



Nombre de alumno: Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre del profesor: Dra. Martha Cecilia Gordillo Domínguez

Nombre del trabajo: Ensayo

PASIÓN POR EDUCAR

Unidad I Análisis del Conflicto Organizacional

Materia: Resolución de conflictos

Grado: Cuarto cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 06 de noviembre de 2021.

UNIDAD I

Análisis del Conflicto Organizacional

Indagar sobre un tema para ampliar o desarrollar mi conocimiento, fortalece mi formación como Doctoranda en Administración, examinar y analizar el conflicto organizacional permitirá que cree mi propia argumentación desde una perspectiva analítica, crítica y reflexiva.

Es importante mencionar que en este trabajo revisaré a groso modo los conceptos e instrumentos básicos de éste tema tan importante dentro de la Administración y las organizaciones.

Así, en primera instancia es necesario determinar que la sociedad tiene su origen en la naturaleza del hombre, ya que por sí solo no puede satisfacer sus necesidades, no es autosuficiente, por lo que se une en grupos para poder sobrevivir. El hombre libre está unido a sus semejantes desde la época primitiva.

El individuo es el ser principal dentro de la sociedad que cuenta con raciocinio, pensamiento e ideas diferentes a los demás, por lo tanto lo consideramos con un ser único que tiene la capacidad de socializar con los demás generando relaciones básicas de convivencia que le permite establecer paz y armonía.

Aunque como ya mencionábamos el ser humano es un ser individual, crece y se desarrolla en un grupo que muestra el valor de la FAMILIA, convirtiéndose así en el núcleo de la sociedad.

Los objetivos principales de la sociedad son vivir de manera organizada, coordinar esfuerzos y recursos, crear normas morales, reglas de conducta y leyes para evitar conflictos. Así mismo reunir a las personas en tiempo y espacio para hacer posible las relaciones humanas, alcanzar el bien común, desarrollando y conservando formas de comportamiento, usos, costumbres, procesos, actividades, etc.

Ahora bien, una ORGANIZACIÓN es la unión de un grupo de personas que se relacionan entre sí, proporcionando una serie de recursos que les permita obtener un fin. Son entes importantes que permiten el desarrollo de la sociedad y a través de ella surgen los modelos organizacionales ya sean sociales, administrativos o tecnológicos en los que se pretende desarrollar productividad de manera eficaz y eficiente. En la organización es importante delimitar actividades que conlleven al logro de objetivos, es decir; establecer procesos que favorezcan los intereses y propósitos. La sociedad depende de las organizaciones y estas de aquella, por lo que no podemos concebir un desarrollo social sin que se pretenda una productividad para el consumo.

Para Eggers (2012: 10) “No hay una organización igual a otra. Cada una de ellas tiene características, cultura, metodologías, fines, estructuras diferentes. Sin embargo, se puede decir que todas comparten algunos elementos que son propios de las organizaciones: los recursos con que cuentan.”

La cultura organizacional está estrechamente ligada a que tan satisfecho está el personal dentro de la organización, al compromiso que tenga con la misma, a que se sienta parte de ella y sobre todo el equilibrio y estabilidad que sienta para poder tener un desarrollo profesional o tener un plan de carrera laboral dentro de la organización. Además determina la manera de conducirse individual y grupalmente, para la organización es vital ya que la hace única por que determina la forma en la que debe actuar sus miembros. Las normas y valores son un factor trascendental para determinar la forma de comportarse de los individuos dentro de la organización pero si esta no cuenta con un buen líder se puede generar un ambiente laboral negativo y como consecuencia se afecta la manera de actuar de los empleados y por ende su desempeño.

El líder tiene varias funciones como comunicar, organizar, integrar dirigir, controlar, motivar, delegar y conciliar. Aunado a esto debe contar con una personalidad firme, debe actuar con seguridad y carisma, además de que debe inspirar, estimular, apoyar y generar confianza entre su equipo de trabajo. Él es el responsable en gran medida de que se genere un ambiente laboral adecuado, de que los trabajadores estén a gusto en su área de trabajo y por lo tanto ser más eficaces y eficientes en su productividad. El liderazgo no es exclusivo de los hombres, pues en la actualidad las mujeres participan más en la actividad laboral ya que están bien preparadas y alcanzan puestos directivos por su talento y capacidades, son un ejemplo a seguir e inspiración para sus subordinados.

El comportamiento aprendido es constante y regular por lo que puede seguir la normas, valores y crear un buen ambiente laboral. Si no están bien implementadas estas normas, reglas, valores y filosofía dentro de la organización, los empleados no sabrán como dirigirse y cada quien actuara conforme pueda y entienda lo que ocasionara un clima labora desfavorable.

Otro factor relevante es la comunicación ya que a través de ella, se puede compartir o transmitir los valores, creencias y todos los demás aspectos relevantes necesario para el desarrollo dentro de la organización ya hemos venidos mencionado. Si no se entabla una buena comunicación, la organización no podrá divulgar de manera correcta su esencia a los trabajadores, y por ende actuaran de acuerdo a lo que cada quien haya entendido.

Las estrategias y técnicas de comunicación se deben aplicar de acuerdo a los objetivos que tenga la empresa, así como su dimensión generando con ello una buena interacción y entendimiento.

Ahora bien, el clima organizacional dentro de cualquier organización es un factor importante para una eficaz y eficiente productividad de los trabajadores, el que los trabajadores se sientan motivados, deseen ir a trabajar todos los días, disfruten lo que hacen y estén felices. Considero que generar un buen ambiente laboral depende mucho del líder de la organización, en ocasiones provoca presión, los vigila o somete, lo que provoca que no exista respeto, autonomía, y tampoco reconoce los esfuerzo. Lo que conlleva a una atmosfera negativa y no exista armonía en el equipo de trabajo.

Dentro de las organizaciones no todo puede ser perfecto en muchas ocasiones surgen problemas laborales que si no son resueltos de la manera adecuada se pueden generar despidos, renuncias, baja productividad, mal ambiente laboral, tensión, estrés, etc. El conflicto constituye una contradicción surgida entre las personas, en relación a unas u otras cuestiones de la vida social o personal, caracterizada por el antagonismo. Los conflictos laborales generan fricción en el equipo de trabajo y en consecuencia falta de colaboración e integración. Algunos ejemplos de conflictos en las empresas son la competencia entre personal, impuntualidad, rumores, mentiras, relaciones afectivas entre compañeros, ruido, etc.

Los conflictos tienen niveles de gravedad, estos dependerán de la personalidad de los individuos, del ambiente, de los valores y principios, podemos decir que también de la propia cultura organizacional dentro de la empresa. Así tenemos;

- Conflicto percibido: se nota que existe un conflicto, pueden tomar la opción de bloquearlo.
- Conflicto experimentado: se trata de ocultar ya que no se expresa, pero se experimentan sentimientos como enojo, ira, temor, etc.
- Conflicto manifiesto: se exprese en el comportamiento de una de las partes, es un problema abierto.

Podemos describir el proceso de conflicto de la siguiente manera:

I. Gestión del conflicto: en primera instancia se generan las condiciones o antecedentes (diferenciación, recursos limitados o compartidos e interdependencia de actividades) porque estos

aumentan la posibilidad de que exista un problema. Podemos decir que hay un conflicto latente (lo mencionan como la espera).

2. Confrontación: se reconoce que existe incompatibilidad entre las partes (se puede producir tensión y angustia).

3. Crisis: en esta etapa es cuando se presenta un conflicto abierto, es decir se expresa a través del enojo, ira u otro sentimiento.

4. Resolución: se detiene la conducta conflictiva, se alivia la tensión.

5. Resultado: se llega a un acuerdo o se impone algo.

Es importante mencionar que los conflictos tienen efectos positivos o beneficiosos, aunque desde siempre los hemos relacionado con la violencia, maltrato, enfrentamientos, etc., pero concebir el conflicto como algo positivo implica la posibilidad de cambio y crecimiento personal, además propicia la generación de alternativas de solución, participativas, creativas que intente satisfacer las necesidades de las partes. Puede existir mayor unidad en el grupo de trabajo, impulsa al personal a renovarse e implementar estrategias nuevas para realizar sus tareas, evitar complicaciones, etc.

También existen consecuencias negativas y dentro de las organizaciones no es la excepción, puede existir disminución en la productividad, falta de trabajo en equipo, falta de comunicación, puede provocar ansiedad, baja autoestima, estrés, deserción en el trabajo, frustración, puede generar desorden y afectar directamente la eficiencia en la organización.

A manera de conclusión puedo decir que la sociedad y las organizaciones están estrechamente ligados, no podemos dejar de lado que son conformadas por el hombre para su beneficio, aprovechando al máximo los recursos con que cuenta para la productividad y el consumo.

La sociedad actual nos proporciona un entorno acelerado por la tecnología, la información y comunicación, teniendo una sociedad digitalizada que lleva nuestras vidas a una gran velocidad, que trae como consecuencia transformación en lo individual y colectivo, las nuevas generación esta inmersas por lo que les permite tener nuevas oportunidades como por ejemplo en la educación y el trabajo. Considero que la cultura organizacional es de suma importancia ya que impacta todo, desde el rendimiento hasta cómo la empresa se percibe ante los demás. Define la identidad interna y externa; es decir repercute en los empleados pero también como parte de la

imagen ante los clientes. Por lo que los empleados deben vivir los valores de la empresa, transformándolos de manera positiva para crear un buen ambiente laboral y por ende mejor producción y éxito. Las organizaciones no están exentas de los conflictos y los problemas, ya que existen muchos factores que pueden provocarlos, sin embargo se deben implementar estrategias para poder solucionarlos de la mejor manera y evitar que afecte a la productividad.

Bibliografía

-Antología Dra. Martha Cecilia Gordillo Domínguez UDS, 2021.

-Amaya, M. (1996). Dinámica de liderazgo en Las Organizaciones. Tesis: Universidad Santo Tomás.
Bennis, W. (1990). Como llegar a ser Uder. Colombia: Editorial Norma.

Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional .La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

-Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.