



**Mi Universidad**

**SUPER NOTA**

**Nombre del Alumno: Priscila Alejandra López  
Gómez**

**Nombre del tema: ESTRES Y CONFLICTO**

**Parcial: IV**

**Nombre de la Materia: Comportamiento  
organizacional**

**Nombre del profesor: Lucero del Carmen García  
Hernández**

**Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en  
administración y estrategia de negocios**

**Cuatrimestre: 5to**

# ESTRES Y CONFLICTO

## CONCEPTO DE ESTRES



Se considera estrés al mecanismo que se pone en marcha cuando una persona se ve envuelta por un exceso de situaciones que superan sus recursos. Por lo tanto, se ven superados para tratar de cumplir con las demandas que se le exigen para superarlas. En estos casos, el individuo experimenta una sobrecarga que puede influir en el bienestar tanto físico como psicológico y personal.

## DINAMICA DE ESTRES Y CAUSAS

1. Excesiva carga de trabajo
2. Presiones financieras
3. Acoso laboral
4. Poca motivación



## SINTOMAS DEL ESTRES



1. Insomnio
2. Problemas digestivos
3. Problemas de piel
4. Irritabilidad
5. Problemas de concentración

## ESTRES LABORAL

Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.



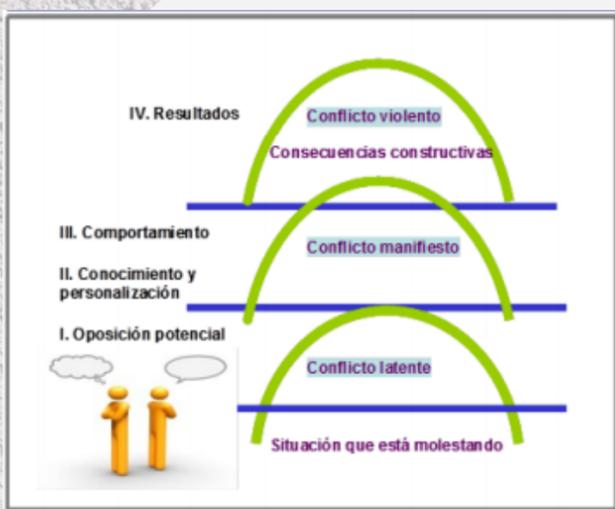
# CONCEPTO DE CONFLICTO

Un conflicto es una pelea, disputa o discrepancia que se da cuando dos o mas personas tienen intereses u opiniones que no pueden desarrollarse al mismo tiempo, es decir, que se contradicen.



## EL PROCESO DE CONFLICTO

consta de 5 etapas, cada una de ellas con características particulares bien definidas. Estas etapas son: oposición o incompatibilidad potencial, cognición y personalización, intenciones, comportamiento y resultados.



## EFFECTOS DEL CONFLICTO

Durante el conflicto, se evidenciaron síntomas regresivos, conductuales y cognitivos, como enuresis, miedo, tristeza, agresión, hiperactividad e inatención, entre otros. Además, se establecieron consecuencias directas, como trastornos de adaptación, depresión, ansiedad y, en mayor medida, estrés postraumático.



## ESTILOS DE MANEJO DE CONFLICTOS

1. Colaborativo
2. Comprometido
3. Comprometido
4. Comprometido
5. Evasivo

- 1 Complaciente:** abandona sus necesidades en favor de los demás.
- 2 Evasivo:** evita por completo el enfrentamiento. Esquiva los conflictos cada vez que aparecen.
- 3 Comprometido:** intenta encontrar una solución que satisfaga todas las partes. Busca el punto medio.
- 4 Colaborativo:** busca resultados que satisfagan a todas las partes y no un punto medio.
- 5 Competitivo:** toma una postura firme y se niega a ver las perspectivas de los demás.

## TÉCNICAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS

1. IDENTIFICAR EL PROBLEMA: ¿Cuál es el problema?
2. IDENTIFICAR EL PROBLEMA: ¿Cuál es el problema?
3. EVALUAR SOLUCIONES: ¿Qué soluciones son las mejores?
4. TOMAR DECISIONES: ¿Qué solución elegimos?
5. EVALUAR DECISIÓN: ¿Ha funcionado?

