

Como Líder, ¿Debo **ENFRENTAR** o, **EVADIR** EL **CONFLICTO**? Parte 1...

Serie: Casos prácticos de Liderazgo

En ciertas situaciones, sabemos que, si hablamos, es muy probable que se genere un Conflicto. Entonces, ¿qué debo hacer?, ¿dejar PASAR la situación para “después” o, ¿enfrentar y “ver qué sucede”?

Pero, ¿cuál es el significado que tenemos para la palabra “CONFLICTO”? cuando la escuchamos, ¿qué es lo que viene a nuestra mente?, ¿PROBLEMAS? ¿EMOCIONES NEGATIVAS? Pues bien, lo primero que debemos hacer es “ver” el CONFLICTO de diferente manera, de una forma que nos ayude a enfrentarlo, de hecho, hasta que lleguemos a desearlo con GUSTO!!!

En realidad, las situaciones de CONFLICTO, sólo son DIFERENTES PUNTOS DE VISTA O PERSPECTIVAS SOBRE ALGO, sólo son NUESTRAS PROPIAS CREENCIAS, DEFINICIONES O CONCLUSIONES QUE CREEMOS QUE SUCEDEN O NOS SUCEDEN EN UN EVENTO DETERMINADO. ¿Qué significa esto?

CONFLICTO SIGNIFICA LA OPORTUNIDAD PARA EXPRESAR NUESTROS PUNTOS DE VISTA Y, PODEMOS UTILIZARLO PARA CRECER, PARA TENER UNA PERCEPCIÓN MÁS AMPLIA DE DICHA SITUACIÓN O, PARA EXPRESAR O INTERNAR NUESTRO EGO CON CORAJE, RABIA Y RESENTIMIENTO.

Así es, cuando tomamos a MODO PERSONAL la PERSPECTIVA DE LA OTRA PERSONA O PERSONAS, Y CONSIDERAMOS QUE NOS ESTAN ATACANDO NUESTRA PERCEPCIÓN PERSONAL SOBRE DICHO TEMA, TENDEMOS A DEFENDER A CAPA Y ESPADA NUESTRO CRITERIO, YA QUE, DICHO CRITERIO U OPINIÓN PERSONAL, LA CATALOGAMOS COMO NUESTRA “IDENTIDAD”, Y NO ESTAMOS DISPUESTOS A “CEDER” A DEJAR DE SER QUIENES CREEMOS QUE SOMOS... Y, aquí es cuando NECESITAMOS DEFENDER NUESTRA “RAZÓN” y, ASEGURARNOS DE QUE LOS DEMÁS, **¡ESTAN EN UN ERROR!!!**

Pero cuando vemos el CONFLICTO, como tan sólo PERSPECTIVAS DIFERENTES ACERCA DE ALGO, y, lo utilizamos para DARNOS LA OPORTUNIDAD DE EXPRESAR LOS DIFERENTES PUNTOS DE VISTA SOBRE UNA SITUACIÓN, INTENTANDO OBTENER LA PERCEPCIÓN MÁS CLARA O ACERTADA SOBRE LA MISMA, entonces, vemos que, LOS DIFERENTES PUNTOS DE VISTA, PUEDEN LLEARNOS A CRECER, A MEJORAR Y, POR CONSECUENCIA, A FORTALECER NUESTRA RELACIÓN, ya que, AHORA PODEMOS TENER UNA MEJOR COMPRENSIÓN ACERCA DE LA SITUACIÓN EN PARTICULAR, DEJANDONOS UNA SENSACIÓN O EXPERIENCIA DE CRECIMIENTO, AVANCE O DESARROLLO PERSONAL...

Ejemplo, siendo tú el empleado, si desde la PERSPECTIVA DE TU JEFE, “NO TRABAJAS COMO DEBERÍAS”, siendo que, DESDE TU PERSPECTIVA ¡TRABAJAS DE MÁS!!!, ¿qué tipo de CONFLICTO tendrías si TU JEFE TE HACE, O HACE EL COMENTARIO DE QUE NO TRABAJAS LO SUFICIENTE?

¿Qué tal si es al revés?, ¿Cómo reaccionarías si alguno de tus empleados a cargo te hace el comentario que, la decisión que vas a tomar ESTÁ EQUIVOCADA Y SE AFERRA A NO LLEVARLA A CABO? ¿EN QUÉ TIPO DE CONFLICTO ENTRARÍAS? ¿responderías diciendo: **¡YO SOY EL JEFE Y SE HACE LO QUE YO DIGO, PARA ESO TE PAGO!!!?** ¡Dios Santo!!!

Pues bien, a la relación que existe entre ideas opuestas sobre una situación determinada, se le llama **CONFLICTO**, y SIEMPRE ESTÁ, Y ESTARÁ PRESENTE EN NUESTRAS VIDAS! Sin embargo, podemos RESPONDER DE FORMA EMOTIVA CON CUALQUIER TIPO DE EMOCIÓN NEGATIVA QUE NOS PROTEJA DE LA ACUSACIÓN DE “NO TENER LA RAZÓN”, O BIEN, PODEMOS RESPONDER A MODO DE “CURIOSIDAD SINCERA” PARA PODER ANALIZAR Y DETERMINAR SI DEBEMOS CAMBIAR O MEJORAR NUESTRA PERSPECTIVA ACERCA DE DICHA SITUACIÓN...

De acuerdo con lo anterior, el CONFLICTO en realidad PUEDE SER UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR, SIEMPRE Y CUANDO ESTEMOS DISPUESTOS POR LO MENOS, A:

ESCUCHAR CON SINCERIDAD!!!

Y, sabiendo lo que pueden ocasionar las IDEAS OPUESTAS O NO ACLARADAS, cuando vayamos a hablar, teniendo en cuenta que, la otra persona o personas quizás se molesten, podemos iniciar diciendo: Lo que voy a decirte, tal vez sea de gran desagrado para ti, incluso, quizás puedas ODIAR lo que te diré, pero, ¿sería mucho pedir que NO ME ODIARAS A MI?

Bien, espero que, con esto, haya logrado darte una nueva manera de “ver” el CONFLICTO, y lo importante que es APRENDER a enfrentarlo, ya que, si lo EVADIMOS, O NO SABEMOS ENFRENTARLO, sólo ACUMULAREMOS MAYOR ENOJO Y RESENTIMIENTO, dañando nuestras RELACIONES y, causándonos enfermedades que bien podemos EVITAR...

Espera la segunda parte, en donde te daré más formas para saber EXTRAER LO MEJOR DE CADA SITUACIÓN DE CONFLICTO... Muchas gracias por tu atención...

Como siempre, recuerda que:

TODOS LOS PROBLEMAS QUE HAY EN TU EMPRESA, ASÍ COMO SU SOLUCIÓN, DEPENDEN COMPLETAMENTE DEL LIDERAZGO QUE ALLÍ SE PRACTICA...

Muchas gracias por tu atención!!!

Si ud. tiene claro que, *la magnitud de los resultados que obtiene en su organización, depende directamente de la energía enfocada de cada uno de sus empleados*, entonces, mientras más preparado esté su equipo de líderes, que son los encargados de lograr ese enfoque, mejores resultados podrán obtener, así que apoyarlos y brindarles las herramientas que ahora necesiten, sería una gran estrategia e inversión para ud. y su organización.



Nuestra Misión en **LIGHTHOUSE CONSULTORES**, es ayudarle con esa tarea, para ello, hemos desarrollado un sistema bien estructurado, efectivo y eficaz, que es capaz de enseñar la información más avanzada y práctica que hay sobre Liderazgo, logrando así, entrenar a su personal en el menor tiempo, y con la mayor calidad posibles. Las bases principales de nuestro sistema son:

- **Como Formar y Dirigir un Equipo de Trabajo.**
- **Manejo y Solución de Conflictos. Habilidades de Negociación y Toma de Decisiones.**
- **Sistemas de Control Directivo y estrategia del Cuadro de Mando Integral.**

¡Llama ahora! Toma acción y solicita una *evaluación* del nivel de liderazgo que actualmente existe en tu organización. **Tel: 664-340-8838**