.

CUADRO SINOPTICO “UNIDAD IV”

FLORES VARGAS BELEN

Prof. González Salas Víctor Antonio

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia

Comportamiento organizacional

Tapachula Chiapas, 30 de noviembre del 2024

UNIDAD IV

Estrés: son síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud.

- **Dinámica**
  - Según Hans Selye, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma (se presenta cuando la persona identifica y percibe la amenaza, sea física o psicológica), resistencia (la persona resiste presiones creadas por la amenaza inicial, los síntomas de alarma desaparecen a pesar de que la causa del estrés persiste) y agotamiento (la exposición a la causa del estrés dura mucho tiempo, la persona no logra adaptarse al estrés continuo, reaparecen muchos síntomas y si persiste empieza a sufrir fatiga).
- **Causas**
  - Factores extra organizacionales (elementos externos y ambientales), factores organizacionales (las fuerzas relacionadas con la organización en sí) y factores grupales (la influencia del grupo en el comportamiento de las personas).

Conflicto: está ligado a discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo; tiene que haber diferencia de objetivos e intereses y una interferencia deliberada de una de las partes involucradas.

- **Proceso**
  - Una de las partes piensa que existe una situación de conflicto y empieza a desarrollar sentimientos de animadversión hacia la otra parte, muestra un comportamiento conflictivo, la acción de una parte produce reacción en la otra (positiva o negativa) y puede intensificar el conflicto o darle resolución.
- **Efectos**
  - Positivas y negativas (aumento de la cohesión del grupo, innovación, cambios), constructivas y destructivas (frustración, pérdida de energía, disminución de la comunicación, confrontación).
- **Estilo de manejo**
  - Competitivo (el objetivo es ganar e imponer), abstencionista (postura indiferente y no cooperativa), transigente (asertividad y cooperación), acomodaticio (sobrellevar la situación), colaborador (las dos partes ganen y se comprometan con la solución).
- **Técnica para la administración**
  - Enfoque estructural (el conflicto surge de las percepciones creadas por las condiciones antecedentes), enfoque en el proceso (trata de modificar el proceso para reducir los conflictos mediante una intervención en la fase del conflicto) y enfoque mixto (trata de administrar tanto los aspectos estructurales como el proceso del conflicto).