



Entender el Conflicto

Entender el papel que tiene el conflicto en la manifestación de la violencia y de la radicalización, y ser consciente de las habilidades necesarias para manejar y resolver conflictos de forma no violenta, es muy importante a la hora de desarrollar estrategias de intervención para individuos y grupos radicalizados.

Se trata de enseñar a estas personas que los conflictos pueden resolverse de forma no violenta, que las relaciones tensas pueden solucionarse pacíficamente, que el respeto y la dignidad pueden establecerse sin recurrir a la violencia, y que la diversidad y las diferencias culturales son positivas.

En este ejercicio, los participantes analizarán que entienden por conflicto desde su propia experiencia, y estudiarán la manera de restablecer relaciones pacíficas entre las personas, haciendo hincapié en el diálogo, la escucha respetuosa y la tolerancia.

Palabras clave: el concepto de conflicto, resolución de conflictos, consecuencias del conflicto, conflicto y violencia.

Módulo	Tamaño del grupo	Edad	Duración
• Prevención	• medio	• 12 - 15	• 1 hora
• Intervención	• grande	• 16 - 19	
		• 20 - 24	

Objetivos principales

- Ayudar a los participantes a refrescar y evaluar sus propias habilidades para manejar situaciones hostiles o difíciles.
- Explorar la relación entre el conflicto y la violencia, y participar en una amplia discusión sobre sus consecuencias en la comunidad en general.
- Tener una reflexión sobre los efectos del conflicto, y lo destructivo que puede ser tanto para agresores y como para víctimas.

Participantes

Este ejercicio se adapta a todo tipo de grupos; sin especificación de género.

Descripción de actividad

Paso 1:

Empezar con una tormenta de ideas con todos los miembros del grupo respecto a la palabra 'conflicto'. Dejar pasar unos minutos para dar tiempo a que circulen suficientes palabras, conceptos y temas de discusión.

Paso 2:

Seguir con un breve repaso de las cuestiones relacionadas con el conflicto en cuanto a las causas principales y las estrategias generalmente adoptadas para hacer frente a este tipo de situaciones.

¿Qué es un conflicto?

Stephen Robbins entiende el conflicto como "Un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa, o que está a punto de afectar de manera negativa alguno de sus intereses. Puede ocurrir que la otra parte no esté consciente de ello y actúe de forma inconsciente, o que de lo contrario esté muy consciente de lo que quiere y trabaje activamente para lograr su objetivo".

¿Cuáles son las causas?

Los diferentes tipos de conflictos dependen de una variedad de factores ...

1. *Hechos* ... ¿Cómo se encadenaron los acontecimientos? (¿quién hizo qué, a quién, cuándo y cómo?)
2. *Necesidades* ... ¿Qué necesita la gente en sus vidas para sentirse segura y respetada? (pertenencias materiales, una identidad de la que sentirse orgulloso, la sensación de recibir un trato igualitario, llevar la rienda de su vida...)
3. *Valores* ... ¿Las creencias de cada persona acerca de cómo deberían ser las cosas? (derechos humanos y valores democráticos, igualdad sin distinción por motivo de origen étnico, religión o género y participación en la sociedad civil)

El conflicto es constructivo cuando...

- Da soluciones a asuntos o problemas
- Provoca una comunicación auténtica
- Ayuda a liberar emociones, ansiedad y estrés
- Desarrolla la cooperación entre la gente, favoreciendo el desarrollo de la comprensión y las habilidades interpersonales de las personas.

El conflicto es destructivo cuando...

- Desvía la atención de otros asuntos importantes
- Perjudica la moral o el concepto de sí mismo
- Polariza a personas y grupos
- Conduce a comportamientos irresponsables y dañinos

Paso 3:

A continuación, se explica a los participantes que para llevar el tema a la vida cotidiana, deben reflexionar (de forma individual) en una situación de conflicto que hayan vivido personalmente, basándose en estas tres interrogaciones:

1. ¿Qué paso?
2. ¿Cuál fue vuestra respuesta?
3. ¿Funcionó para bien?

Paso 4:

Invitar a los participantes a compartir su ejemplo con un/a compañero/a, y tratar de ver lo que podría haberse hecho de manera diferente. Consiga una retroalimentación objetiva de cada pareja sobre las alternativas que se podrían haber adoptado.

Paso 5:

A partir de los comentarios de las parejas, la persona dinamizadora, tras una breve presentación del tema, orienta el grupo a debatir sobre las formas alternativas existentes para gestionar un conflicto.

Algunas estrategias de gestión de conflicto:

Evasión del conflicto – Evita que el conflicto emerja a la superficie

Dilación del conflicto – posterga el conflicto para "enfriar la situación y calmar los ánimos.

Contención del conflicto – mantiene un control estricto de la situación sin dar solución

Confrontación – implica el enfrentamiento de las partes.

Grupo de discusión

- En su ejemplo, ¿qué estrategia de gestión de conflicto empleó?
- ¿Habrá situaciones en que los cuatro enfoques podrían ser apropiados? ¿En qué tipo de situaciones?

Paso 6:

A continuación la persona dinamizadora introduce las 5 grandes estrategias para resolver un conflicto :

Diferentes estilos de resolución de conflicto

Kenneth Thomas y Ralph Kilmann identifican 5 estilos para resolver un conflicto, donde cada una de ellas se puede utilizar dependiendo el grado de asertividad (medida en que los individuos se esfuerzan por satisfacer sus propias necesidades) y cooperación exhibido por las partes implicadas.

Estas son:

La Competencia

donde se garantiza que una persona gana a expensas de todas las demás. Este enfoque win/lose (ganador/perdedor) frente al conflicto a menudo se basa en la utilización del poder de forma intimidatoria o coercitiva.

La Acomodación

Donde una de las partes desprecia sus propios intereses para satisfacer las necesidades y preocupaciones de la otra. Requiere de mucha cooperación y casi ninguna asertividad.

La Evasión

Se concibe cuando queremos evitar el problema, abandonando el conflicto o retrasando indefinidamente el momento de enfrentarnos a ello, aunque signifique que ninguna de las partes se quede satisfecha (enfoque lose/lose o perdedor/perdedor).

El Compromiso

El compromiso, la reina de las estrategias para resolución de conflictos, donde conseguimos un punto intermedio entre ambas partes y donde se garantiza que todos queden satisfechos.

La Colaboración

Intenta satisfacer por completo a todo el mundo. Ésta requiere de alta asertividad y colaboración por ambas partes implicadas. Se describe también como un enfoque win/win (ganador/ganador) frente al conflicto.

Paso 7:

Grupo de discusión

Una vez acabada la exposición, se pregunta a los participantes si se reconocen en alguno de los estilos presentados. Se les pregunta también si les viene a la cabeza otros estilos además de los mencionados anteriormente.

Paso 8:

Explicar al grupo que en esta fase, el ejercicio va a trasladarse del ámbito personal al ámbito global. Para ello, se pedirá a cada participante que reflexione sobre la forma con la que diferentes grupos de interés (políticos, económicos, culturales, religiosos, etc.) abordan el tema del conflicto y sobre la relación que pueda tener con el tema de la radicalización.

Materiales necesarios

Resumen informativo cubriendo las principales nociones sobre el conflicto (causas y origen del problema, tipos de conflictos, estrategias etc.).

Metodología

Tormenta de ideas, aportaciones teóricas, análisis de estudio de caso, trabajo entre pares, discusión en gran grupo.

Recomendaciones

El ejercicio ofrece la oportunidad de centrarse en la gran variedad de enfoques que se pueden adoptar frente a una situación conflictiva, haciendo más hincapié en el propio comportamiento que en la persona para poder valorar los diferentes tipos de comportamientos sin tener que personalizar los ejemplos.

Fuente / Literatura

Material original desarrollado en el marco del proyecto YCARE.



Licencia de atribución CC usos no comerciales y share-alike
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

Entender el Conflicto. Extraído de Domingo Enero 5, 2025 desde <https://toolbox.ycare.eu/courses/YCARE231/>

<https://www.ycare.eu>

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Esta publicación financiada con el apoyo de la Comisión Europea es responsabilidad exclusiva de su autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.