

**Nombre de alumno: Daniela Morales
Arias**

**Nombre del profesor: Antonio Galera
Pérez**

Nombre del trabajo: Unidad III

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6° cuatrimestre

CONFLICTO Y FRUSTRACIÓN

Una organización consta de diferentes grupos de partes interesadas, cada uno de los cuales colabora con la organización a cambio de recompensas. Dichas partes interesadas cooperan unas con otras para contribuir, junto con los recursos que una organización necesita, en la producción de bienes y servicios.

Para producir bienes y servicios, una organización necesita las habilidades y capacidades de los gerentes y empleados, el capital proporcionado por los accionistas y los insumos que proporcionan los proveedores. Sin embargo, las partes interesadas internas y externas, como los empleados, la administración y los accionistas compiten por su participación en las recompensas y los recursos que dicha organización genera.

El conflicto organizacional es el choque que ocurre cuando un grupo tiene un comportamiento dirigido hacia las metas que bloquea o estorba las de otros. Debido a que las metas, preferencias y pretensiones de las partes interesadas difieren, el conflicto es inevitable en las organizaciones.

Cuando surge un conflicto dentro de una organización o entre ésta y los elementos de su ambiente, la organización y sus gerentes deben volver a evaluar su punto de vista del mundo. El conflicto entre diferentes gerentes o entre diferentes grupos de partes interesadas puede mejorar la toma de decisiones y el aprendizaje organizacional ya que revela nuevas formas de examinar un problema o las suposiciones falsas o erróneas que distorsionan la toma de decisiones.

El conflicto que surge cuando los diferentes grupos perciben los problemas de la organización de diversas maneras y están dispuestos a actuar conforme a sus creencias es una defensa intrínseca en contra de la inercia organizacional producida por un equipo de altos directivos cuyos integrantes tienen la misma visión del mundo. En resumen, el conflicto puede mejorar la toma de decisiones y permitir que la organización cambie y se adapte mejor a su ambiente. Sin embargo, más allá de cierto punto, deja de ser una fuerza buena y se convierte en una causa del declive organizacional.

El conflicto entre las divisiones y la lucha constante para proteger los intereses de cada división dieron como resultado un ritmo lento de cambio y la situación empeoró.