

Carrera de administración de estrategias de negocios

Alumno: Raúl Eduardo Jiménez Gómez

Maestra: Sandra Daniela Guillen Pulido

Materia: Comportamiento Organizacional

Cuatrimestre: 5to. Cuatrimestre

Tema: ensayo

## **Estrés.**

Según la definición de (Chrousos & Gold , 1992)“se puede definir al estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza a la homeostasis. La respuesta adaptativa puede ser específica, o generalizada y no específica. El estrés puede llegar a ser una carga con la cual muy pocas personas pueden lidiar, conforme sea el tipo de persona a la cual se le asignó el trabajo el estrés suele perjudicar los resultados esperados por la empresa. Puede llegar a acumularse y ser un factor de conflicto lo cual puede resultar en cambios en el ambiente de la empresa, 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. Los trabajadores tienden a desentenderse de sus obligaciones por el ambiente hostil creado lo que desencadena un rezago en el crecimiento de la empresa que puede llegar a volver un lastre muy pesado para la organización que si no se soluciona lo más posible es que hunda poco a poco la compañía.

El estrés no es simple ansiedad tiene un proceso que hace que la persona que percibe una amenaza externa produzca sustancias químicas que elevan la presión sanguínea y desvían la sangre de la piel y del aparato digestivo hacia los músculos. 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. La ansiedad opera en el fisiológico. El estrés puede ir acompañado de ansiedad, pero no se confunde con ella. El estrés no es simple tensión nerviosa. Como ocurre en el caso de la ansiedad, la tensión nerviosa puede ser resultado del estrés, pero tampoco se confunde con ella. El estrés no es necesariamente algo malo o peligroso que deba evitarse. El problema central no es el estrés en sí, sino la manera en que la persona lo maneja. El estrés es inevitable en las organizaciones modernas. Los plazos que se deben cumplir, los resultados que se deben alcanzar, las presiones de los clientes y los proveedores, la exigencia de reducir costos, la competitividad, la necesidad de superarse constantemente y de ser mejor cada día son aspectos inevitables en las organizaciones. El estrés es provocado por tres tipos de factores (ambientales, organizacionales e individuales) los cuales actúan como fuentes potenciales de estrés. El ignorar el estrés de los trabajadores da como resultado un conflicto a largo plazo que puede clasificarse en tres niveles según su gravedad.

### **Clasificación del tamaño del conflicto:**

- Conflicto latente: Se presenta cuando las partes perciben que hay un conflicto porque sus objetivos son diferentes y existe la posibilidad de interferencia.
- Conflicto velado: Ocurre cuando el conflicto provoca sentimientos de hostilidad, rabia, miedo e incredulidad entre ambas partes.
- Conflicto abierto: Se produce cuando el conflicto se expresa con una conducta de interferencia activa o pasiva de al menos una de las partes.

Podemos resolver este tipo de conflictos viendo imparcialmente el problema y enfocándonos en los tres tipos de enfoques que existen para la administración de conflictos en las organizaciones.

- Enfoque estructural. Se basa en el hecho de que el conflicto surge de las percepciones creadas por las condiciones antecedentes, a saber: la diferenciación, los recursos limitados y escasos, y la interdependencia.
- Enfoque en el proceso. Trata de modificar el proceso para reducir los conflictos mediante una intervención en la fase del conflicto. Este enfoque puede ser aplicado por una de las partes en conflicto, personas externas o un tercero, como un consultor, un gerente o algún directivo de la organización.
- Enfoque mixto. Trata de administrar tanto los aspectos estructurales como el proceso del conflicto.

Se tiene que tener en cuenta que el ser humano sigue siendo una persona y que como tal se llega a frustrar así que se debe considerar el estado de estrés de un trabajador al estar laborando en un periodo largo de tiempo y si se le pone demasiada presión este puede llegar a colapsar trayendo un problema a la empresa.

## **Bibliografía**

Chrousos, & Gold . (1992). *UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES FACULTAD DE PSICOLOGÍA*. Recuperado el 04 de abril de 2021, de [https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios\\_catedras/electivas/090\\_comportamiento/material/tp\\_estres.pdf](https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf)