



Universidad del Sureste

**Licenciatura en medicina
veterinaria y zootecnia**

Cuarto cuatrimestre

**Comportamiento
organizacional**

“Mapa conceptual: Conflicto”

M.V.Z.

Profesor: Estefy Darany Pereyra Castro

Alumna: Alejandra Morales López

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. A 29 de noviembre de 2020.

Conflicto

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

Abarca una gama extensa de conflictos que tienen las personas en las organizaciones: incompatibilidad de metas, diferencias en la interpretación de los hechos, desacuerdos sobre las expectativas de comportamiento, etc.

Transiciones en las ideas sobre los conflictos

- Teoría tradicional de los conflictos: Noción de que todos los conflictos son dañinos y deben evitarse.
- Teoría de las relaciones humanas sobre los conflictos: Convicción de que los conflictos son el resultado natural e inevitable de cualquier grupo
- Teoría interaccionista sobre los conflictos: Convicción de que los conflictos no sólo son una fuerza positiva en un grupo, sino que también son una necesidad absoluta para que éste se de

Conflictos funcionales o disfuncionales:

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. Aparte se encuentran los conflictos que estorban el desempeño del grupo, los disfuncionales, que son formas destructivas de conflictos.



- Conflicto funcional: Conflicto que sustenta las metas del grupo y mejora su desempeño.
- Conflicto disfuncional: Conflicto que estorba el desempeño del grupo.
- Conflicto de tareas: Conflicto por el contenido y las metas del trabajo.
- Conflicto de relaciones: Conflicto que se da en las relaciones interpersonales.
- Conflicto por los procesos: Conflicto por la manera en que se hace el trabajo