



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Luis Darinel Ozuna Cinco.

Nombre del tema: Estrés y causas.

Parcial: Cuarto

Nombre de la Materia: Comportamiento organizacional.

Nombre del profesor: Jennifer Alejandra Courtois Espadas.

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Cuatrimestre: Cuarto

ESTRÉS Y CONFLICTO

Concepto de estrés.

Esto está estrechamente relacionado con la acumulación de trastornos. Síntomas, estados que las personas manifiestan como respuesta a sus trastornos, a determinados acontecimientos que ocurren en la organización y el entorno, a la tensión provocada por la presión: ansiedad, ira, agresión, fatiga, ansiedad y miedo.



DINAMICA DE ESTRÉS Y CAUSAS

Hay tres dinámicas de estrés que pueden provocar pánico, resistencia y agotamiento.

- **Ansiedad:** La ansiedad ocurre cuando una persona reconoce y percibe una amenaza física o psicológica.
- **Resistencia:** Esto se logra debido al aumento de los niveles de hormonas secretadas por las glándulas pituitaria y suprarrenal.
- **Agotamiento:** si el estrés continúa y los síntomas físicos graves regresan, puede provocar la muerte por un ataque cardíaco o daño cardíaco.



CONCEPTO DE CONFLICTO

El conflicto es la forma más intensa de resolver intereses, objetivos y opiniones en conflicto que surgen en el proceso de interacción social. Consiste en resistencia por parte de los participantes y suele ir acompañada de emociones negativas.



PROCESO DE CONFLICTO

Los conflictos en las organizaciones pueden manifestarse dentro de grupos (entre departamentos) o verticalmente (entre niveles organizacionales).

En el primer caso, el departamento de producción puede tener un conflicto con el departamento de control de calidad.

- En el segundo caso, los empleados pueden confrontar a sus superiores sobre nuevos métodos de trabajo, sistemas de pago o actividades laborales.

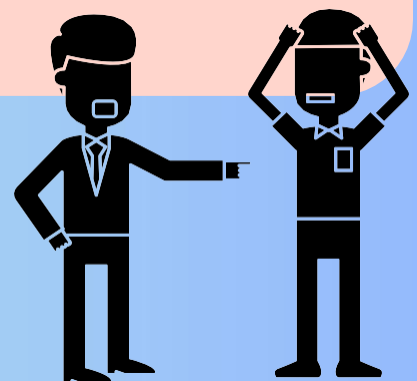


EFFECTOS DEL CONFLICTO

El impacto de un conflicto puede ser positivo o negativo, todo depende de cómo se afronte y resuelva.

Pueden producirse efectos negativos (consumo de energía, frustración, violencia o muerte entre equipos o individuos).

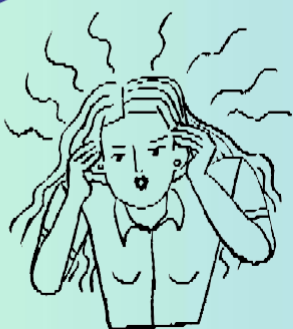
Logramos resultados positivos; (mayor creatividad, Compartir y respetar opiniones y mejorar la comunicación).



ESTILOS DE MANEJO DE CONFLICTO.

Primero, el proceso de negociación.

Dos o más partes intercambian activos y acuerdan un tipo de cambio para resolver la disputa.



TECNICAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS

1. Preparación y planeación. Definición de reglas básicas.
2. Aclaraciones y justificaciones.
3. Intercambio y solución de problemas.
4. Conclusiones y aplicación.

