



Nombre de alumno: Gilary Garduño Alvarez

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Comportamiento organizacional

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: A

En este ensayo se hablará de diversos temas de la unidad 4 de la antología de Comportamiento organizacional en la cual se abordan distintos temas como Concepto de estrés, Dinámica de estrés y causas, Concepto de conflicto, El proceso de conflicto, Efectos del conflicto, Estilos de manejo de conflictos y por ultimo Técnicas para la administración de conflictos.

Para empezar, me gustaría comenzar con que en la antología nos menciona que mientras algunas personas tienen un desempeño exitoso en la organización y se sienten felices y satisfechas, otras quizá tengan serias dificultades. Hablar del estrés, la insatisfacción y el conflicto no es grato, son temas que, en general, exhiben aspectos disfuncionales e indeseables en una organización, pero que es necesario abordar y solucionar formalmente para que la eficacia no se vea mermada.

En la antología se menciona que el estrés está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno, 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. Los trabajadores se sienten presionados, se quejan y se desentienden de sus obligaciones, las presiones del trabajo aumentan y los problemas se agravan incesantemente.

Se dice que algunas consiguen manejarlo debidamente y evitan sus consecuencias. Otras sucumben a sus efectos, que se observan claramente en su comportamiento. El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.

Como dinámica del estrés nos menciona el proceso del estrés es bien conocido 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. 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. Pero nos dice que el mundo ha cambiado, pero el mecanismo de adaptación fisiológica del ser humano ha permanecido igual, para explicar la relación entre el estrés y los síntomas físico-químicos que

acabamos de mencionar, se desarrolló la teoría del síndrome de adaptación general, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

Se menciona un punto que a mí me pareció muy importante que dice que la vida es una eterna sucesión de conflictos. En sus interacciones, las personas, los grupos y las organizaciones casi siempre están involucrados en alguna discusión. Las personas deben ser congruentes y lógicas para lograr una relación de bienestar y armonía. Como la organización depende de la colaboración de personas que trabajan en conjunto, esta congruencia es fundamental para lograr el éxito. Los individuos nunca tienen objetivos ni intereses idénticos. El conflicto es mucho más que un simple desacuerdo o desavenencia; consiste en una 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.

Se dice que en las organizaciones se presentan ciertas condiciones que suelen generar conflictos, 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.

Nos habla de que otro mecanismo estructural es la utilización de sistemas formales de recompensa. La organización crea un objetivo común cuando utiliza un sistema de recompensas para incentivar el desempeño conjunto de dos o más grupos, cuando el monto de los recursos a repartir no es fijo, un grupo puede obtener más fondos sin provocar que el otro los pierda. Este sistema es más ventajoso para todos los grupos y les facilita cooperar entre sí para lograr un buen desempeño. Reacomodar a los individuos para reducir las diferencias entre grupos. De esta forma, los grupos en conflicto se integran en una unidad mayor.

Y bueno como conclusión podría mencionar que la reacción de las partes ante el conflicto y la forma de resolverlo influyen en las percepciones, los sentimientos y los comportamientos posteriores, así como en la calidad de la comunicación entre los grupos. Un conflicto mal resuelto puede provocar problemas de mayor intensidad y sin causa aparente. Por tal motivo, el conflicto debe ser administrado cuidadosamente, de modo que sus consecuencias positivas sean destacadas y produzca la convergencia y la consonancia necesarias para el desempeño de la organización.