**Elaboração teórica dos tópicos da apresentação**

Aparato social que une os homens cria, por si, ensejo a conflitos conforme a conjuntura cultural e as ferramentas tecnológicas. Assim, é variável em termos de quantidade de pessoas, tamanho do conflito, tendo como consideração o período histórico e o local da ocorrência. Essa conjuntura se estende pro ambiente organizacional, uma vez que também aglomera grande número de pessoas sob a cultura da empresa.

Outros fatores que influenciam em conflitos são o setor, o tamanho da organização, os valores culturais da organização e do funcionário, a forma da gestão e a estrutura.

Há mais de um conceito para definir conflito organizacional. Há autores que chegam a dizer que pode haver tantas definições de conflitos quanto causas que os desencadeiem.

De maneira geral, consiste na emergência de tensões a partir da dependência mútua em um ambiente organizacional que exerce influência sobre as ações.

Outra conceituação é de incompatibilidade entre o ponto de vista de um ator acerca de objetivos e valores com relação a outro, que percebe de maneira distinta.

Pode ser levantado, então, um questionamento: é desejável, e mesmo possível, que haja harmonia total em uma organização? A tensão também pode ser motor de criatividade e inovação, dependendo da maneira como é utilizada.

Profissionais de gestão de recursos humanos, e quiçá a todos os demais funcionários, idealmente, precisariam dispender de aptidão e sensibilidade na identificação das variáveis que afetam o conflito para que a intervenção seja eficaz. O manejo dos conflitos interfere diretamente na execução da atividade fim da organização. Quando há conflitos que chegam a interferir na produtividade da organização, é colocado em questão o sistema cooperativo utilizado. Esse possibilita que os membros da organização desempenhem suas funções, a partir da idiossincrasia de cada um, de maneira eficaz? Como mencionado, o sistema cooperativo pode colocar cheque a competitividade da organização.

Elementos importantes a serem destacados são a tensão geradora de conflito, que possui correlato emocional, e a percepção tanto em termos de suposições quanto de aspectos de fato existentes.

A tipologia classificatória dos conflitos congrega os conflitos de tarefa, que se refere às diferentes maneiras de execução de um objetivo; os conflitos relacionais, ligados á afetividade engajado na relação com os demais componentes da organização; e o conflito processual, que diz respeito da forma com que os membros da organização precisam se organizar sistematicamente para a execução de um objetivo.

Bibliografia

NETO, A. F. F. Gestão de conflitos. **THESIS**, São Paulo, ano II, v. 4, p. 1-16, 2° semestre, 2015.

LIMA, J. A. et al. Redes sociais e conflito organizacional. **Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales**, #1, v. 27, p. 129-143, 2016.