

Nombre del alumno:
Teresa Maldonado Córdoba

Nombre del profesor:
Dra. Martha Cecilia Gordillo Domínguez

Ensayo
“Conflicto: Motor de Cambio”



Materia: Resolución de Conflictos

Grupo: Doctorado en administración

Villahermosa, Tabasco 06 de Noviembre de 2021

CONFLICTO MOTOR DE CAMBIO

Como punto de partida es necesario analizar al ser humano y su interacción en la sociedad en la cual primeramente debe pertenecer a un grupo y crear una identidad propia la cual le permita desarrollar el sentido de pertenencia, en este punto es importante señalar que el sentido de pertenencia hoy en día son parte fundamental para el crecimiento del ser humano ya que de esta manera el individuo interactúa con distintos grupo los cuales se conforman por un conjunto agregado de personas que pueden o no interactuar pero que frecuentemente coinciden por que poseen identidad compartida, estructura social en la que adquieren en ocasiones liderazgo.

De acuerdo a lo narrado en el párrafo anterior podemos identificar rápidamente la postura del ser humano dentro de las organizaciones las cuales sin ellos como actores principales son simples estructuras que claramente necesitan a través de los seres humanos y es aquí en donde comienza la interacción de grupos los cuales perseveran por el logro de un objetivo, importante considerar que dentro de las organizaciones encontraremos diferentes tipos en cuanto a estructura, tamaño y finalidad con la que opera por lo que es evidente que existirá una diversidad de personas con distintas creencias, culturas, religiones y valores claro está que cada organización se constituye en base a una misión, visión y filosofía propia en la que desde el momento del reclutamiento de personas para ocupar los puestos se debe buscar que cuenten con las habilidades, el perfil profesional requerido, en ocasiones la experiencia y la disponibilidad de aprendizaje para ser parte del mismo objetivo.

Una vez analizada la postura del individuo, los grupos y el concepto de organizaciones podemos relacionar el concepto de conflicto como un proceso natural que forma parte de la vida de una organización y que se desarrollan con frecuencia sean estas públicas, privadas, educativas, empresariales, así como instituciones religiosas o militares.



El termino conflicto frecuentemente se relaciona con la diferencia de opiniones entre dos personas sin embargo este puede generarse entre una persona y un grupo, como una confrontación entre grupos, cual sea el caso se genera por la diferencia de opiniones o sugerencias.

¿Por qué se crea el conflicto organizacional?

Como se menciona en este ensayo el conflicto es parte de la vida y el proceso dentro de una organización el cual se genera de manera cotidiana y así mismo debe resolverse. Los tipos de conflicto pueden ser de comunicación, de información, de interés generados por la diferencia de opiniones, creencias, expectativas, inadaptación, es por ello que deben generarse la resolución de conflictos por parte del líder quien debe fortalecer la comunicación y la confianza entre los colaboradores.

Enseguida se visualiza dos elementos fundamentales y claves en la organización; el líder y la comunicación, para el primer caso si nos detenemos a su análisis encontraremos distintos tipos de liderazgo, dentro de los más comunes el autoritario, democrático, estratégico, autocrático etc., cada uno en su función debe poseer un liderazgo empresarial que le permita orientar a un bien compartido, estrategias y habilidades para mediar conflictos, mientras que en el segundo elemento cuando hablamos de comunicación imaginamos siempre a un emisor, un receptor y un mensaje, sin embargo hoy en día la comunicación va más allá por lo que no solo es el proceso de transmitir un mensaje y como es percibido por la otra persona si no que involucra como lo hacemos, una comunicación asertiva nos permitirá lograr acuerdos, el lenguaje que debemos utilizar debe ser claro y adecuado al entorno y a la o las personas a quien nos dirigimos, la comunicación involucra la expresión oral y corporal que permitirá mediar o resolver un conflicto.



Una comunicación fluida y enfocada que se pueda distribuir dentro de los canales correctos y dirigido principalmente por los gerentes y directivos de la organización que permitan transmitir y compartir el mensaje correcto darán como resultado la integración, desarrollo de una cultura organizacional en los colaboradores, esto no quiere decir que no habrá conflictos ya que recordemos que un conflicto también contribuye a la organización ya que permite visualizar distintos puntos de vista y también permite al líder identificar la personalidad y las competencias de sus colaboradores, los conflictos son ineludibles, y como consecuencia el resultado puede ser positivo o negativo sea cual quiera de estos el resultados es inteligente establecer en las organizaciones mesas de trabajo que permitan compartir el dialogo, lluvia de ideas que permitirán generar convivencia y más resultados positivos que negativos.

En conclusión enfocarse en el objetivo, crear estrategias, utilizar tácticas a través de la comunicación, la imagen y el espacio darán como resultado una negociación efectiva para la resolución de conflictos que permitirán analizar y evaluar a la organización creando nuevas estructuras menos complejas, generar oportunidad de lograr cambios.

“No hay nada permanente, excepto el cambio”

Heráclito



Referencias Bibliográfica:

Gordillo, Domínguez, Martha Cecilia, Antología I, Resolución de conflictos. Edit. UDS, México 2021.

