



## 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 Miércoles Julio 3, 2024 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.