



CUADRO SINÓPTICO: “ESTRÉS Y CONFLICTO”

GALLARDO TEJEDA FRIDA CLARISA

Lic. Gonzales Salas Víctor Antonio

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia

Comportamiento Organizacional

Tapachula, Chiapas

30 de noviembre del 2024

ESTRÉS Y COFLICTO

- ¿Qué es estrés?
 - Síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, fatiga, ansiedad y angustia.
 - Componentes básicos.
 - Desafío percibido. { Surge de la interacción entre las personas y su percepción del entorno.
 - Valor importante. { El desafío provocará estrés si representa una amenaza.
 - Incertidumbre sobre la resolución. { Cada persona interpreta la situación en función de su capacidad para enfrentar eficazmente el reto que se presenta.
- Dinámica de estrés y causas.
 - Cuando la persona percibe una amenaza externa, su cuerpo produce sustancias químicas que elevan la presión sanguínea y desvían la sangre de la piel y del aparato digestivo hacia los músculos.
 - Fases según Hans Selye.
 - Alarma. { La persona identifica y percibe la amenaza, sea física o psicológica.
 - Resistencia. { La persona se hace resistente a las presiones creadas por la amenaza inicial.
 - Agotamiento. { Cuando la exposición a la causa del estrés dura mucho tiempo, la persona entra en la fase de agotamiento
- ¿Qué es conflicto?
 - Consiste en una interferencia deliberada, sea activa o pasiva, que busca impedir que la otra parte logre sus objetivos.
 - Niveles de gravedad del conflicto.
 - Conflicto percibido.
 - Conflicto experimentado.
 - Conflicto manifiesto.
- Proceso de conflicto.
 - El desarrollo del conflicto sigue un proceso dinámico. Las condiciones crean condiciones que incrementan la probabilidad de que ocurran conflictos.
 - Fases.
 - Espera. { Puede ser momentánea o puede prolongarse mientras se encuentra la solución.
 - Tensión v ansiedad. { Provocadas por la demora y la posibilidad de que se produzca frustración.
 - Resolución. { Llegar a la solución del conflicto y al consecuente alivio de la tensión.
- Efectos del conflicto.
 - Beneficiosos. {
 - Innovación.
 - Aumento de la cohesión del grupo.
 - Cambio.
 - Negativos. {
 - Frustración.
 - Pérdida de energía.
 - Disminución de la comunicación.
- Estilos de manejo del conflicto.
 - 1. Estilo competitivo. { El objetivo es ganar e imponer.
 - 2. Estilo abstencionista. { Refleja una postura indiferente y no cooperativa.
 - 3. Estilo transigente. { Refleja un poco de asertividad y de cooperación.
 - 4. Estilo acomodaticio. { Refleja un alto grado de cooperación.
 - 5. Estilo colaborador. { Refleja un alto grado de asertividad y cooperación.
- Técnicas para la administración de conflictos
 - Enfoque estructural.
 - Enfoque en el proceso.
 - Enfoque mixto.

BIBLIOGRAFÍA

- <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/c6eed1f31a8c5585fb8214123f428942.-%20Antologia%20Comportamiento%20Organizacional>
- <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
- <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>