



Nombre del alumno: Luis Fernando Dominguez Barrera

Nombre del catedratico: Sandra Daniela Guillen

Nombre de la materia: Comportamiento Organizacional

Grupo: A13



En este ensayo se pretende explicar sobre el análisis de las diversas metodologías que debemos conocer en las empresas para el manejo de los conflictos y las diversas situaciones que allí se puedan presentar. En estos casos cuando las relaciones y condiciones laborales se deterioran, se desencadenan los conflictos laborales los cuales afectan la satisfacción laboral.

El conflicto se define como la posición entre dos o más fuerzas que producen estrés, este surge cuando estas fuerzas perciben que sus metas, valores o hechos son excluidos mutuamente, es decir que son incompatibles o puede surgir individualmente cuando hay la necesidad de escoger entre opciones incompatibles. Cierta nivel de estrés es normal y permite a la persona concentrarse y enfrentar los desafíos de la vida. Sin embargo, a medida que las presiones se acumulan, el organismo se sobrecarga y, en lugar de volver a un estado de equilibrio, tiende a adaptarse a la presión constante y cuando el estrés aumenta, reacciona en forma desagradable.

Al observar, las consecuencias que se dan al presentarse un conflicto pueden poner en riesgo a la organización, ya que se pierde demasiado tiempo al tratar de verificar y de solucionar dicho problema, el ánimo de los trabajadores no va a ser el mismo ya que al observar de la problemática al interior se van a sentir mal y se van a preocupar por querer intervenir a ver si pueden llegar por medio de ellos a una pronta solución, permitiendo así que se alejen de sus responsabilidades laborales descuidándolas y pudiendo generar un mayor inconveniente al interior de la misma.

- Entrenamiento de habilidades: Es una manera de ayudar a las personas a cambiar su insatisfacción o lo que genere estrés en su trabajo.

El conflicto es un proceso de oposición y confrontación entre individuos o grupos de las organizaciones en el cual las partes ejercen su poder para perseguir objetivos que consideran valiosos y al mismo tiempo impedir que la parte opositora logre sus propias metas. El conflicto es mucho más que un simple desacuerdo o desavenencia:

constituye una interferencia deliberada, activa o pasiva, para bloquear los intentos de la otra parte por alcanzar sus objetivos.

Niveles de gravedad

Según Chiavenato (2009) dice que cada conflicto es único, tiene características especiales y, de acuerdo con su gravedad, puede clasificarse en alguno de estos tres niveles:

- Conflicto percibido: Se presenta cuando las partes perciben que hay un conflicto porque sus objetivos son diferentes y existe la posibilidad de interferencia. Se trata del llamado conflicto latente: las partes piensan que existe en potencia.
- Conflicto experimentado. Ocurre cuando el conflicto provoca sentimientos de hostilidad, rabia, miedo e incredulidad entre ambas partes. Se trata del llamado conflicto velado, uno que es disimulado y no se manifiesta abiertamente.
- Conflicto manifiesto. Se produce cuando el conflicto se expresa con una conducta de interferencia activa o pasiva de al menos una de las partes.

Proceso del conflicto

El desarrollo del conflicto sigue un proceso dinámico, en el cual las partes se influyen entre sí. Las condiciones antecedentes (diferenciación, recursos compartidos e interdependencia) crean condiciones que incrementan la probabilidad de que ocurran conflictos. Una de las partes piensa que existe una situación potencial de conflicto (incompatibilidad de objetivos y posibilidad de interferencia) y empieza a desarrollar sentimientos de animadversión hacia la otra parte, y muestra un comportamiento conflictivo.

La conciliación también puede dar lugar a otros dos tipos de resolución: ganar-ganar y perder-perder. En la resolución tipo ganar-ganar, las partes tienen éxito en la conciliación y encuentran soluciones que permiten a ambas alcanzar sus objetivos. Todos los involucrados ganan algo, aun cuando no sea una victoria total, sino parcial.

Conclusión

Conclusión:

Podemos ahora deducir que el estrés se presenta como consecuencia de las exigencias, necesidades, urgencias, plazos por cumplir, retrasos y demás situaciones, es decir se ve influenciado por factores ambientales, organizacionales e individuales que pueden ocasionar entre otras cosas