

Nombre de alumno: Jhonatan de Jesús Méndez Osuna

Nombre del profesor: ALEJANDRO AGUILAR MORALES

Nombre del trabajo: Super Nota

Materia: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Grado: 4°

Grupo: A

4.3 FUENTES POTENCIALES DEL ESTRÉS

FACTORES AMBIENTALES

El entorno externo en el que operan las organizaciones es un generador importante de estrés, ya que su incertidumbre puede impactar tanto el diseño organizacional como el bienestar de los empleados.

1. Cambios en el ciclo económico: Las fluctuaciones en la economía, como crisis financieras o recesiones, generan incertidumbre y preocupación, afectando tanto a las organizaciones como a los trabajadores.
2. Catástrofes y traumas: Eventos imprevistos como desastres naturales o accidentes provocan un estrés intenso pero temporal, con efectos emocionales y psicológicos inmediatos.
3. Incertidumbre política: La inestabilidad en políticas públicas o económicas, como el aumento en los costos de productos básicos, incrementa la ansiedad tanto en los empleados como en las empresas.
4. Avances tecnológicos rápidos: En países en desarrollo, los avances tecnológicos pueden hacer obsoletas habilidades laborales en poco tiempo, generando inseguridad y estrés entre los empleados que temen quedarse atrás.



FACTORES ORGANIZACIONALES

Dentro de las organizaciones, las exigencias laborales y la estructura organizacional son fuentes frecuentes de estrés, influyendo directamente en la experiencia de los trabajadores.

1. Diseño del puesto y sobrecarga laboral: Las tareas mal definidas o excesivas pueden conducir al agotamiento emocional, afectando el desempeño y el bienestar.
2. Conflictos de rol y tareas administrativas: La ambigüedad o los conflictos relacionados con las responsabilidades laborales aumentan la tensión en los empleados.
3. Tipo de actividades laborales: Según Petrie (2001), el estrés no está necesariamente relacionado con la cantidad de trabajo, sino con la naturaleza de las tareas realizadas.
4. Estructura organizacional y roles: Las demandas asociadas a los roles laborales y la disposición del trabajo son fuentes de tensión, mientras que la estructura organizacional establece normas y jerarquías que pueden intensificar el estrés si no están bien definidas.
5. Ciclo de vida organizacional: Etapas como la fundación o la declinación de una organización generan mayores presiones, mientras que las fases de crecimiento y madurez tienden a ser más estables.



FACTORES INDIVIDUALES

El estrés también tiene un componente personal, relacionado con las circunstancias y características de cada individuo.

1. Problemas familiares y económicos: Los conflictos en la vida privada, como dificultades financieras o tensiones familiares, afectan el equilibrio emocional y se reflejan en el trabajo.
2. Personalidad y motivación: Según Pines (1993), las personas con alta motivación y autoeficacia están más expuestas al estrés por sus altas expectativas, mientras que quienes tienen baja motivación y autoeficacia tienden a experimentar insatisfacción y fatiga.
3. Factores psicológicos: Rasgos como el neuroticismo, pensamientos irracionales y la falta de empatía también pueden incrementar los niveles de estrés. Además, el estrés tiende a acumularse: cada nuevo factor estresante puede intensificar el impacto general, hasta convertirse en un detonante importante (Moriana Elvira & Herruzo Cabrera, 2004).

