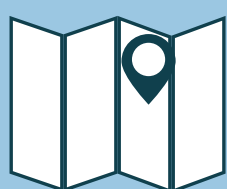


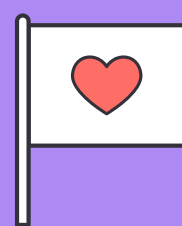
ESTILOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS



Evasión o distanciamiento

Este estilo implica el abandono del conflicto, habitualmente alejándose y dejando su resolución en manos del azar.

Puede ser eficaz en determinados problemas.



Atenuación

Es la estrategia más pasiva. Supone fingir que todo va bien aunque el conflicto siga ahí, encubriéndolo. No es un estilo eficaz en el largo plazo, llegando a ser muchas veces contraproducente.



Imposición

Estilo más agresivo de todos. Implica que, si una de las partes del conflicto gana, la otra pierde.

No se tienen en cuenta los intereses del contrario, lo que puede conllevar hostilidad. Este estilo es peligroso dentro de una organización.



Negociación

Esta es la estrategia del compromiso o división de la diferencia. Cada una de las partes debe ceder en algún punto, otorgando así concesiones a la otra. Gracias a ello, todos ganan si se llega a un acuerdo.



Resolución de problemas

Implica enfrentarse directamente a la existencia del conflicto, centrándose en tratarlo de una forma que exige la colaboración de todas las partes implicadas para alcanzar una solución de la que todos puedan beneficiarse. Requiere esfuerzo, tiempo y compromiso.

Es el estilo más beneficioso en la mayoría de conflictos.

"El paso del tiempo exaspera y condensa cualquier tormenta, aunque al principio no hubiera ni una nube minúscula en el horizonte." Javier Marías