



➤ **Licenciatura en medicina**

Veterinaria y zootecnia.

✚ **Nombre el alumno:**

- **Edwin Airam López Pérez.**

✚ **Cuarto cuatrimestre**

✚ **Catedrático:**

- **Estefy Darany Castro Pereyra**

✚ **Trabajo:**

- **Mapa conceptual.**

✚ **Asignatura:**

- **Comportamiento organizacional.**

✚ **Lugar y fecha:**

- **29- 11- 2020 Tuxtla Gutiérrez Chiapas.**

Los conflictos deben ser percibidos por las partes; que haya o no haya un conflicto, es cuestión de impresiones. Si nadie piensa que hay un conflicto, entonces se acepta que no hay conflictos.

un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afectó o va a afectar algo que le interesa.

DEFINICIÓN DE CONFLICTO

Otros aspectos comunes de las definiciones son la oposición o la incompatibilidad y alguna forma de interacción.

es lo suficientemente flexible para cubrir toda la extensión de los conflictos, desde los actos descarados y violentos hasta las formas sutiles de desacuerdo.

Proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afectó o va a afectar algo que le interesa.

La teoría tradicional:

La primera teoría de los conflictos suponía que todos eran malos. Se consideraban negativos y servían como sinónimos de violencia, destrucción e irracionalidad para reforzar su connotación negativa.

TRANSICIONES EN LAS IDEAS SOBRE LOS CONFLICTOS

La teoría de las relaciones humanas:

La teoría de las relaciones humanas asevera que los conflictos ocurren naturalmente en todos los grupos y las organizaciones. Como los conflictos son inevitables, esta corriente aboga por aceptarlos.

La teoría interaccionista:

Así como la teoría de las relaciones humanas acepta los conflictos, la teoría interaccionista los alienta con el argumento de que un grupo armonioso, pacífico, callado y cooperador tiende a volverse estático, apático e insensible a las necesidades de cambio e innovación.

La teoría interaccionista no postula que todos los conflictos sean buenos. Más bien, algunos conflictos sustentan las metas del grupo y mejoran su desempeño; conflictos funcionales que son formas constructivas.

Los conflictos de tareas se relacionan con el contenido y las metas del trabajo. Los conflictos de relaciones se generan en las relaciones interpersonales.

CONFLICTOS FUNCIONALES O DISFUNCIONALES

los conflictos por los procesos de baja intensidad y los conflictos por las tareas de intensidad escasa a moderada son funcionales.

los estudios se demuestra que los conflictos de relaciones casi siempre son disfuncionales.



© CarStockPhoto.com - csu52633393