



**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