



**Nombre de alumno: Daniela Morales
Arias**

**Nombre del profesor: Antonio Galera
Pérez**

Nombre del trabajo: unidad IV

Materia: psicología organizacional

Grado: 6º cuatrimestre

Grupo: U

Unidad IV

Competencia por los recursos escasos. El conflicto nunca sería un problema si siempre hubiera abundancia de recursos para las subunidades. Cuando éstos son escasos, lo que siempre sucede, se tienen que tomar decisiones sobre su asignación, y las subunidades tienen que competir por su participación.

Etapa 2: conflicto percibido

La segunda etapa del modelo de Pondy, el conflicto percibido, inicia cuando una subunidad o un grupo de partes interesadas perciben que sus metas se están frustrando por las acciones de otro grupo. En esta etapa, cada subunidad comienza a definir por qué surge un conflicto y a analizar los sucesos que hacen que éste haya surgido.

Etapa 3: conflicto sentido

En la etapa de conflicto sentido, las subunidades en conflicto desarrollan rápidamente una respuesta emocional hacia la otra. Generalmente, cada subunidad se une y desarrolla una mentalidad polarizada de nosotros contra ellos que echa la culpa del conflicto directamente a la otra subunidad.

Etapa 4: conflicto manifiesto

En la etapa de conflicto manifiesto del modelo de Pondy, una subunidad se venga de otra intentando hacer fracasar sus metas. El conflicto manifiesto puede tomar muchas formas. La agresión entre las personas y los grupos es común.

Etapa 5: secuelas del conflicto

Tarde o temprano, el conflicto organizacional se resuelve de alguna manera, con frecuencia por la decisión de algún director senior. Si las fuentes del conflicto no se han resuelto, las