

El Conflicto

La raíz de casi todos los conflictos es la intolerancia, esta deriva de la soberbia y el egoísmo (soberbia por creernos más y por lo tanto merecer más que otros; egoísmo de no querer compartir lo que generalmente es de todos). Actualmente estamos más cerca de los lejanos y más lejos de los cercanos; gracias a la tecnología, existe mucha comunicación, pero no siempre enfocada a construir sino más bien para destruir. Estamos viviendo un desequilibrio entre la tecnología y el humanismo.

Es importante buscar disminuir al mínimo "los conflictos destructivos" y permitir que los "conflictos constructivos" se produzcan, aunado a la educación en y para el conflicto. La disminución de los conflictos no es tarea sencilla, para ello se requiere entrenamiento y un comportamiento maduro entre los involucrados. Los conflictos constructivos son fáciles de identificar y dirigir, lo importante es contar siempre con un mediador preparado para que los conduzca de manera positiva.

El conflicto dentro de las organizaciones es una necesidad no satisfecha, los conflictos son un indicador de insatisfacción dentro de la organización. Como mencionan Munduate et al. (2013) "El conflicto organizacional es un indicador de insatisfacción de las personas y de los grupos, que puede afectar a los subsistemas y al sistema global de una organización". El común denominador de la mayoría de las empresas de nueva generación es el crecimiento y el cambio, esto significa éxito para ellas. No es sencillo lidiar con ello, ya que a medida que crecen las empresas el riesgo de que se generen conflictos aumenta, por ello las personas que tienen a su cargo la dirección y diseño de la organización deben prever las disputas que se desarrollarán dentro y fuera de la misma.

REFERENCIA:

Munduate Jaca, Lourdes, Meina Díaz, Francisco José (2013) Gestión del conflicto, negociación y mediación, Madrid, ES: Larousse-Ediciones Pirámide.