

EJE I FORMACIÓN HUMANA

TEMA 8 CRISIS Y CONFLICTOS PERSONALES

PERSONA: La persona es definida como un ser racional y consciente de sí mismo, poseedor de una identidad propia. Un ser social dotado de sensibilidad, junto con la inteligencia y la voluntad propiamente humanas.

CRISIS: Las crisis pueden ocurrir a un nivel personal o social. Pueden designar un cambio traumático en la vida o salud de una persona o una situación social inestable y peligrosa en lo político, económico, militar, etc. De una manera menos propia, se refieren con el nombre de crisis las emergencias o las épocas de dificultades.

CONFLICTO: Un conflicto humano es una situación en que dos individuos o dos grupos de individuos con intereses diferentes entran en confrontación u oposición, creando un ambiente tenso, en el que se debe actuar con respeto hacia el otro. El conflicto no es malo, cuando permite el consenso, y allí es posible el cambio positivo y el crecimiento de ambas partes. Si por el contrario, el conflicto se convierte en un problema, es posible que se pueda causar daño al otro y a sí mismo.



En las crisis y conflictos las personas a menudo oscilan entre diversos tipos de procesos incluyendo, entre otros, desorientación, desencuentros serios, turbulencias afectivas, esfuerzos para resolver la situación hasta el encuentro de posibilidades. **1 Corintios 13,4-7**

Los conflictos y las crisis afectan la calidad de la red social y desafían las habilidades de las personas para avanzar más allá de los recursos con los que contaron hasta ese momento. Habitualmente son instancias de intenso dolor para quienes están involucrados y despiertan fuertes emociones que deben ser reconocidas y consideradas.

Las crisis y conflictos pueden convertirse en «alternativas» u opciones para el crecimiento de las personas bajo ciertas condiciones: cuando pueden ser afrontadas de la manera adecuada y en los tiempos adecuados, cuando se dan las condiciones para una reconsideración definida, cuando la comunicación se genera y se ponen en acto soluciones viables, cuando las emociones pueden ser orientadas hacia fines productivos.

El neurólogo Sigmund Freud y su compatriota austriaco, el fisiólogo Josef Breuer, fueron los primeros en utilizar este concepto. Para Freud, el conflicto surge «cuando las respuestas de comportamiento, necesarias para satisfacer una motivación, no son compatibles con las requeridas para satisfacer otra».

Tipos de conflictos

1. *Intrapersonales*: Debates de las personas con su propio inconsciente.
2. *Interpersonales*: Debates entre dos o más personas.
3. *Intragrupales*: Conflictos en el interior de los grupos.
4. *Intergrupales*: Conflicto entre diferentes grupos.



Fuentes de conflictos

- Diferencias de valores, intereses, religiones.
- Expectativas, visión, metas, jerarquía.
- Mala comunicación, malas interpretaciones, malas percepciones.
- Recursos compartidos, recursos personales, autoridad, recursos de equipos.

Formas de conflictos

Conflicto constructivo o funcional: Es aquel que genera desarrollo cuando se soluciona. Promueve que los líderes de grupo conserven un grado mínimo constante de conflicto suficiente para que el grupo sea viable, autocrítico y creativo.



Conflicto disfuncional: Es aquel que provoca un negativo funcionamiento de las relaciones entre las partes y que no produce ningún desarrollo cuando se soluciona. Provocado por la mala comunicación, falta de franqueza y confianza, incapacidad de administración para responder a las necesidades y aspiraciones de las personas.

Para que un conflicto sea constructivo o funcional las partes que intervienen en el deben:

1. Creer que las personas pueden cambiar.
2. Creer que lo inaceptable es permitir que el conflicto se mantenga sin resolver.
3. Creer que sus puntos sobre el conflicto puede ser distorsionados o incompletos y por tanto es importante conocer el punto de vista de la otra parte. (En este sentido el conflicto implica aprendizaje, experiencia, cuestionamiento y cambio).
4. Tener la voluntad de encontrar una solución que concilie los intereses de ambos. (Importancia de estimular, la empatía).

¿Qué hacer cuando nos toca participar en un conflicto?

1. Evitar enojarse y estar dispuesto a expresar sus sentimientos. **Santiago 1,19-20**
2. Comunicación clara y sencilla.
3. Hacer planteamientos positivos y facilitar que otros también lo hagan. **Efesios 4,31**
4. Hablar sobre las causas subyacentes en el conflicto e intentar entenderlas.
5. Ser transparente.
6. Trabajar con los asuntos, no con las personas. **Levítico 19,18**
7. Evitar traer conductas y situaciones pasadas que nada tienen que ver con la situación actual. **Efesios 4,29**
8. Retroalimentar honradamente.
9. Luchar porque todos salgan ganando.
10. No juzgar. **Lucas 6,37**
11. No considerarse superior y promover igualdad.
12. No marginar al otro. **Mateo 20,16**
13. No centrarse en el control sino en el problema. **Colosenses 3,12**
14. Mostrar empatía.

