

## CONFLICTOS

No todos los conflictos son malos. El conflicto tiene tanto un lado positivo, como uno negativo.

**CONFLICTO:** es un proceso que empieza cuando una parte percibe que otra parte ha afectado, o está por afectar negativamente, algo que le importa a la primera parte.

## ELEMENTOS DEL CONFLICTO

Para que exista conflicto necesariamente debe existir 4 elementos básicos.

- **PERCEPCIÓN** – el conflicto debe ser consciente, las partes deben percibir que hay un conflicto; o sea conciencia de la existencia del conflicto
- **OPOSICIÓN** – deben darse metas o intereses opuestos o diferentes; o sea intereses divergentes que se oponen entre las partes
- **ESCASEZ** – deben existir recursos o bienes que sean escasos o insuficientes (Ej. tiempo, dinero, caricias, información, trabajo): cuando éstos son limitados hay motivo para el conflicto.
- **BLOQUEO** – una de las partes en conflicto intencionalmente (ya sea manifiestamente o latente) bloquea al otro, hay una conducta intencional de una parte de lograr que el otro no obtenga esos recursos escasos

Al igual que en la motivación, en el conflicto también supone un proceso: nace, se desarrolla y finaliza.

Los recursos pueden ser escasos o abundantes y los intereses similar o divergente.

		INTERESES	
		SIMILARES	DIVERGENTES
RECURSOS	ESCASOS	COMPETENCIA	LUCHA (destructiva)
	ABUNDANTES	ACUERDO	LUCHA

Si ambas partes tienen intereses similares y los recursos son escasos habrá entre ellas competencia, si son abundantes habrá acuerdo. Si los intereses son divergente y los recursos escasos la lucha será descarnada, destructiva y si los recursos son abundantes y los intereses divergentes habrá lucha pero de mediana magnitud.

## CONCEPCIONES SOBRE EL CONFLICTO

- **TEORÍA TRADICIONAL** – sostienen que el conflicto es malo y por lo tanto es necesario evitarlo. Tienen una visión negativa del conflicto. El

conflicto supone violencia y destrucción. Es irracional. Tratarán de evitarlo (analizando sus causas: falta de comunicación; falta de confianza; desconocimiento)

- **TEORÍA CONDUCTUAL** – El conflicto es algo inevitable ya que es un proceso natural. Proponen su aceptación y para ellos la valoración es neutra.
- **TEORÍA INTERACCIONISTA** - El conflicto es deseable y se lo alienta en determinados niveles. Es positivo un nivel mínimo de conflictividad para que el grupo sea viable, autocrítico, creativo y se supere. No lo evitan sino que lo promueven ya que si no el grupo se estanca.

El conflicto puede ser FUNCIONAL o DISFUNCIONAL

El punto de vista interaccionista no propone que todos los conflictos son buenos. Más bien, algunos conflictos sustentan las metas del grupo y mejoran su desempeño, estas son las formas constructivas y **FUNCIONALES** del conflicto. Además, hay conflictos que obstruyen el desempeño del grupo estas son formas **DISFUNCIONALES** o destructivas del conflicto.

## TIPOS DE CONFLICTO

- **INDIVIDUAL** –

**Frustración:** conducta defensiva;

**Interés:**

- **Atracción** – *Atracción*: hay dos posibilidades y ambas me sirven pero debo decidir por una.
- **Evitación** – *Evitación*: hay dos posibilidades y ambas me molestan pero opto por una.
- **Atracción** – *Evitación*: una misma situación es por un lado positiva y por otro negativa y en ambas tengo un mismo interés (Ej. tareas riesgosas en el bombero);

**Roles:** refiere a los papeles que actuamos. Importa a nivel laboral, lo cumplimos en grupo:

- los demás esperan una conducta de nosotros (*rol esperado*); nosotros a su vez *percibimos un rol* que no necesariamente es el mismo y finalmente está el *rol actuado* (lo que hacemos). Otro conflicto de roles se da cuando además de convivir con la persona en un ámbito laboral existe un conocimiento independiente (amistad, parentesco)
- **INTERPERSONAL** – Conflicto entre personas cuando existe incompatibilidades, diferentes percepciones, competitividad, luchas.
- **INTERGRUPAL** – cada grupo funciona como una unidad que se enfrentará a otros organismos, se da cuando hay oposición o lucha por recursos.