

Consecuencias del conflicto

De las consecuencias del conflicto, no siempre son consecuencias negativas dado que puede haber consecuencias positivas. El conflicto puede tener resultados constructivos o destructivos para las partes involucradas, sean personas, grupos u organizaciones. Así, el desafío reside en administrar el conflicto de modo que permita maximizar los efectos constructivos y minimizar los efectos destructivos.

Resultados constructivos del conflicto

El conflicto despierta sentimientos y estimula energías. Un conflicto hace que las personas estén más atentas, abiertas y que se esfuercen más. Esta estimulación de las energías despierta su curiosidad e interés por descubrir mejores medios para desempeñar tareas y nuevos planteamientos para resolver problemas.

El conflicto fortalece sentimientos de identidad. Cuando un grupo entra en conflicto, se vuelve más unido y cohesionado, además que se identifica más con sus objetivos e intereses. La cohesión generalmente aumenta la motivación por el desempeño de la tarea del grupo. Si el grupo “gana”, sus miembros se sentirán más motivados para trabajar en equipo.

El conflicto pone a prueba el equilibrio de poder. El conflicto puede llevar a que se apliquen recursos, por ejemplo, tiempo de la gerencia para su resolución, y equilibra así la diferencia de poder entre las partes implicadas.

Resultados destructivos

El conflicto es más conocido por sus consecuencias negativas, destructivas e indeseables. El conflicto desencadena sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad. Como una de las partes implicadas ve que sus esfuerzos son bloqueados por las otras, hace presión por ganar y el ambiente que se crea genera un clima estresante de frustración y hostilidad que puede perjudicar el buen juicio y la habilidad para desempeñar las tareas, así como afectar el bienestar de las personas involucradas.

Consecuencias del conflicto

El conflicto aumenta la cohesión del grupo. Con el aumento de la cohesión se eleva la presión social para que las personas se conformen a los objetivos del grupo o de la parte implicada. Esto disminuye la libertad individual y hace que el grupo pierda eficacia en su desempeño. El conflicto desvía energías hacia sí mismo. Gran parte de la energía generada por el conflicto es dirigida y gastada en él mismo, a diferencia de la energía que se podría aplicar para el desempeño de un trabajo productivo. Así, ganar un conflicto pasa a ser un objetivo más importante que trabajar con eficacia.

El conflicto provoca que una parte entorpezca las actividades de la otra. Un comportamiento característico del episodio del conflicto entre las partes es entorpecer las actividades de la otra parte y la negativa a cooperar con ella. Esto lleva a una desaceleración del desempeño del sistema entero. El conflicto se alimenta solo y perjudica las relaciones entre las partes involucradas. El conflicto influye en la naturaleza de las relaciones que existen entre las partes, perjudica la comunicación entre ellas y distorsiona sus percepciones y sentimientos. Cada parte, a medida que el conflicto aumenta, tiende a estereotipar a la otra parte y a verla como "enemiga", le atribuye motivos e intenciones negativos. En consecuencia, se fortalecen las percepciones y sentimientos de que los objetivos y los intereses de la otra parte son incompatibles con los suyos y que no se puede cooperar con la otra parte. Así, el conflicto se realimenta solo: las comunicaciones y las distorsiones de la percepción tienden a ampliar el conflicto y ello, a su vez, maximiza sus efectos negativos y destructivos.

Consecuencias del conflicto

A continuación daremos una lista en la cual podrás identificar las consecuencias positivas y negativas del conflicto dentro de las organizaciones.

Positivas

- Afloran problemas en la organización que estaban ocultos haciendo posible que se puedan afrontar y resolver.
- Ayuda a liberar emociones, estrés y ansiedad.
- Conduce a una comunicación más auténtica.
- Contribuye a que se conozcan mejor las personas, ayudando a aumentar la unión y cooperación entre ellas.
- Es un motor de cambio, de crecimiento y aprendizaje para las personas y las empresas.
- Estimulan a las personas a ser más creativas y generar nuevas ideas, mejorando así los resultados.
- Fortalece los sentimientos de identidad y pertenencia al grupo y a la empresa, sobre todo, si el conflicto es con otros grupos.
- Involucra a gente en las soluciones de conflictos, que se les haga ver la importancia que tiene para ellos.
- Las situaciones competitivas entre las personas mejoran su esfuerzo y destreza.
- Pone a prueba las estructuras de poder dentro de la organización.

Negativas

- Aumenta el interés personal a costa del interés general del grupo y de la organización.
- Descenso de la motivación laboral.
- Deterioro de la salud física y mental de los trabajadores por la tensión que les produce.
- Disminución del rendimiento laboral y pérdida de tiempo de trabajo, al prestar más atención a la situación conflictiva que al trabajo y a la adquisición de objetivos.
- En conflictos largos o intensos, puede deteriorarse la cooperación y el trabajo en equipo.
- Gastos jurídicos.
- Polariza a la gente o a los grupos, reduciendo la cooperación, y aumentando la desconfianza mutua.
- Problemas de sabotaje, robo, daños a materiales y desperdicio de recursos.
- Quebranta la moral o la autopercepción de algunos individuos.
- Tensión en las relaciones interpersonales, apareciendo

Consecuencias del conflicto

Referencias:

<http://es.slideshare.net/folista/el-conflicto-laboral>

Chiavenato I. (2009). Gestión de talento humano (3ª edición). México, DF: Mc. Graw Hill

Rodríguez M. (1989). Manejo de conflictos (2ª Edición). México, DF: Manual Moderno.