

Efectos del conflicto

El conflicto puede generar resultados positivos y negativos para las personas y los grupos pero, sobre todo para la organización como un todo. Razón por la cual es importante cómo administrar el conflicto de modo que aumente los efectos constructivos y se minimicen los efectos destructivos. Esta tarea corresponde principalmente al gerente, de ahí la importancia de saber elegir las estrategias de resolución de problemas convenientes para cada caso. Los enfoques estructurales son más fáciles de utilizar y exigen menos habilidades humanas que los enfoques de proceso.

A continuación te mostramos los resultados positivos y constructivos del conflicto:

1. Despierta los sentimientos y la energía de los miembros del grupo, estimula su interés por descubrir medios eficaces para desempeñar las tareas, así como soluciones creativas e innovadoras.
2. Estimula sentimientos de identidad con el grupo y aumenta su cohesión interna.
3. Es un medio para llamar la atención hacia los problemas existentes y funciona como un mecanismo correctivo que permite evitar problemas más serios.

A continuación te mostramos los resultados negativos y deconstructivos del conflicto:

1. Presenta consecuencias indeseables para el buen funcionamiento de la organización, porque los individuos y los grupos encuentran que sus esfuerzos son bloqueados. Desarrollan sentimientos de frustración, hostilidad, y tensión lo cual afecta el desempeño de las tareas y el bienestar de las personas.
2. La energía de las personas se gasta y es afectada en el conflicto, es decir se desperdicia energía que se pudo invertir en un trabajo productivo.
3. La cooperación se sustituye por comportamientos que afectan el funcionamiento de la organización.