

Nuevo Management

Reducción de conflictos intergrupales

Reducción de conflictos intergrupales

La idiosincrasia de las estructuras organizativas jerarquizadas provoca la aparición de conflictos intergrupales.

Las jerarquías de las estructuras organizativas, creadas para tomar decisiones centralizadas, intervienen en el conflicto intergrupales en distintas formas:

- 1) Generadoras de soluciones, al disminuir o eliminar la situación conflictiva por tener el poder de hacerlo.
- 2) En consecuencia, también son generadoras de conflictos causados por la existencia de injusticias, marcadas diferencias de ventajas sociales discriminatorias o abusos de poder.

Las distintas unidades organizativas (grupos) jerarquizadas tienen distintos tipos de intereses: a) unos son sistémicos, integrados en intereses globales de la empresa o stakeholders; b) otros son intereses propios del grupo (endogrupales). Estos intereses endogrupales entran en conflicto con los intereses exogrupales (de otros grupos) e intergrupales por no tener una visión sistémica y global.

La expresión de malestar existente entre diversos grupos suele ser lo que genera el conflicto en sí mismo, más que un problema de intereses concreto.

El hecho de que un grupo tenga que colaborar indefinidamente, en todas las funciones que tiene asignadas, hace que resulte más difícil la cohesión permanente entre sus miembros y por lo tanto, es más fácil que surjan conflictos endogrupales. Sin embargo, formar equipos de trabajo concretos, para proyectos concretos, con una duración determinada, tiene la característica de que sus miembros se centran en la realización de la tarea para la que fue constituido, desintegrándose tras la consecución de la meta. Como hay mayor definición de la actividad de los integrantes del equipo, además de un plazo de tiempo determinado, no incita a crear los intereses grupales no sistémicos (mencionados anteriormente) que suelen ser los que generan conflictos intergrupales.

Existe la hipótesis de que el contacto entre los miembros de diferentes grupos conduce a la reducción de la hostilidad intergrupales:

- Que los contactos no sean esporádicos sino frecuentes, con duración y cercanía suficientes.
- Que los contactos se produzcan para cooperar en diversas situaciones, ya que el efecto de la cooperación entre personas es positivo (existen investigaciones que así lo demuestran como la de Sherif y colaboradores).
- Que el estatus sea similar, lo que significa reducir las diferencias de status entre los diversos grupos: mandos, jefes jerárquicos, etc.

- Que exista apoyo corporativo y recompensas si se cumplen los objetivos propuestos a nivel intergrupales.

Generalmente, esta perspectiva global no suele llevarse a cabo al completo en las empresas. Hacerlo de forma parcial no es suficiente porque se incide en generar o aumentar los conflictos intergrupales, manteniendo la relevancia de los intereses endogrupales (no sistémicos).

Otra forma de reducir los conflictos es creando un nivel de conciencia corporativa, que recategorice conjuntamente a los miembros del exogrupo y del endogrupo, creando una identidad común.

En otros ámbitos sociales podemos ver ejemplos de esto, como la llamada “conciencia planetaria” propia de nuestra generación y que trasciende los asuntos meramente medioambientales, así como la clásica organización geopolítica mundial (nacionalidades y patriotismo). La sociedad y las organizaciones han sido reflejo de la estratificación de los individuos en base a sus creencias o diversas identidades culturales, sociales, económicas que han creado diferencias de estatus. Desde la aparición del Humanismo, a finales del siglo 14, están desapareciendo paulatinamente estas barreras que han originado la multiplicidad de grupos o estratos, siendo numerosos los autores que afirman que en la década de 1960 murieron las ideologías.

Nuevo Management contempla esta visión sistémica de intereses intergrupales acorde con una emergente Era de la información, donde la preparación psicosocial es necesaria para la desaparición de patrones creados que impiden una eficaz y satisfactoria forma de ser productivos a la vez que aumentamos el bienestar individual y el progreso colectivo.

www.NuevoManagement.com

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Executive Building[®]

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com