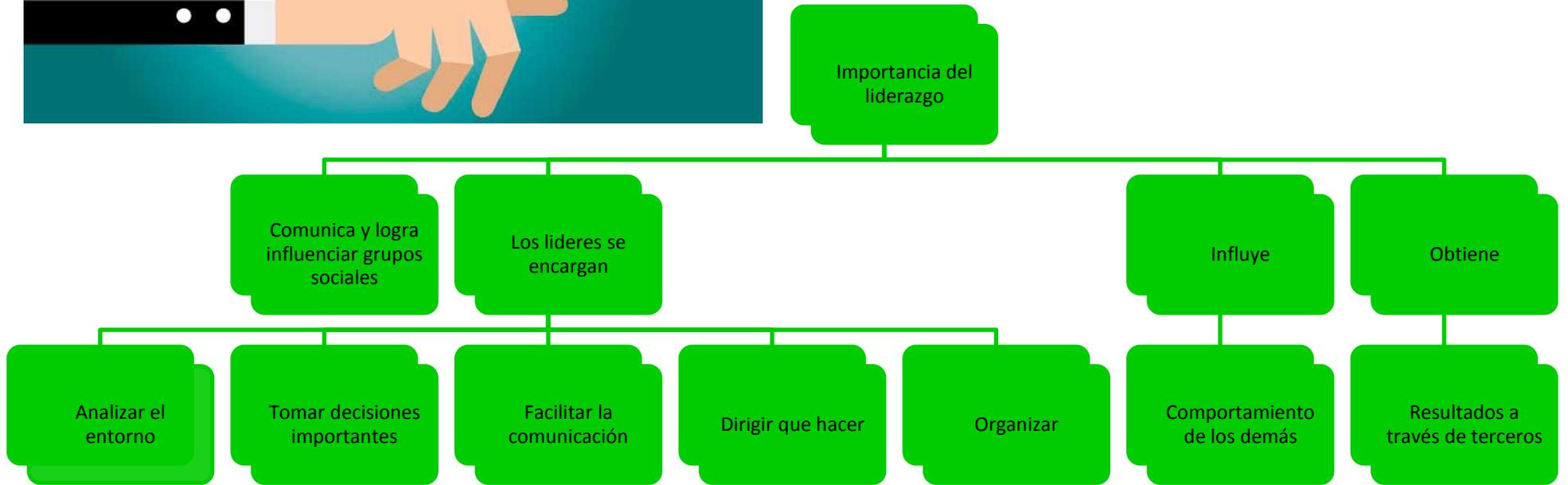
Sistemas de información

Estratégico

Táctico







# Cuadro sinóptico del tema "Negociación"

# Negociación

Proceso que sigue para satisfacer necesidades cuando otra persona controla lo que nosotros queremos

Se realizan entre

Dos o mas personas

Grupos

Una persona y un grupo

## Conceptos

(Montaner, 1992, p. 12).

“Es la actividad mediante la cual ambas partes tratan de satisfacer sus necesidades, mejorando la propia posición y sistema de valores dando lugar a un nuevo valor”

(Chiavenato, 2004, p. 535)

“Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes”

(Maddux, et al., 1992, p. 7)

“Es el proceso que se sigue para satisfacer necesidades, cuando otra persona controla lo que nosotros queremos”

(Neale y Bazerman, 1992, p. 42).

“Es un proceso para que las partes independientes tomen una decisión cuando sus preferencias no son coincidentes. Al negociar las partes, deciden qué es lo que cada una debe dar y tomar en esta relación”

(Hughes, 2007, p. 489)

“Es una metodología que ayuda a resolver conflictos”

# Negociación

## Etapas

Percepción

Debemos saber de dónde partimos y a dónde queremos llegar, estableciendo claramente el objetivo que deseamos alcanzar

En esta fase escuchar, observar y visualizar tienen una especial importancia

Discrepancia

determinada por una diferente percepción de la situación por parte de los negociadores, que puede estar ocasionada por cómo interpretan la situación pasada, la presente o la futura

suelen nacer de lo que se dice y de cómo se interpreta, por lo que el lenguaje y la intención tienen una importancia capital

Conflicto

la visión estratégica y la inteligencia emocional son fundamentales

forma muy precisa el coste efectivo del conflicto y el valor de asumir los riesgos que se manifiestan en toda negociación

Concesiones

Aceptar en algún extremo los argumentos o peticiones realizados por la otra parte

Posición que defendemos o la demanda que realizamos

Acuerdo

Intercambio mas o menos voluntarios de recursos entre las partes negociadas

Disminuye o elimina la percepción de incertidumbre

Cumplimiento

Siempre esta presente el compromiso y la obligación

La fuerza se utilizara si algunas de las dos partes no se cumplen

## Conflicto concepto

(Miles, 1980, pp. 171-172)

“Proceso de oposición y confrontación que puede ocurrir en las organizaciones, entre individuos o grupos, cuando las partes ejercen su poder para perseguir metas u objetivos que valoran y, así, obstruyen el avance de una o varias metas más”

(Robbins, 2002, p. 549)

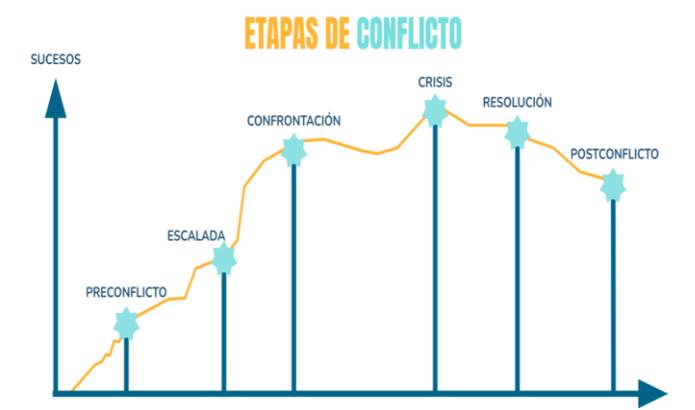
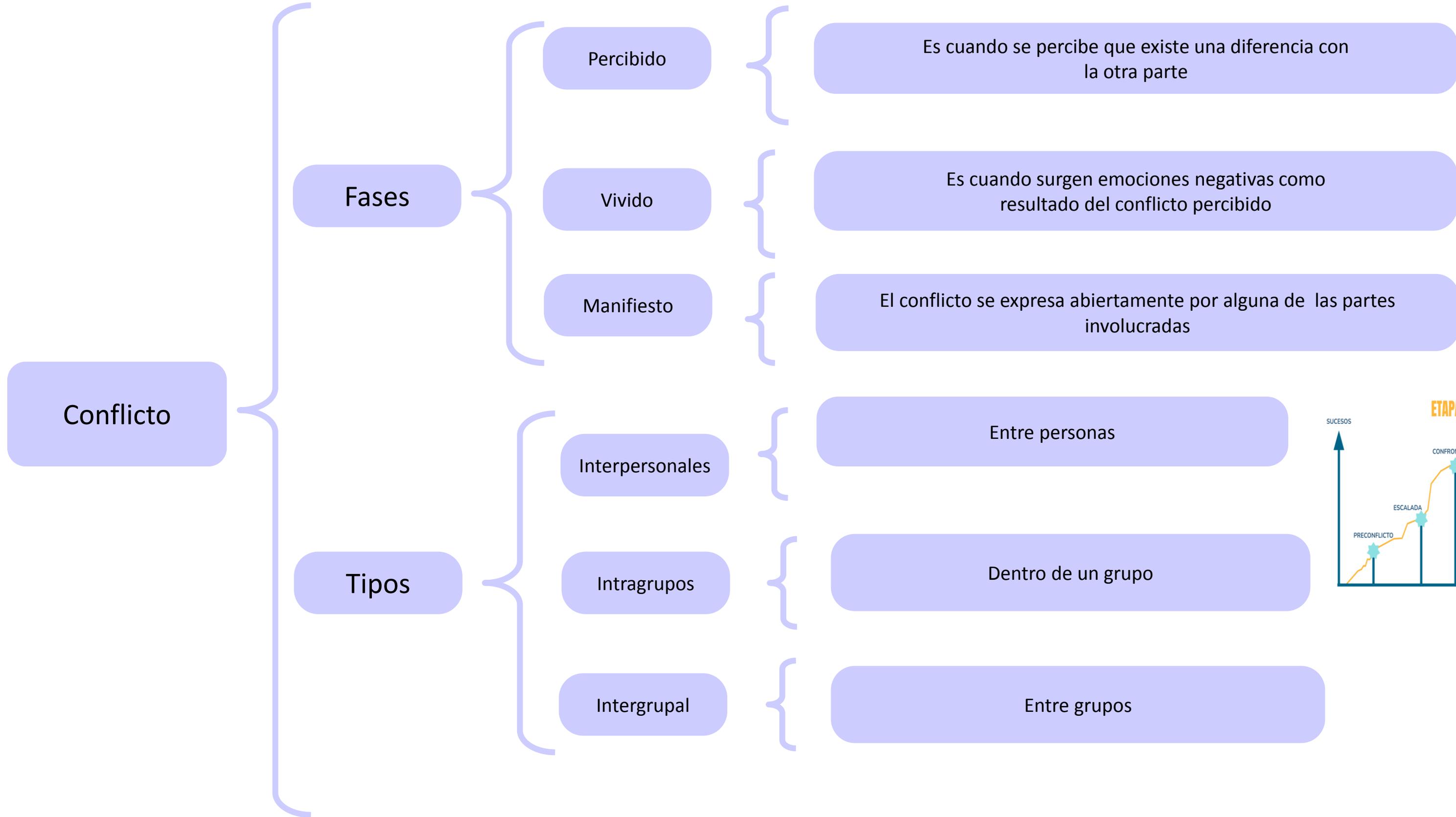
“Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante”

(Chiavenato, 2002, p. 186).

“El conflicto ocurre cuando una de las partes (sea un individuo o un grupo) trata de alcanzar sus propios objetivos, que están relacionados con los de otra parte, la cual interfiere con la que está tratando de alcanzar sus objetivos”

(Puchol, 2003, p. 439).

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



# Referencias

- Libro Uds.
- Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall.11ª edición
- Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hil.
- Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Gannon Martín J. (1994) Administración por resultados México editorial CECSA
- Gareth R. Jones Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones (2008). México Pearson Prentice Hall 5ta edición.
- Drucker, Peter. (2004). Qué hace eficaz a un ejecutivo. Nueva York: Harvard Business Review.
- DuBrin, John. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Thompson.