

Actitudes ante el conflicto

- [Preliminar](#)
- [Actitudes ante el conflicto](#)
- [Tú ganas, yo gano](#)

Preliminar

ACTIVIDAD: EL PUÑO

Imagina que os organizan en parejas, a tu compañero le dicen que ha de cerrar el puño y a ti te indican que has de conseguir que habrá el puño.

¿Qué harías?

¿Qué tendría que hacer para que abrieras el puño?

¿Podrías abrir el puño?

UNA CUEVA EN MEDIO DEL DESIERTO.

Un pastor árabe muere dejando tres hijos y diecisiete camellos. En el testamento especifica que $\frac{1}{2}$ de los camellos corresponde al hijo mayor, $\frac{1}{3}$ al mediano y $\frac{1}{9}$ al menor.

¿Cómo deberán repartirse el rebaño?

¿Qué harías?

Si cada uno de los hermanos accede a beneficiar al otro, encuentran la solución y al final se benefician los tres

$\frac{1}{2}$ camellos --- 17 ---- 9

$\frac{1}{3}$ camellos --- 17 ---- 6

$\frac{1}{9}$ camellos --- 17 ---- 2

TOTAL: $9 + 6 + 2 = 17$

ACTIVIDAD EL LÁPIZ

Imagina que os organizan por parejas. Cada uno ha de pensar el dibujo que quiere hacer.

Os dan a cada pareja un folio y un lápiz. Sin decirse nada, y cogiendo el lápiz entre los dos, cada miembro de la pareja ha de dibujar el dibujo que ha pensado.

¿Qué harías?



Si uno es capaz de dejar que el otro empiece su dibujo y se deja llevar, después puede hacer su dibujo.

Una situación conflictiva suele poner de manifiesto cierto grado de incompatibilidad entre los objetivos propios y los de otras personas o grupos. Parece como si la única manera de conseguir aquello que deseamos consistiera en quitárselo a los demás. Y la premonición de que no van a doblegarse fácilmente a nuestras pretensiones y van a luchar por su parte del pastel, genera tensión, e incluso miedo, aumentando el nivel de agresividad a la hora de actuar.

Sin embargo, hay formas de resolver los conflictos, que van más allá del querer ganar a toda costa.

Actitudes ante el conflicto



Las actitudes ante el conflicto responden al modelo bidimensional del autor Neil Katz, que sitúa las distintas posibles actitudes ante el conflicto de acuerdo con dos grandes ejes: el compromiso para con la relación y el compromiso para con los objetivos.

1. **Modelo de competición:** Nos encontramos ante una situación en la que conseguir lo que yo quiero, hacer valer mis objetivos, mis metas, es lo más importante, no importa que para ello tenga que pasar por encima del otro. La relación no es lo importante. Es el modelo "del más fuerte".
2. **Modelo de evitación:** No enfrentamos los conflictos, por miedo o por pensar que se resolverán por si solos. Es el modelo de "esconder la cabeza bajo el ala", utilizando estrategias de huida, se busca evitar el estallido o el desarrollo de un conflicto abierto.
3. **Modelo de acomodación:** Con tal de no confrontar a la otra parte yo no hago valer ni planteo mis objetivos. Vamos utilizando estrategias de renuncia a los propios objetivos

para que la otra persona obtenga lo que quiera, es el modelo “de la tiritita”, solución rápida para salir del paso y no perder la relación. Vamos aguantando hasta que no podemos y entonces nos destruimos o destruimos a la otra parte.

4. **Modelo de cooperación:** En este modelo conseguir los propios objetivos es muy importante, pero la relación también. Utilizamos estrategias que nos permitan obtener algunos de nuestros intereses a cambio de ceder en otros. Se contemplan los intereses de ambas partes. Es el modelo del “colaborador”. Tiene mucho que ver con algo muy intrínseco a la filosofía “noviolenta”: el fin y los medios tienen que ser coherentes.

Tú ganas, yo gano

TU GANAS – YO GANO.

Se contemplan los intereses de uno mismo en conjunción con los de los demás.

Para salir del conflicto es necesario, pues, alcanzar los objetivos de ambas partes y ello solo se logra con la colaboración. No siempre es posible que todos lo ganen todo, pero han de percibir que ganan algo en las soluciones. ¿Sabemos definir los conflictos contemplando los intereses de todo el mundo? ¿Buscamos atajar el conflicto y jamás a la persona? Hemos de fomentar la capacidad de trabajar unidos contra el conflicto y no contra las personas.

Cooperar no es acomodarse, no puede ser renunciar a aquello que nos es fundamental, de hecho hay que aprender a NO ceder en lo fundamental. Otra cosa diferente es que se puede ceder en lo que es menos importante.

Según afrontemos los conflictos

DESDE UNA PERSPECTIVA NO COLABORATIVA	DESDE EL ENFOQUE “YO GANO, TU GANAS”
<ul style="list-style-type: none"> • Deterioro del clima social • Imposición de las decisiones • Evitación de personas y situaciones • Dificultades para empatizar • Posturas defensivas y desconfianzas mutuas. • Tendencia a buscar culpables 	<ul style="list-style-type: none"> • Clima pacífico y de disfrute • Mejora toma de decisiones • Relaciones más sólidas y duraderas • Aceptación de la diferencia • Aumento habilidades de comunicación • Mayor conocimiento de uno mismo y de los demás

Es importante recalcar que la mayor parte de nosotros adoptamos distintas actitudes ante el conflicto. Ninguna de estas actitudes podemos decir que se den, habitualmente de una forma pura y única en ninguna situación o persona. Tampoco hemos de plantear que haya actitudes malas y otras buenas para toda situación.

Sin embargo, este esquema nos plantea algo muy importante y es que cuanto más importantes sean los objetivos y la relación, más importante será aprender a cooperar. Un ejemplo sería cuando estamos con un grupo de profesores de un claustro en un grupo de trabajo o curso y se toman



decisiones por mayorías muy ajustadas. El grupo que pierde la votación no se irá especialmente contento.

Si esto ocurre a menudo, normalmente, lo que acabará ocurriendo es que el grupo que perdió haga una de estas dos cosas (a cada cual peor): que ponga obstáculos para que NO se lleve a efecto lo decidido o que se vaya inhibiendo de las responsabilidades o tareas de ese curso o grupo de trabajo.

*“Sólo se conoce bien con el
corazón”*

- El Principito -

<https://giphy.com/embed/7lJKqGgUKDxfO>