



**Nombre de alumno: Alfredo Calvo Vázquez**

**Nombre del tema: Estrés y conflicto**

**Parcial: 4**

**Nombre de la materia:  
Comportamiento Organizacional**

**Nombre del profesor: Jennifer  
Alejandra Courtois Espada**

**Nombre de la licenciatura: Medicina  
Veterinaria y Zootecnia**

**Cuatrimestre: 4**

**Grupo: a**

Comitán de Domínguez Chiapas a 29 de diciembre del 2023

# ESTRES Y CONFLICTO



## concepto de estrés

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso.

El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda. En pequeños episodios el estrés puede ser positivo, como cuando le ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud.

## Dinámica de estrés y causas

El estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles y complejas. causas como el: Factor extra organizacional, Factor organizacional, Factor grupal



### CONFLICTO: CONCEPTO (1)

- La palabra conflicto se refiere a hechos que nos toca vivir normalmente:
  - Situaciones no previstas que debemos resolver
  - La presencia de puntos de vista diferentes sobre una misma situación



## Concepto de conflicto

El conflicto es la forma más intensa de resolver las contradicciones de intereses, objetivos, puntos de vista, que se producen en el proceso de la interacción social, que consiste en la oposición de los participantes de esta interacción y que suele ir acompañada de emociones negativas, pasando por encima de las reglas

## El proceso de conflicto

oposición o incompatibilidad potencial, cognición y personalización, intenciones, comportamiento y resultados. como el: conflicto percibido, conflicto experimentado, conflicto manifestado



### CONFLICTO

#### El Proceso de Conflicto



## Efectos del conflicto

todo conflicto puede producir en la organización consecuencias positivas y negativas, constructivas y destructivas

uno de esos puede ser el aumento de cohesión del grupo. Estimula sentimientos de la identidad dentro del grupo grupo y aumentó de unión. INnovación, cambios, cambios grupales

## Estilos de manejo de conflictos

1. estilo competitivo: como objetivo es ganar o imponer.
2. estilo abstencionista: postura indiferente y no cooperativo.
3. estilo transigente: mismo poder y adquieren acordar solución.
4. estilo acomodativo: alto grado de cooperación.
5. estilo colaborativo

## 5 estilos de manejo de conflictos

- 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, 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. enfoque estructural: la organización crea un objetivo común y recompensa, reduce grupos.
2. enfoque en el proceso: procedimiento de negociación e intercambio en las partes.
3. enfoque mixto: combinación entre el enfoque estructural y enfoque en el proceso.



Bitrix24®

FUENTE BIBLIOGRAFICA : ANTOLOGIA UDS  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, Y APUNTES TOMADAS  
EN CLASES