



NOMBRE DE LA DOCENTE: Jennifer Alejandra Courtois Espadas

NOMBRE DE LA ALUMNA: Andrea Guadalupe Gómez Moreno

NOMBRE DE LA MATERIA: Comportamiento Organizacional

NOMBRE DEL TRABAJO: Super nota

CUATRIMESTRE: 4

GRUPO: "A"

Comitán de Domínguez Chiapas a 03 de diciembre de 2023

CONFLICTO Y ESTRÉS

Concepto de estrés: stress= presión, tensión y esfuerzo, según Schuller, el estrés es una dinámica en la cual la persona enfrenta una oportunidad, una limitación o una exigencia en relación con algo que se desea

Tres componentes básicos del estrés

Desafío percibido: surge de la percepción de las personas cerca de su entorno. Valor importante: solo provoca estrés si representa algo importante o valioso para ti. Incertidumbre sobre la resolución: Capacidad para enfrentar eficazmente el reto que se presenta

DINÁMICA DEL ESTRÉS Y CAUSAS

Cuando hay amenaza ocurren cambios en el organismo, el organismo sigue respondiendo de la misma forma ante las amenazas.

Según Hans Selye la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases. **Alarma**: se percibe la amenaza sea física, psicológica, **resistencia**: la persona se vuelve resistente a las amenazas, síntomas fisiológicos desaparecen, resistencia por aumento hormonal, **Agotamiento**: cuando el estrés dura mucho tiempo la persona no se adapta, fatiga, daño físico, muerte

Causas: factores extra organizacionales: elementos externos o ambientales variables sociológicos. Factores organizacionales: políticas, reglas, estructura, conflictos, condiciones laborales. Factores grupales: influencia del grupo: deseo de pertenencia y falta de apoyo y social

CONCEPTO DE CONFLICTO

Ligada a discordia, disticia, divergencia, controversia. Diferencia de objetivos, interferencia de una persona: activa: una acción para interponer obstáculos, pasiva: omisión

NIVELES DE GRAVEDAD DE CONFLICTO

Conflicto percibido: percibe que existe un conflicto, experimentado: sentimientos de rabia, miedo, etc. manifestó: se expresa abiertamente, sin disimulo. acciones activas o pasivas



EFFECTOS DEL CONFLICTO

Efectos positivos: aumento de la cohesión del grupo. Estimulo sentimientos de identidad dentro del grupo, y aumenta su unión. innovación. despierta energía e interés por descubrir nuevos medios de resolución. cambios: esto provoca cambios en la relación entre los grupos de conflicto

Efectos negativos: frustración, pérdida de energía, disminución de la comunicación. Se crean barreras y confrontación



ESTILO DE MANEJO DE CONFLICTO

Hay 5 Estilos Estilo competitivo: el objetivo es ganar o imponer. Estilo abstencionista: postura indiferente y no competitiva. Estilo transigente: ambas partes tienen el mismo poder y quieren acordar una solución. Estilo acomodaticio: alto grado de cooperación el asunto es muy importante. Estilo colaborador los puntos de vista se combinan y existen compromisos de ambos para la solución

TÉCNICAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS

Existen 3 enfoques para la administración de conflictos en las organizaciones: Enfoque estructural: la organización crea un objetivo común, unidad mayor. Enfoque en el proceso: utiliza procedimientos de negociación e intercambio entre las partes. Enfoque mixto: combinación entre el enfoque estructural y el enfoque en el proceso

