



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre de alumnos: Paola Janeth V.G

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gomez

Nombre del trabajo: DIRECCION Y LIDERAZGO

Grado: 7 cuatrimestre

Grupo: B

Comitán de Domínguez Chiapas a viernes 10 de octubre del 2023

PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

ESTILOS DE LIDERAZGO

REMITE A LA CONDUCTA QUE TOMA EL LÍDER EN RELACIÓN CON SUS SUBORDINADOS

EXITO

las habilidades tanto técnicas como humanísticas y conceptuales dependiendo el nivel jerárquico

cinco estilos de liderazgo

robert blake

1918-2004

jane mouton

1930-1987

ESTILO

conjunto de acciones de los líderes

Davis y Newstrom, 1994

como lo perciben sus empleados, representando sus habilidades y actitudes en la práctica

comportamiento del liderazgo

el poder u orientados hacia las tareas y las personas

Kurt Lewin

tres estilos de liderazgo orientados al poder

beneficios y limitaciones

LIDERAZGO AUTOCRATICO

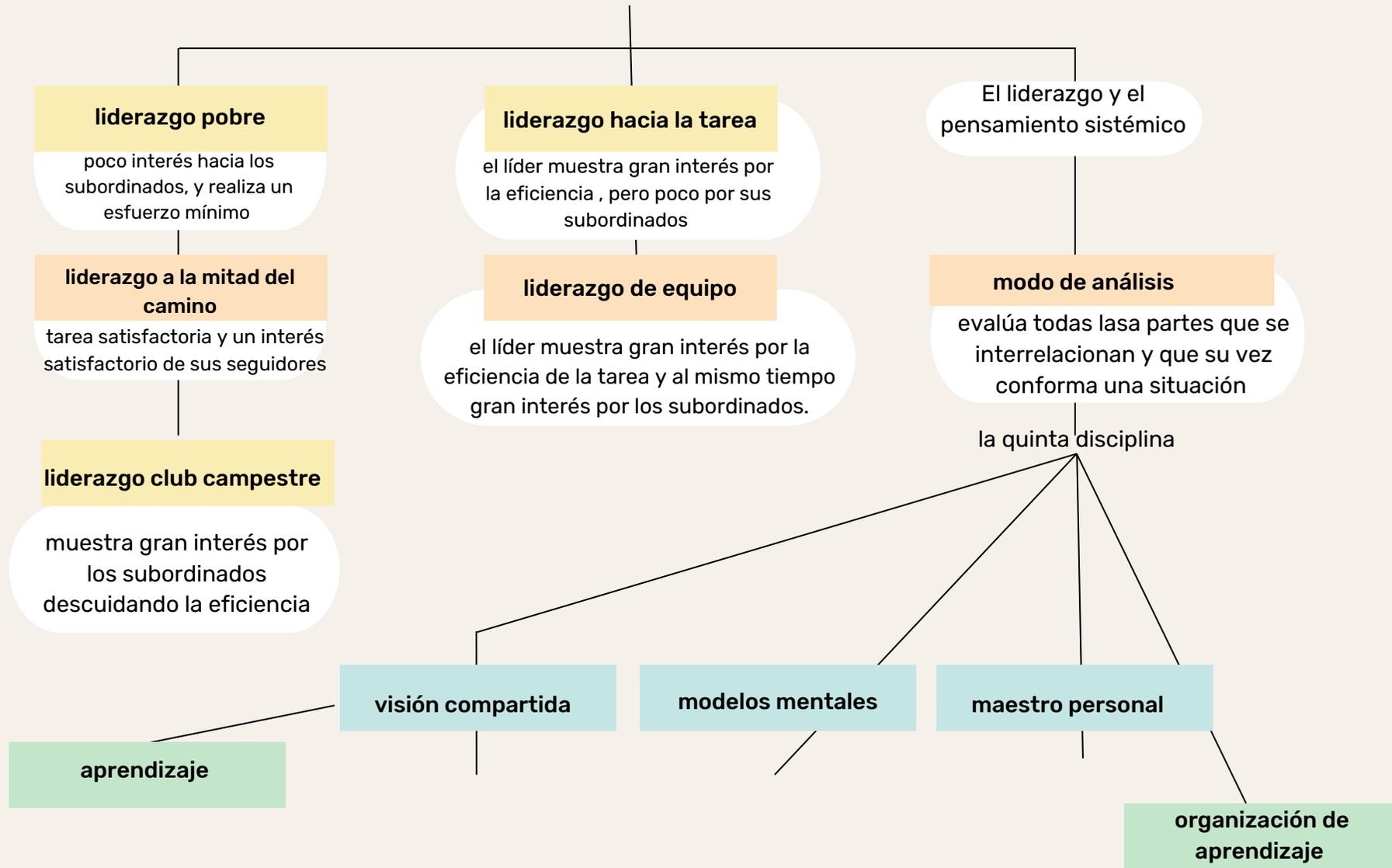
se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional

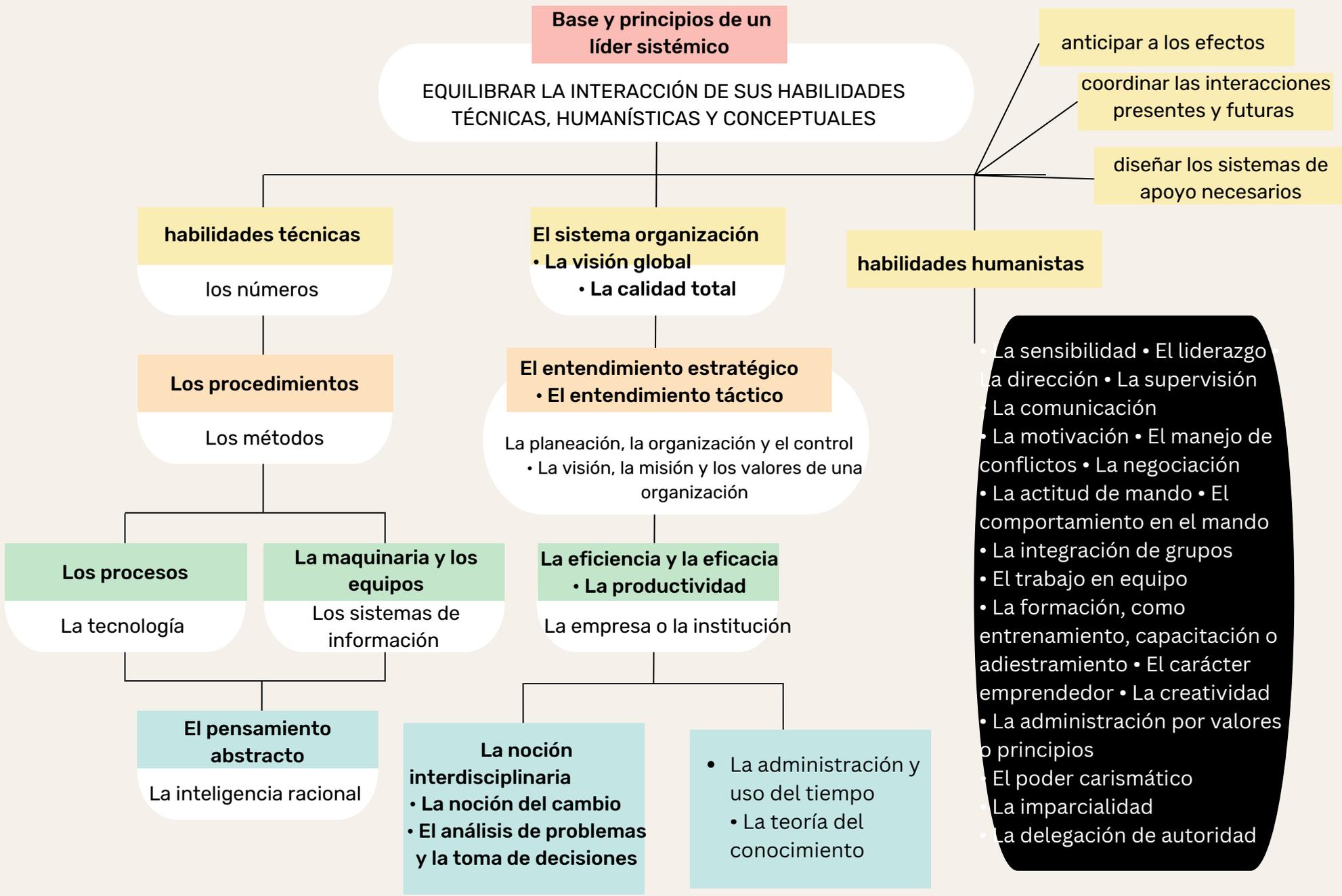
LIDERAZGO PARTICIPATIVO

existe la libertad y responsabilidad individual como grupal

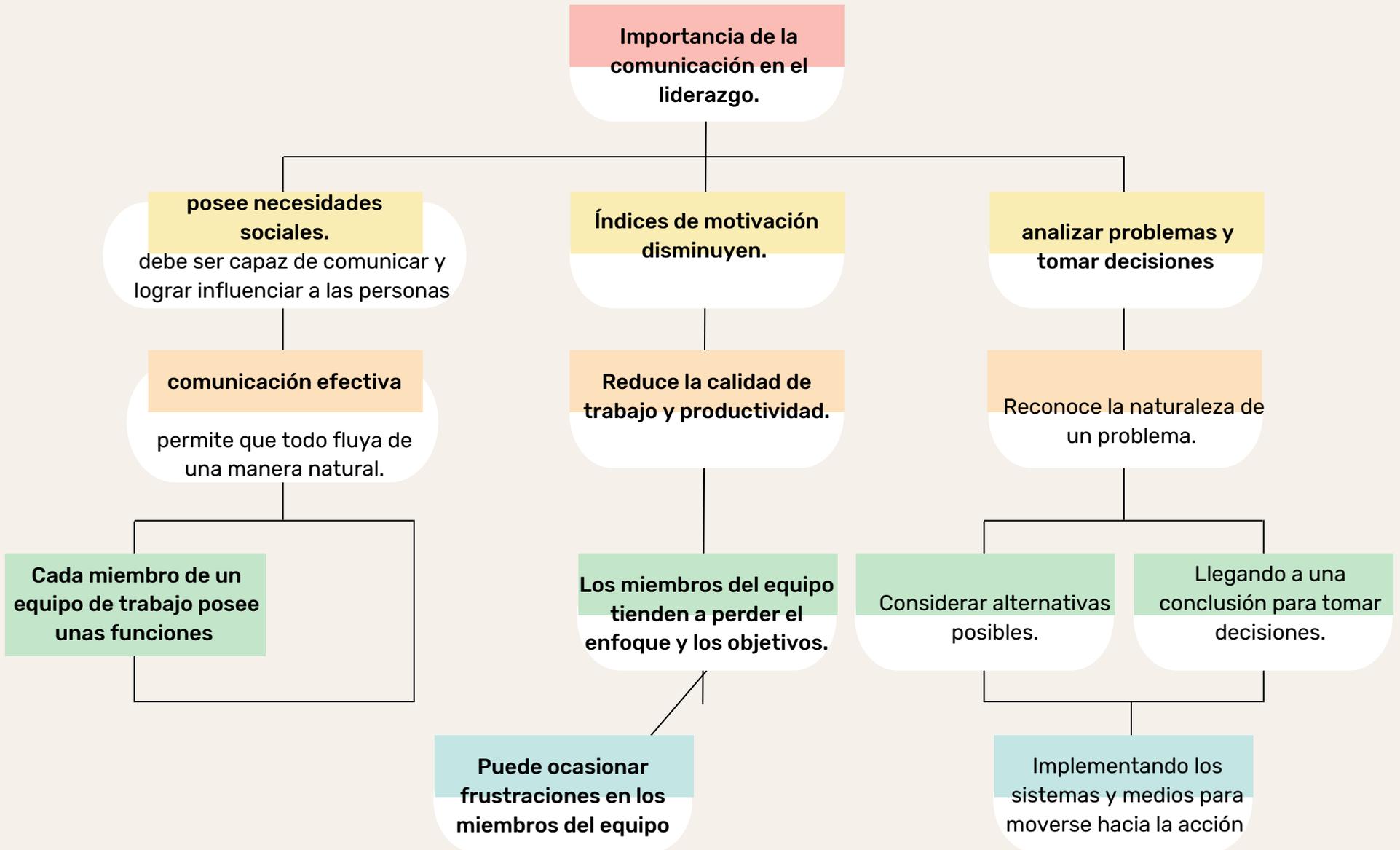
LIDERAZGO DEMOCRATICO

participativo e incluye, la comunicación se da en dos vías, y responsabilidad compartida.





ORGANIZATION CHART



Negociación

ANTIGÜEDAD

se resolvían los conflictos a través de una lucha directa donde había un vencedor y un vencido

MONTANER, 1992

Es la actividad mediante la cual ambas partes tratan de satisfacer sus necesidades

MAIN IDEA

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

SE REALIZAN

Entre dos personas

- Entre una persona y un grupo
- Entre grupos.

CHIAVENATO, 2004

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

MADDUX, ET AL., 1992

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

NEALE Y BAZERMAN, 1992

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

Es una metodología que ayuda a resolver conflictos

CONCEPTO DE CONFLICTO

concepto

ejercen su poder para perseguir metas u objetivos

DIFERENTES TIPOS DE CONFLICTOS

1. Interpersonales: entre personas.
2. Intragrupos: dentro de un grupo
3. Intergrupos: entre grupos.

CONFLICTO PERCIBIDO

Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte

MILES, 180

"Proceso de oposición y confrontación"

ROBBINS, 2002

afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante

CHIAVENATO, 2002

El conflicto ocurre cuando una de las partes (sea un individuo o un grupo) trata de alcanzar sus propios objetivos

PUCHOL, 2003,

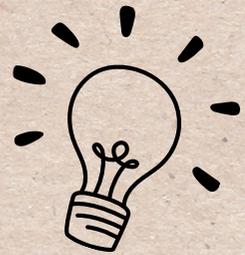
Proceso que se origina cuando una persona percibe que otra ha frustrado o está a punto de frustrar alguno de sus objetivos o intereses

CONFLICTO VIVIDO

Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido

CONFLICTO MANIFIESTO

El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas



IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS

LOS CONFLICTOS SON INEVITABLES DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

SIGUIENTES ASPECTOS

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

Son cuatro los elementos para que surja un conflicto

Ninguna parte quiere ceder.

TENER UNA IDEA CLARA DE LA NEGOCIACIÓN

Ver la negociación como un proceso, que requiere una planeación previa

SON PARTES INTERDEPENDIENTES.

CADA PARTE CULPA A LA OTRA.

LAS PARTES ESTÁN ALTERADAS.

MANTENER UN MANEJO INTERPERSONAL EQUILIBRADO ENTRE LA RAZÓN Y EMOCIÓN.

EN LA NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS, ES MUY IMPORTANTE MANTENERSE ORIENTADO A LOS RESULTADOS CONCRETOS

EL PROPÓSITO CENTRAL DEL NEGOCIADOR ES RESOLVER UN PROBLEMA CONJUNTO CON VENTAJAS PARA AMBAS PARTES.

BUSCAR EQUILIBRIO ENTRE ASERTIVIDAD Y EMPATÍA