

INFLUENCIA DE LA IDENTIFICACIÓN EN LOS ROLES

En las organizaciones el conflicto entre grupos, departamentos divisiones y roles está restringido por el carácter anidado de estos roles, de tal modo que cada nivel jerárquico superior abarca a sus inferiores y todos están conectados en una cadena medios-fines. Según esto, los valores y las normas que se desprenden de los roles organizacionales suelen ser más abstractos y generales que los que se derivan de los roles dentro del grupo de trabajo. Pese a todo ello es posible que incluso las identidades se hallen en conflicto unas con otras. La falta de coherencia entre las metas y expectativas de dos grupos anidados puede impedir que las personas se identifiquen a la vez con ambos. En las empresas, los conflictos que se desprenden de las identidades múltiples se podrían resolver a través de las siguientes estrategias:

1. Las personas tratan de definirse a sí mismas a partir de la identidad que les resulta más saliente o a partir de un atributo personal. También pueden desarrollar una jerarquía de identidades, en la cual la más importante o valiosa somete a las otras.
2. Las personas pueden postergar o dejar de lado provisionalmente la identidad que es menos apoyada por el ambiente y así minimizar, denegar o racionalizar el conflicto.
3. Las personas pueden desvincular cognitivamente las identidades que se contraponen y así no se percibe el conflicto.
4. Pueden intentar afrontar las identidades conflictivas de modo secuencial y así no necesitan resolver las inconsistencias. Esto es más fácil cuando ambas identidades permanecen segregadas mientras que se vuelve muy difícil cuando hay solapamientos entre ellas.