



Nombre del alumno: Francisco de Jesús Villatoro Jiménez.

Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez Guillén

Nombre del trabajo: Ensayo del estrés y conflicto.

Materia: Comportamiento organizacional

Grado: 4

Grupo: A

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 02 de diciembre del 2020.

## Ensayo del estrés y conflicto

Este trabajo se realiza con el propósito de conocer es estrés y conflictos dentro de una organización que se concentra en el concepto del estrés, la dinámica de estrés y causa, concepto de conflicto y técnicas para la administración de conflicto.

Esto se conoce como el estrés dentro de una organización de trabajo como una presión, tensión o esfuerzo donde se relaciona como un cumulo de trastornos y aficciones donde se presentan en la organización y en el entorno.

Nos permite identificar que es estrés es la descripción de síntomas que se presentan en personas por la tensión del trabajo, que esto tiene como causas por presión, situaciones y acciones externa, como por ejemplo las preocupaciones, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, que todas estas consecuencias perjudica en el desempeño de la persona, y sobre todo en la salud.

En el cual, las personas se acumulan por el cargo del trabajo, ya que en el organismo es sobrecargado por la presión constante de trabajo y cuando el estrés aumenta, reacciona en forma desagradable. Según Schuller, el propuso que el estrés es una condición dinámica, ya que una persona enfrenta una oportunidad, por ejemplo una limitación o una exigencia en una relación de algo que desea, teniendo como resultado al mismo tiempo. También el estrés presenta amenazas que afecta la seguridad física, mediata o inmediata, por ejemplo, la reputación, la autoestima, la tranquilidad y otros aspectos que la persona valora o desea conservar.

Así también podemos encontrar la dinámica del estrés que conlleva a una persona cuando percibe una amenaza en su cuerpo que produce sustancias químicas que elevan la presión sanguínea desvían la sangre de la piel. También se dice que descargan lípidos en el torrente sanguíneo que produce energía. Según Hans Selye quien desarrollo una teoría del síndrome de adaptación general, ya que él pensó en una reacción del organismo ante el estrés que considero tres fases muy importantes como alarma, resistencia y agotamiento. Dentro del estrés es provocado por tres factores como los ambientales, organizacionales e individuales que actúan como fuentes potenciales de estrés. Según Luthans señaló la globalización, las alianzas estrategias y avances de la informática conduciéndolos al llamado tecno estrés, las causas o problema se conlleva a los niveles de la organización, por ejemplo, la pérdida de

identidad, saturación de información, desaparición del contacto frente a frente, necesidades de aprender y pérdida de oportunidades.

De tal manera, el concepto de conflicto es similar al estrés. Que el conflicto es ligado por la discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo, que conlleva a objetos comunes como por ejemplo, ya sea un individuo o un grupo, en el cual se trata de alcanzar metas propias y para ello interfiere con la otra parte.

El conflicto se puede decir que es una interferencia deliberada, ya sea activa o pasiva, presentándose en relaciones entre dos o más personas o grupos llevando los niveles de gravedad del conflicto como el conflicto percibido, conflicto experimentado y conflicto manifiesto. Que conlleva las condiciones que anteceden a los conflictos, que se trata de llamados en condiciones antecedentes que se crea entre grupos o individuos percepciones que llevan al conflicto, llevando a cabo tres condiciones que anteceden al conflicto, como la diferenciación, recursos limitados y compartidos e interdependencia de actividades.

Podemos mencionar también el proceso de conflicto que sigue un proceso dinámico, llevando a cabo las condiciones antecedentes como diferenciación, recursos compartidos e interdependencia, que incrementa las probabilidades de que ocurran. Dentro del comportamiento conflictivo se produce una reacción normal y saludable que se compone por tres fases como espera, tensión y ansiedad y resolución, que los conflictos se pueden resolver por procesos de fuga o evasión que se considera como una manera de huir los problemas que se genera entre personas y grupos llevando a cabo tres características como el impasse, ganar-perder y conciliación. En el impasse se dice que se trata de una situación en la cual genera un bloqueo o parálisis. El ganar-perder se trata de una situación de victoria o derrota que conlleva entre las partes de que gane o pierda y la conciliación se puede presentar como las partes que negocian para evitar el choque frontal.

En la técnica para la administración de conflictos se lleva a cabo tres importantes enfoques para la administración en las organizaciones, por ejemplo, el enfoque estructural, enfoque en el proceso y enfoque mixto. En el enfoque estructural, se dice que se basa en el hecho del conflicto que surge en las percepciones creadas por condiciones antecedentes como diferenciación, recursos limitados y la interdependencia. En este enfoque se realiza con el objetivo de reducir las diferencias entre grupos al identificar objetivos que puedan compartir. En el enfoque en el proceso modifica el proceso para reducir conflictos en una intervención de las fases. Dentro del proceso se aplica tres maneras como desactivar o atenuar el conflicto,

reunión de confrontación entre las partes y colaboración. Y el enfoque mixto se refiere en la administración para los aspectos estructurales como el conflicto. Este enfoque se realiza de dos maneras de aplicar en el enfoque mixto, como influir en el proceso del conflicto por medios estructurales y crear terceras partes en la organización.

Este trabajo nos ayuda a conocer el estrés y conflictos que se pueden presentar en una organización de trabajo. Esto es con el propósito de aprender también el concepto del estrés y del conflicto, dentro de ellos se puede implementar los procesos de conflictos y las técnicas para la administración de conflicto.

Cabe señalar que nos enseña a conocer también sobre las fases y enfoque que se llevan a cabo dentro del conflicto y del estrés.

## Bibliografía

Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional .La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

Lourdes Munch et al. . (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.

Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.