

FUENTES DE CONFLICTOS

Se señalan varias causas como originarias de un conflicto, lo que es de especial interés para ayudar a resolverlo si estamos en la posición de un tercero o si somos parte del propio conflicto. Encontrar la raíz del problema es un elemento decisivo. Entre los factores causales del conflicto se identifican los siguientes: elementos asociados a las relaciones interpersonales, diferencia de valores, intereses incompatibles, discrepancias sobre información de determinados hechos y discrepancias vinculadas con la inequidad estructural.

En las relaciones interpersonales, la comunicación es esencial durante una situación conflictiva. De ella dependerá que el conflicto se exacerbe o que se arribe a una solución constructiva del mismo: Los diálogos de sordos, la falta de habilidad de escucha, la comunicación rígida, la desconfianza, la imposición de criterios son intensificadores del conflicto y conducen a la repercusión residual del mismo.

En los conflictos de valor entran en juego las prioridades personales, las creencias religiosas, políticas y culturales. Los conflictos de este tipo suelen ser muy fuertes y de difícil solución pues cuando las personas sienten amenazados sus valores, perciben riesgo en su identidad personal y se aferran con gran fuerza a los mismos. Los

valores casi siempre van a resultar justos y correctos para quienes los sustentan, independientemente de su justicia y veracidad real, de ahí que en este tipo de conflicto es más productivo buscar un entendimiento mutuo o la conciliación.

La incompatibilidad de metas, contraposición de intereses y percepción de escasez de recursos resultan centrales en muchos conflictos. Los recursos pueden ser el dinero, la tierra, el empleo, la posición social y pueden ser también el amor, la estima, el estatus, el reconocimiento y el respeto.

Los conflictos no suelen ser de tipo interpersonal, existen también los conflictos entre personas o subgrupos del mismo grupo, los que se producen entre grupos como comunidades, organizaciones, países y los llamados intrapersonales, que constituyen debates producidos dentro de nosotros mismos.

A continuación, se presenta una clasificación de las causas que pueden determinar el surgimiento de conflictos intergrupales en una organización.

Interdependencia laboral: Se produce cuando dos o más grupos de una organización dependen unos de otros para realizar su trabajo.

En estos casos, las posibilidades de que surjan conflictos son muy elevadas.

Independencia combinada: No requiere interacción alguna entre grupos, ya que cada uno actúa de manera independiente. El rendimiento combinado de todos es lo que decide el éxito de la organización. La posibilidad de conflictos es relativamente escasa.

Interdependencia secuencial: Exige que un grupo finalice un trabajo para que otro pueda hacer lo mismo. En estas circunstancias, cuando el producto final de un grupo es el input de otro, hay mayores posibilidades de que surja un conflicto.

Interdependencia recíproca: El producto final de cada grupo sirve de input para otros grupos de la misma organización. Las posibilidades que surgen conflictos son elevadas.

Cuando más compleja sea la organización, mayores serán las posibilidades de conflicto y más difícil será la tarea que debe realizar la Dirección.

Diferentes objetivos: A medida que los miembros de una organización van especializándose, sus objetivos se van distanciando. Esta diferencia de objetivos se puede traducir en una diferencia de

expectativas entre los miembros de cada unidad. Debido a la diferencia entre objetivos y expectativas, cabría la posibilidad de que se presenten conflictos.

Recursos limitados: a la hora de asignar recursos limitados, la dependencia mutua aumenta y cualquier diferencia de objetivos se hace más clara. Cuando los recursos son limitados, se establece una competencia que puede traducirse en un conflicto disfuncional si los grupos se niegan a colaborar.

Diferencias de percepción: Cualquier desacuerdo sobre lo que constituye la realidad puede terminar en conflicto.

Percepciones Inexactas: Lleva a que un grupo cree estereotipos con respecto a los demás. Cuando se insiste en las diferencias entre grupos, se refuerzan los estereotipos, se derrotan las relaciones y aparecen los conflictos.

Referencias:

Conflictos en las organizaciones. Recuperado a partir de:
https://www.academia.edu/26984497/CONFLICTOS_EN_LAS_ORGANIZACION_ES_2_PDF?pop_sutd=false