



Universidad del Sureste
Medicina Veterinaria y Zootecnia

Ensayo

“Estrés y Conflicto”

Docente: Karina Maricruz Pérez

Materia: Comportamiento Organizacional

Alumno: Tadeo Alejandro Abadía Cancino

Comitán, Chiapas, 04-diciembre-2020

Introducción

Dentro de las distintas áreas de trabajo existen distintas percepciones de ellos, hay quienes pueden lograr trabajar en conjunto con los demás compañeros y quienes trabajan mejor de manera individual y al querer integrarlos a los grupos de trabajo se generan los conflictos, es por eso que en el presente trabajo abordaremos el tema de estrés y conflictos como tal para poder entender que es lo que sucede y como sucede y así lograr comprender como es que se generan las distintas problemáticas dentro de un área laboral y esto por consiguiente el estrés.

Estrés

Cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno, los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud.

El que una persona se encuentre en un nivel de estrés considerable es favorable para la realización de la misma ya que está en el compromiso para cumplir ciertas metas, concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida.

Pero de ser todo lo contrario a lo anterior y enfrentarse a un cúmulo de presiones en donde se mezcla los entornos a los que la persona se encuentra rodeado (familia, amigos, trabajo, responsabilidades, etc.) 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.

El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

- ✓ **Desafío percibido:** Surge de la interacción entre las personas y su percepción del entorno (no necesariamente de la realidad). Los chismes o los rumores.
- ✓ **Valor importante:** El desafío sólo provocará estrés si representa una amenaza para algo que la persona considere importante o valioso.

- ✓ **Incertidumbre sobre la resolución:** Cada uno interpreta la situación en función de su capacidad para enfrentar eficazmente el reto que se presenta. Si se maneja con facilidad, no habrá estrés.

Según él, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

- ✓ **Alarma:** Se presenta cuando la persona identifica y percibe la amenaza, sea física (daño corporal) o psicológica
- ✓ **Resistencia:** La persona se hace resistente a las presiones creadas por la amenaza inicial. Los síntomas fisiológicos que se derivan de la fase de alarma desaparecen, a pesar de que la causa del estrés persiste (aumento de los niveles de hormonas que secreta la glándula pituitaria o las suprarrenales).
- ✓ **Agotamiento:** Cuando la exposición a la causa del estrés dura mucho tiempo, la persona entra en la fase de agotamiento. La actividad de la glándula pituitaria y de las suprarrenales disminuye y la persona no logra adaptarse al estrés continuo.

Causas del estrés

Factores (ambientales, organizacionales e individuales) actúan como fuentes potenciales de estrés.

Conflicto

Desacuerdo, desavenencia o interferencia deliberada, sea activa o pasiva, que busca impedir que la otra parte logre sus objetivos. El conflicto se puede presentar en relaciones entre dos o más personas o grupos.

Es un proceso que tarda tiempo en desarrollarse y no un hecho que ocurre en un momento y después desaparece.

Niveles de gravedad del conflicto

- ✓ **Conflicto percibido:** Se presenta cuando las partes perciben que hay un conflicto porque sus objetivos son diferentes y existe la posibilidad de interferencia. Se trata del llamado conflicto latente: las partes piensan que existe en potencia.

- ✓ **Conflicto experimentado:** Ocurre cuando el conflicto provoca sentimientos de hostilidad, rabia, miedo e incredulidad entre ambas partes. Se trata del llamado conflicto velado, uno que es disimulado y no se manifiesta abiertamente.
- ✓ **Conflicto manifiesto:** Se produce cuando el conflicto se expresa con una conducta de interferencia activa o pasiva de al menos una de las partes. Se trata del llamado conflicto abierto, que se manifiesta sin disimulo entre las partes implicadas.

Condiciones que anteceden a los conflictos

- ✓ **Diferenciación:** Como resultado del crecimiento de la organización, cada grupo se especializa constantemente en alcanzar su propia eficiencia.
- ✓ **Recursos limitados y compartidos:** Fija de recursos, como el capital, el presupuesto, los sueldos, los créditos, el espacio, las máquinas y el equipo, debe repartirse entre los grupos de la organización.
- ✓ **Interdependencia de actividades:** Las personas y los grupos de una organización dependen entre sí para desempeñar sus actividades.

Conclusión

Con un ambiente laboral donde se presente de manera constante el conflicto es de esperarse que en algunos empleados surja el estrés, pues ciertos desacuerdos pueden ser percibidos o interpretados como aversivos o amenazantes dando como resultado menor productividad y desempeño laboral. El medio para llegar a la solución del conflicto puede ser a través de la negociación, que se refiere al proceso en el que dos o más partes deciden asignar recursos escasos. Cada negociación de las organizaciones afecta la relación entre los negociadores y los sentimientos que surgen en ellos

Bibliografía:

Antología UDS. *Estrés y Conflicto*. Recuperado 24 noviembre 2020