

Conflicto laboral y sus tipos

"Incompatibilidad entre conductas, percepciones, objetivos, y/o afectos entre individuos y grupos que definen sus metas como mutuamente incompatibles".

Marinés Suárez (2020)

Los **conflictos laborales** son problemas, desacuerdos o disputas que tienen lugar en el trabajo a causa de las **relaciones existentes entre los trabajadores**, provocada por la compleja actividad laboral. El **conflicto laboral** puede darse entre individuos o entre grupos.



Las causas más comunes de los conflictos entre trabajadores, provocados por la actividad laboral en sí misma son:

Causa 1: CONFLICTO LABORAL POR RECURSOS.

Los recursos escasos y limitados pueden provocar desacuerdos, tensiones e intereses enfrentados. La sensación de no contar con los medios necesarios para cumplir con los objetivos propuestos produce inquietud y malestar.

Causa 2: CONFLICTO LABORAL POR ESTILOS DE PERSONALIDAD.

La personalidad es un estilo psicológico que influye en la manera cómo reaccionamos ante una situación. Las diferentes maneras de comunicarnos, de reaccionar y de responder ante el conflicto puede ocasionar que las personas se distancien unas de otras. Es por ello importante, no sólo conocernos a nosotros mismos y detectar el estilo personal de comportamiento que tenemos, sino que es igualmente importante conocer el estilo de comportamiento de los demás, para generar intercambios constructivos y participativos.

Causa 3: CONFLICTO LABORAL POR PERCEPCIONES Y PUNTOS DE VISTA.

La visión de las personas en el trabajo depende del área donde pertenecen, de los problemas que afrontan y de los retos que necesitan enfrentar. Eso hace que ante una situación determinada, sus percepciones pueden ser diferentes y en ocasiones contradictorias. De ahí la necesidad de aplicar **metodologías de construcción de acuerdos** a fin de conducir las controversias a espacios de oportunidad ganar-ganar.

Causa 4: CONFLICTO LABORAL POR METAS Y OBJETIVOS.

Los intereses enfrentados, en caso de no manejarse adecuadamente, generan dificultad para armonizar. La falta de claridad sobre el trabajo, los objetivos a lograr y cómo alcanzarlos, son conflictos frecuentes que afectan las relaciones laborales. Cuando las prioridades no están definidas, existe inequidad en la repartición del trabajo, los planes no se cumplen y los cambios se imponen sin orientación, aparece la inseguridad y la frustración.

Causa 5: CONFLICTO LABORAL POR PRESIÓN (urgencias).

Cuando estamos bajo presión aparece el estrés y la sensación de agobio. La concentración disminuye y somos proclives a cometer errores u omisiones que afectan la calidad de nuestro trabajo. El conflicto se da ante la necesidad de tener que responder en un corto espacio de tiempo y con una presión elevada, sin tiempo para revisar los detalles y asegurar la calidad.

Causa 6: CONFLICTO LABORAL DE ROLES Y RESPONSABILIDADES.

La confusión respecto a las responsabilidades y roles que deben asumir los colaboradores en el trabajo, cuando no están bien definidos son causa de conflictos. El conflicto se produce cuando las demandas sobre el trabajo son incongruentes, incompatibles o fuera del control del trabajador (fuera de su competencia). Los trabajadores en estado de conflicto disminuyen su rendimiento.

Causa 7: CONFLICTO LABORAL POR TRATO IRRESPETUOSO.

Las personas no se van de las empresas, huyen de superiores tóxicos que afectan su moral y su desempeño. El trato que reciben los trabajadores de sus jefes y compañeros, marca su nivel de satisfacción en el trabajo. Cuando las personas sienten que el trato que reciben es nocivo, con voluntad de herir su moral, entran en conflicto, lo que representa un riesgo psicosocial importante para los trabajadores y la organización.

Causa 8: CONFLICTO LABORAL POR AUSENCIA DE DESARROLLO.

Cuando el trabajo se vuelve tedioso, aburrido y repetitivo, el trabajador entra en conflicto porque su mente necesita estar activada con mayores retos y desafíos, cuyo objeto es que sientan que su aportación vale la pena. Es por ello fundamental capacitar a los colaboradores para que aprendan nuevos sistemas, desarrollen mayores habilidades y se motiven para seguir avanzando profesionalmente.

Causa 9: CONFLICTO LABORAL POR FALTA DE AUTONOMÍA.

La ausencia de autonomía en el trabajo, la ausencia del poder de decisión sobre aspectos clave relacionados con el propio desempeño, produce altos riesgos psicosociales y de salud mental en los trabajadores afectando el sentido de poder de sí mismo.

Causa 10: CONFLICTO LABORAL POR CONDICIONES INADECUADAS DE TRABAJO.

Cuando las condiciones de trabajo no son adecuadas, los trabajadores entran en conflicto. Contar con el espacio adecuado, higiene, iluminación, ventilación, etc. son factores productores de bienestar en el trabajo. Lo mismo sucede ante la ausencia de mecanismos que garanticen la seguridad. Cuando las condiciones de trabajo no son apropiadas, causan conflicto, producen estrés y la productividad queda afectada.

Causa 11: CONFLICTO LABORAL POR VALORES.

Cuando los valores personales no coinciden con los valores organizacionales, los trabajadores entran en conflicto. También sucede cuando en las interacciones que se mantienen entre compañeros (clientes internos o externos) no coinciden los valores que comparten.

Causa 12: CONFLICTO LABORAL POR POLÍTICAS DE LA EMPRESA.

Los límites y las restricciones impuestas por las empresas, pueden ser motivo de disconformidad y de conflicto por parte de algunos empleados. Algunas de las políticas que se aplican no están escritas, son usos y costumbres apegados a estilos de comportamiento que refuerzan las culturas. Existen culturas organizacionales disfuncionales que afectan la calidad del trabajo y a los trabajadores.

Las organizaciones necesitan aplicar encuestas y levantamientos de información para medir el nivel de bienestar de los trabajadores e identificar aspectos que necesitan mejorar. La sensación personal o grupal de conflicto afecta la mente de las personas y sus efectos son el estrés, el agotamiento mental y la dispersión, lo que afecta la calidad de su trabajo, su rendimiento personal e impacta en el ambiente de satisfacción laboral de la organización y por extensión en las familias. Si deseas saber más del tema y estrategias para resolverlos, contáctanos a contacto@megaron.com.mx

Referencias:

Instituto Electoral Ciudad de México - "Bases para el Manejo de los conflictos en el trabajo"

https://www.ilecm.mx/Wp-Content/Uploads/2020/09/Mtrolozada_manejodeconflictos.Pdf

Grupo Ático 34. Madrid. "Conflictos Laborales: Qué Son, tipos y resolución"

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conflictos-laborales/>