

El cerebro en conflicto

GorjeoFacebookLinkedInReddit

por [Bina Patel](#)

Abril de 2020



¡Mariposas en nuestros estómagos, ansiedad en nuestras mentes y cuerpos, palmas sudorosas y una mirada tranquila de emoción en nuestros rostros! Estas son las reacciones fisiológicas que experimentamos al comenzar un nuevo trabajo, ¡específicamente el primer día de trabajo! Nuestra mentalidad es positiva, siempre pensando, *lo daré todo. ¡Quiero hacerlo bien! Lo haré bien! ¡Ayudaré a otros!* Sin duda, así es como me sentí hace una década cuando comencé mi primer trabajo en la gestión de conflictos organizacionales.

Cualquier función en una organización que afecte a las personas nos impacta a cada uno de nosotros internamente. Como líder, entrenador de conflictos, defensor del pueblo, asesor de resolución alternativa de disputas, especialista en capital humano y especialista en igualdad de oportunidades, todas las funciones que afectan a las personas, trabajan con las emociones, los conflictos y la gente común.

La forma en que reaccionamos ante los conflictos impacta nuestra salud física, mental y emocionalmente. Si bien podemos ayudar fácilmente a los demás siendo una parte externa, una tercera parte o neutral, ¡cuidar su salud, cuerpo y mente es vital para su actitud de “YO PUEDO” todos los días! Como especialista en salud organizacional o como individuo que trabaja con personas, a veces es difícil tomarse un tiempo para relacionarse con las personas y encontrar la causa raíz del problema. Comprender cómo se ve afectado el cerebro durante un conflicto es vital para ayudar a las personas a encontrar su camino hacia la resolución de conflictos.



Quando nosotros, las personas que tocamos a las personas, trabajamos con personas que están experimentando un conflicto, ya sea con uno mismo, con los demás y con cosas tangibles, rápidamente encontramos claridad y llegamos a la raíz del problema. La psicología de las personas es tal que las emociones se verán impactadas casi instantáneamente. Las emociones se asientan en la superficie y aparecen

primero, específicamente cuando surge un conflicto de lucha o huida. La reacción en su cerebro reside en la amígdala, ubicada cerca del hipocampo del lóbulo temporal frontal en el cerebro. En el momento inicial del conflicto, los niveles de cortisol de nuestro cerebro se liberan instantáneamente, lo que nos hace reaccionar de forma exagerada en cero a sesenta segundos. La ira se acumula rápidamente mientras la sangre fluye hacia el cerebro. ¿Cuántos de ustedes pueden sentir que la sangre sube por su cuerpo o sentirse acalorados cuando están enojados? Estas son las reacciones fisiológicas cuando un individuo está experimentando un conflicto. La reacción ocurre tan rápidamente que el cerebro se estresa. Cuando el cerebro está bajo estrés, el estrés puede durar más de lo esperado e impacta en el hipocampo y reduce la cognición, lo que genera confusión mental. La niebla mental se refiere a la incapacidad de pensar de manera racional y, por lo general, ocurre cuando hay un conflicto. Las horas extraordinarias, la ira, el estrés y otras emociones negativas, si no se tratan, afectarán la capacidad de aprender y recordar información nueva. ¡La pérdida de memoria se convierte en una norma! La niebla mental se refiere a la incapacidad de pensar de manera racional y, por lo general, ocurre cuando hay un conflicto. Las horas extraordinarias, la ira, el estrés y otras emociones negativas, si no se tratan, afectarán la capacidad de aprender y recordar información nueva. ¡La pérdida de memoria se convierte en una norma! La niebla mental se refiere a la incapacidad de pensar de manera racional y, por lo general, ocurre cuando hay un conflicto. Las horas extraordinarias, la ira, el estrés y otras emociones negativas, si no se tratan, afectarán la capacidad de aprender y recordar información nueva. ¡La pérdida de memoria se convierte en una norma!

Hay dos vías para una reacción que ocurre en la amígdala: confrontar a la entidad (luchar) o apagarse (huir). La reacción es rápida al principio y nos sobresaltamos de inmediato. Solo después digerimos el evento. Recientemente, una investigación ha descubierto que un mensaje recibido en el tálamo se transfiere directamente a la amígdala, sin pasar por la corteza, provocando una rápida reacción del sistema natural del cerebro. La glándula tálamo de nuestro cerebro recibe los estímulos emocionales de un mensaje. Cuando digo que nuestras emociones se asientan en la superficie, se reciben en el tálamo sensorial. Nuestra reacción, la picadura inicial se siente y la reacción resulta en la amígdala. La amígdala es secuestrada, lo que nos obliga a desorientarnos en un evento acalorado. En el fragor del conflicto, nuestras vías neuronales,

Cuando el cerebro está en conflicto, el cuerpo reacciona. Tanto el cerebro como el cuerpo están experimentando múltiples emociones que incluyen ira, miedo, dolor, decepción y muchas otras. En este momento, las personas excusan sus sentimientos / reacciones culpando a los demás, señalando con el dedo, mientras se enojan consigo mismas por cómo reaccionaron. Es en este mismo momento que debemos separarnos de nuestras respuestas automáticas y obligarnos a pensar en cómo nuestras reacciones impactan a los demás. Elegir no reaccionar a veces es la mejor reacción y promueve una respuesta de comportamiento positiva.



Nuestros pensamientos y emociones nos superan. Nuestras reacciones emocionales pueden ser negativas y, a veces, MUY incorrectas. Es una reacción natural enojarse con alguien y culparlo por el dolor que nos hizo sentir. Este aguijón inicial que sentimos cuando estamos heridos, decepcionados o asustados, proviene de ser atacados o tratados negativamente. Como mamíferos, nuestros cuerpos también reaccionan de forma natural a personas enojadas y situaciones negativas. En el lugar de trabajo, a menudo encontramos que esto es cierto cuando no podemos salirse con la nuestra o cuando se producen inseguridades en el lugar de trabajo con nuestros compañeros de trabajo y superiores. Esto último requiere que cada uno de nosotros dé un paso atrás y piense cuáles podrían ser los impactos potenciales. Punto en caso: un supervisor que ejerce su poder sobre un empleado gritándole constantemente por un problema menor; o un empleado que intimida a otro empleado a diario. El comportamiento negativo continuo en un lugar de trabajo tóxico reside inicialmente en la parte subconsciente del cerebro. La duda, la culpabilidad y las acciones fisiológicas son el resultado de nuestros pensamientos subconscientes que se convierten en acciones automáticas o conscientes. Sentirse triste, deprimido y desanimado con uno mismo se convierte en la norma. Empezamos a ver nuevas personas, problemas y emociones con un vaso medio vacío. A veces, sentirse deprimido y triste pasa desapercibido.

Nuestros cerebros están formados por procesos de pensamiento. Se desconoce cómo llega un pensamiento a la mente. También se desconoce cómo se juntan los pensamientos. Cuando estamos enojados y decimos cosas que no queremos decir, independientemente de la intención inicial, los demás se ven afectados negativamente. ¡Este pensamiento, de naturaleza automática, acaba de salir a la luz! Punto en caso; cuando el coche delante de ti frena de golpe y casi provoca un accidente, tus instintos se apoderan, los músculos del cuerpo se tensan, el flujo sanguíneo aumenta, la adrenalina se dispara e incluso puedes gritar verbalmente algo de manera reactiva. Esta es una reacción automática, instintiva. Inmediatamente culpamos al individuo por ser un mal conductor sin reconocer las múltiples razones por las que puede haber frenado de golpe en primer lugar. Si tuviéramos que aprovechar la parte de nuestro cerebro que nos obliga a participar en el pensamiento cognitivo, como prestar atención a toda la actividad en torno a la situación en conflicto, reconoceríamos que la culpa podría ser nuestra por no ver la imagen más amplia de la situación inicial. conflicto. No reconocer todas las piezas de una

situación negativa provocará una reacción inmediata e innecesaria. Es vital dar un paso atrás y pensar en lo que acaba de suceder, procesarlo y luego reaccionar en consecuencia. Es importante activar sus pensamientos de comportamiento positivo: Es vital dar un paso atrás y pensar en lo que acaba de suceder, procesarlo y luego reaccionar en consecuencia. Es importante activar sus pensamientos de comportamiento positivo: Es vital dar un paso atrás y pensar en lo que acaba de suceder, procesarlo y luego reaccionar en consecuencia. Es importante activar sus pensamientos de comportamiento positivo:

1. **Toma un respiro y cálmate** : aléjate de la situación para calmar tus emociones. A veces, estar físicamente presente (o frente al individuo / situación) puede continuar agitando nuestras emociones de manera negativa, hasta el punto de escalar; resultando en abuso verbal o físico.
2. **Piénselo bien** : acceda a su segunda parte del cerebro y piense en la situación. Tómese el tiempo para pensar detenidamente en lo que dijo, pensó, cómo pudo haber salido y qué podría haber hecho mejor. No podemos controlar los pensamientos o acciones de la otra persona. Ciertamente podemos controlar nuestras reacciones. Si reducimos la escalada y nos alejamos, el conflicto se disipará de inmediato. Piénsalo. Realidad: se necesitan aproximadamente de 48 a 72 horas para "superar" un conflicto. Es en este punto que podemos darnos cuenta de lo que hicimos mal en el conflicto y hacerlo mejor la próxima vez.
3. **Sea mejor la próxima vez** : el conflicto es inevitable. No podemos predecir cuándo sucederá. Podemos controlar cómo lo manejamos. La próxima vez que te encuentres en un conflicto, baja la voz, comunícate con la diplomacia y piensa en cómo te está escuchando la otra persona. Habla su idioma para que puedas expresar tu punto de vista - ¡CON CALMA!
4. **Entrénate para ser consciente** : no quieres convertirte en el monstruo cuando estás en conflicto, entrénate para controlar tus emociones de modo que no te agregues estrés ni lastimes a los demás. Recuerde, solo usted puede permitir que alguien lo lastime. Practique la autodisciplina, para que se marche sabiendo que hizo todo lo posible para resolver el conflicto. Utilice siempre la parte del cerebro que requiere que piense y no actúe de forma automática y reactiva, sino que primero procese la situación.
5. **Busque un entrenador de conflictos** : Ver a un entrenador de conflictos es tan importante como beber sus dosis diarias de agua. El coaching de conflictos puede ayudar a descifrar las emociones potencialmente causadas por la confusión mental o la confusión emocional subyacente mientras lo ayuda a llegar a la raíz del problema. El conflicto diario en el trabajo puede resultar en deshacer el estrés en su mente y cuerpo creando una atmósfera de trabajo poco

saludable para usted y sus compañeros de trabajo. ¡No pierdas la pasión por lo que haces! Eres importante para el éxito del equipo. ¡Un entrenador de conflictos puede recomendar estrategias sobre cómo resolver problemas proporcionando procesos constructivos de superación personal en cada paso del camino!

Como coach de conflictos, he trabajado con muchas personas que se enfrentan a miles de situaciones conflictivas diferentes. Descubra cómo un entrenador de conflictos puede ayudarlo la próxima vez que tenga un problema, ya sea relacionado con el trabajo o personal. ¡Juntos encontraremos una solución! ¡Deje que un entrenador de conflictos le ayude a retener su “YO PUEDO” en el trabajo todos los días!

Biografía

Doctora Bina Patel es el fundador y director ejecutivo de Bina Consulting LLC. El Dr. Patel es un distinguido practicante de resolución de conflictos que brinda un foro informal y confidencial a organizaciones, familias e individuos que buscan mitigar conflictos. Su trabajo se enfoca en entrenar y orientar a niños, adultos y empleados para que hagan de la gestión de conflictos un hábito. El Dr. Patel obtuvo un doctorado en filosofía en Resolución de Conflictos y Análisis de Mantenimiento de la Paz con honores de la Universidad Nova Southeastern y una maestría en Negocios Internacionales en Administración de Empresas, magna cum laude. El Dr. Patel también obtuvo una licenciatura en administración de empresas con especialización en literatura española de la Universidad de Florida. Es mediadora, facilitadora, capacitadora y consultora experta en la resolución de conflictos dentro de sistemas organizacionales complejos. Dr.