

ESTRÉS Y

CONFLICTO



UNIVERSIDAD DEL SURESTE



ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR

MAESTRA: KARINA MARICRUZ PEREZ GUILLEN

MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

TRABAJO: ENSAYO

GRADO: 4to CUATRIMESTRE

GRUPO: UNICO

CAMPUS VILLAFLORES

Villaflores, Chiapas a 25 de Diciembre del 2020

INTRODUCCIÓN

Hablar del estrés, la insatisfacción y el conflicto no es grato. El estrés es un problema que ha ido creciendo en las organizaciones, probablemente como consecuencia de la mayor complejidad del trabajo, de la velocidad de los cambios y las transformaciones, de las incertidumbres que éstos provocan, de la intensa carga de trabajo y de la mayor cantidad de responsabilidades asignadas a las personas, entre otros factores.

DESARROLLO DEL TEMA

El concepto de estrés está estrechamente relacionado con la acumulación de trastornos y de aflicciones en las personas, de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno. Cierta nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida. Sin embargo, a medida que las presiones se acumulan, el organismo se sobrecarga y, en lugar de volver a un estado de equilibrio, tiende a adaptarse a la presión constante y, cuando el estrés aumenta, reacciona en forma desagradable. Según Schüller, el estrés es una condición dinámica, en la cual la persona enfrenta una oportunidad, una limitación o una exigencia en relación con algo que desea y cuyo resultado es, al mismo tiempo, importante e incierto.

Por una parte, el estrés puede derivarse de la oportunidad de ganar algo, como ocurre con un actor o un atleta que enfrentan situaciones que rebasan sus capacidades. En ese caso, las personas usan el estrés para dar todo lo que pueden. Por otra parte, el estrés suele relacionarse más con restricciones y exigencias. Cuando una persona se somete a una entrevista de selección o a una evaluación de su desempeño en la organización, enfrenta oportunidades, restricciones y exigencias.

El estrés es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas, los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés. En las organizaciones, el estrés persigue a las personas.

Los chismes o los rumores de que se cerrará una empresa pueden provocar estrés en un trabajador, aun cuando no exista una amenaza real. El desafío sólo provocará estrés si representa una amenaza para algo que la persona considere importante o valioso. Los rumores del cierre de una empresa tal vez no provoquen estrés en una persona joven que tiene mejores oportunidades por delante. Si una persona percibe que puede manejarlo con facilidad, no habrá estrés.

También existe el efecto contrario, es decir, si la persona percibe que no existe posibilidad alguna de que el problema se resuelva, sentirá poco estrés. Esta incertidumbre sobre el desafío, y no el miedo a un resultado negativo, es lo que genera el estrés.

Dinámica del estrés

Se descargan lípidos en el torrente sanguíneo para producir energía y se incrementa la concentración de coagulantes en caso de que haya algún daño en el organismo. Cuando la amenaza se prolonga, ocurren otros cambios que preparan al organismo para una larga batalla. Hoy día el organismo sigue respondiendo de la misma forma ante las amenazas. Las personas que trabajan en puestos de alto nivel y enfrentan exigencias que están fuera de su control son tres veces más propensas a sufrir presión física que produce la presión alta y no ayuda a las personas de hoy a enfrentar sus retos cotidianos.

Para explicar la relación entre el estrés y los síntomas físico-químicos que acabamos de mencionar, Hans Selye desarrolló la teoría del síndrome de adaptación general, Según él, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

Si el estrés persiste, la persona empieza a sufrir fatiga, un estado de agotamiento que puede conducir a un daño físico grave, e incluso provocar la muerte por infarto u otro padecimiento cardíaco.

Causas del estrés

Tres tipos de factores actúan como fuentes potenciales de estrés: ambientales, organizacionales e individuales.

El hecho de que la tensión se presente depende de diferencias individuales, como la experiencia en el trabajo o los rasgos de personalidad.

Luthans identifica los siguientes tipos de factores que producen estrés:

El vertiginoso cambio en los estilos de vida y el trabajo de las personas. El efecto de la familia en el comportamiento de las personas. Las variables sociológicas, como la raza, el sexo y la clase social pueden convertirse en factores de estrés porque generan diferencias de creencias, valores, oportunidades y percepciones. El deseo de pertenencia y las prácticas gregarias cumplen una función muy importante en el comportamiento de las personas.

Cuando el grupo rechaza a una persona debido a la forma en que están diseñadas sus tareas o porque el supervisor prohíbe o limita sus relaciones, la falta de cohesión puede producir mucho estrés. El apoyo de uno o varios miembros de un grupo cohesionado influye mucho en las personas, porque les permite compartir sus problemas y alegrías y recibir colaboración o apoyo de los demás. La falta de apoyo social es un factor de estrés.

Concepto de conflicto

Tradicionalmente, el CO ha tratado el estrés y el conflicto por separado, a pesar de que, en términos conceptuales, son muy similares. Estas diferencias siempre producen alguna especie de conflicto, una condición que es inherente a la vida individual y a la naturaleza humana, y representa el lado opuesto de la cooperación. La palabra conflicto está ligada a

discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo. Para que haya conflicto, además de la diferencia de objetivos e intereses debe haber una interferencia deliberada de una de las partes involucradas.

El conflicto se presenta cuando existen objetivos comunes y una de las partes, sea un individuo o un grupo, trata de alcanzar metas propias y para ello interfiere con la otra parte. El conflicto se puede presentar en relaciones entre dos o más personas o grupos. Por lo general, el conflicto implica el uso de poder en disputas que involucran intereses opuestos. El conflicto es un proceso que tarda tiempo en desarrollarse y no un hecho que ocurre en un momento y después desaparece.

Se trata de las llamadas condiciones antecedentes, que son inherentes a la naturaleza de las organizaciones y que tienden a crear entre grupos e individuos percepciones que llevan al conflicto, y son estos las que se presentan en algunos momentos para generar conflictos.

Las consecuencias de un conflicto pueden ser positivas o negativas, y éstas a su vez realimentan o inhiben percepciones que pueden desencadenar otro conflicto. La realimentación puede precipitar o reducir el conflicto, según las circunstancias. Existen tres condiciones que anteceden a los conflictos: LA diferenciación, los recursos limitados y compartidos y la interdependencia de actividades.

Proceso de conflicto

El comportamiento conflictivo puede producir una reacción normal y saludable compuesta por tres fases:

1. Espera, que se deriva del propio bloqueo y es la esencia del conflicto. La espera puede ser momentánea, mientras se encuentra alguna alternativa de acción, o puede prolongarse mientras se encuentra la solución.
2. Tensión y ansiedad, provocadas por la demora y la posibilidad de que se produzca frustración.
3. Resolución. Significa llegar a la solución del conflicto y al consecuente alivio de la tensión.

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

Los equipos, al igual que las personas, desarrollan estilos específicos para manejar los conflictos dentro de una escala que va del deseo de satisfacer los propios intereses hasta el deseo de satisfacer los de la parte contraria.

CONCLUSIÓN

La forma de lidiar con el estrés está estrechamente relacionada con la administración de conflictos, pues al reconocer las situaciones en las que realmente existe desacuerdo, el elegir una técnica adecuada de resolución de conflictos reduce las posibles fuentes de estrés y por ende se reduce el desgaste psicológico y físico de los miembros de la organización. Lo mejor y lo más recomendable para toda empresa que quiera funcionar y tener a sus trabajadores centrados y enfocados en las metas de la empresa es reducir el nivel del estrés y evitar los conflictos, o ya que estos existan definir o buscar una solución para eliminar esas riñas o pleitos que existan dentro del campo laboral y que afecte a la producción para así erradicarlos y tener una sana convivencia y armonía en la empresa y tener una mayor producción deseable del producto o servicio.