

Cual es la mejor manera de resolver un conflicto?

Definición de conflicto:

- El conflicto ocurre cuando dos o más valores, perspectivas u opiniones son contradictorias por naturaleza que necesitan ser reconciliadas.

Posibles respuestas al conflicto:

1. ***Evasión/huida***- Huir o negar la existencia del conflicto. Muchas personas esperan que el problema desaparezca por si solo. Esto normalmente no ocurre. Este es un acercamiento no recomendado, pero muchas personas lo siguen.
Consiste en: ignorar el problema y no recurrir a la observación ni el diálogo, sino darle poca importancia o ninguna y continuar actuando como si nada estuviera pasando. Evadiendo enfrentar la opinión de la otra persona que pudiera discrepar poco o mucho de la nuestra.
Consecuencias: evadir causa ansiedad a la otra parte del conflicto en cuyo caso si llegara a exacerbarse el problema esta otra persona podría reaccionar intentando controlar por todos los medios al que evade y tratar de obligarlo a enfrentar el problema, por lo que posiblemente si es frecuente evadir con la misma persona, el grado de impaciencia generado en ella puede llegar a desencadenar una respuesta agresiva y el intento de prácticas coercitivas y de poca amigabilidad, como luchas de poder.
El resultado: imposibilidad de solucionar el conflicto. Se generan nuevos conflictos en torno al manejo del conflicto y se promueve la incidencia de entronques simultáneos de rabia e impotencia en ambas personas.
2. ***Acomodamiento***- Muchos o muchas prefieren “ajustarse” en vez arriesgarse a sostener una diferencia de opiniones. En ocasiones por no estar conectados al tema de manera profunda, en otras por no ser capaces de sostener la diferencia de ideas sin sentirse intimidados por el otro. En otras porque el pasado les ha dejado con ganas de “ahorrarse disgustos” y prefieren aguantar que su necesidad no sea llenada pues les produce menos molestia que enfrentar la diferencia de opiniones.
Consiste en: ceder o permitir que el otro ceda el derecho a que su necesidad se tome en cuenta. Simplemente se conforman por un arreglo de “perder-ganar o ganar-perder” en lugar de un acuerdo basado en integrar las necesidades de todos lo implicados, sacrificando en seguida ya sea su propia comodidad o la del otro. Consecuencias: Si el arreglar así los problemas es ocasional causará menores molestias, si lo convertimos en hábito “arreglar” así las desavenencias

termina en un profundo resentimiento contra el que siempre “gana” a pesar de hacer los sacrificios “voluntariamente” el que cede tiende a llevar una especie de “facturación pendiente de entrega” contra el otro lado del conflicto sintiéndose además desatendido e injustamente tratado sin ser capaz de notar que fue tratado de esa manera con su propio permiso. Además fomenta “el cansancio” de tratar con una persona que no se puede satisfacer si no se le está cediendo todo el tiempo nuestro poder y además es una forma de irresponsabilidad hacia uno mismo no tomarse en cuenta a si mismo (falta de integridad) en los intercambios de ideas.

El resultado: En todo caso este es otro acercamiento erróneo al conflicto, es injusto pues favorece a uno solo sin análisis profundos ni más acuerdo que el de sacrificarse, no genera soluciones creativas, y casi siempre el acomodador no es feliz con la situación que vive pues evita la insatisfacción de las discusiones pero no la insatisfacción con la situación que inicialmente generó el conflicto.

3. **Creatividad integral-** Muchas personas pueden controlar su coraje, su competitividad, sus emociones y buscar soluciones genuinas e innovadoras que beneficien a todos los que participan en ellas, generando bienestar mutuo y consecuencias favorables.

En que consiste: Consiste en entender las realidades percibidas por ambos lados del conflicto, integrar en los requisitos de la solución todas las necesidades de ambos bandos, y buscar exhaustivamente la manera creativa de llenar plena o parcialmente esas necesidades sin sacrificar por completo a nadie y haciendo estos arreglos equitativamente sin favorecer más a un bando o el otro. Sometiendo la evaluación de las ideas a un sistema basado en valores imparciales como la justicia, equidad, honestidad... etc.

Las consecuencias: En este tipo de acuerdo hay satisfacción que se proyecta en ambos bandos, hay una sensación de justicia y de armonía.

El resultado: No hay resentimientos y todo se resuelve agradablemente para todos. Queda ganas de responder nuevamente a cualquier dilema con creatividad y lógica de grupo a favor de alcanzar más bienestar común.

Vale la pena preguntarse:...

Cómo se solucionaban los problemas entre mis padres cuando yo era niño?

Cómo solucionaba los problemas mi padre conmigo?

Cómo solucionaba los problemas mi madre conmigo?

Cómo he solucionado mis problemas con mis parejas en el pasado?

Con mis amigos?

Cuáles fueron las consecuencias y resultados de cada una de las situaciones anteriores?

Qué podría hacer mejor la próxima vez?

Cuales serían entonces los pasos a dar para resolver conflictos?.

1. El primer paso en resolver un conflicto tendría que ser **identificarlo**. Muchas veces lo que puede ser un conflicto para alguien, puede no serlo para la otra persona, entonces lo primero que hacer es identificar cuál es el conflicto real, y al identificarlo ver la naturaleza verdadera del mismo, sin dejarnos engañar por su apariencia exterior, pues muchas veces lo que parece ser un conflicto por una cosa, realmente tiene una causa distinta de ser y por eso es que se genera. A veces simplemente surge el conflicto por nuestra rigidez mental de las cuestiones relacionadas y sobre nuestro concepto rígido de “lo que debería de ser...” en otras ocasiones es por que algo del presente nos hace entrar en contacto con emociones no resueltas sobre vivencias del pasado, que se estimulan al haber un suceso que circunstancialmente se le parece. Entonces solucionar un conflicto primero está basado en entender en lo personal cual es el asunto que tenemos en mente y luego entender cual es el asunto en mente de la otra parte y, con ello, **entender en qué consiste el conflicto**. Es importante contar con antecedentes de la forma en que se han venido tratando los conflictos anteriores si se trata de una misma persona todo el tiempo. Entender si se ha ayudado a contribuir al conflicto con las conductas evasivas o acomodadoras que se aclararon al principio.
2. Segundo, hay que saber **reconocer cuál es nuestro estado emocional previo y durante el conflicto**. Si se está reaccionando al pasado, se puede intensificar un conflicto que podría haber tenido una solución fácil. Al llenarnos de intensidad perdemos la objetividad. Todos debemos reconocer en qué estado estamos para saber si es conveniente postergar la comunicación hasta que las emociones cedan un poco, en cuyo caso se debe especificar cuanto tiempo se estará ausente para no postergar indefinidamente el asunto y para evitar generar ansiedades indeseadas; o si es posible permanecer en la comunicación alerta para no estar implicando al otro bando el que seamos incapaces de mantener la serenidad nosotros.
En el caso de estar en estado emocional intenso es necesario que la persona haga una pausa y revise sus emociones en busca de información sobre qué las está provocando. **Es necesario abstenernos de culpar a los demás por nuestras emociones y mucho más aún es necesario cuidarnos de no ser manejados por ellas para agredir o desatar un conflicto mayor**. La responsabilidad de sentir es individual y cada miembro tiene que estar enterado sobre la manera adecuada de procesar una emoción intensa en privado. (Recomiendo el modelo de escritura de una carta de amor en los 5 niveles del sentir de la persona, por ser aclaratoria para el que la escribe y ofrece al que la recibe una perspectiva

completa de la experiencia emocional del otro sin hacer que ésta se le achaque como responsabilidad suya sino más bien como efecto de acuerdos que no se han hecho previamente y que necesitan ser actualizados.

3. Tercero: **solicitar el punto de vista de la otra parte.** Antes de recriminar alegar, desenvainar la espada se necesita saber cuál ha sido la experiencia que ha estado viviendo la otra persona a la par de la propia, entendiendo que la realidad es subjetiva para cada persona, y no hay realidades absolutas ni sujetas a relatividad de ángulos. Puesto que para llegarnos, la realidad tiene que atravesar el filtro de nuestras ideas, prejuicios, sentidos y experiencias pasadas se puede asegurar que el apego a esta experiencia es la única forma real de obstáculo entre nuestras ideas y las del otro bando. Por ello se debe reconocer también que por muy seguros que estemos, es posible que lo que percibimos como “lo que pasó” no esté libre de formulas de pasajes antiguos de nuestra vida que nos causan renegar y complicarnos la vida presente. Al lograr ver las realidades involucradas como si se trataran de películas en lugar de realidades se puede desprender una tercera visión integradora de las mismas cosas solo que incluyendo las necesidades de todos.
4. Paso 4: luego de conocer la otra perspectiva y fijar la visión integradora se formulan compromisos de acciones a tomar que deben ser honrados en su totalidad y bajo las condiciones previstas para que el asunto pueda terminar fielmente y sin contrariedades de ninguna índole. OJO no se puede aceptar cualquier solución, todos tienen que aceptar conformes y suficientemente a gusto, sino solo es postergar el problema para otra ocasión y esto igual sigue generando sentimientos negativos. Esta solución debe ser consensuada, así ambas partes sienten como que si la solución fuese también creación suya y no impuesta.
5. si se trata de un problema recurrente debe hacerse el esfuerzo de hacer revisiones pactadas para encontrar si los acuerdos fueron efectivos o si lo que estaba generando el conflicto persiste pues es frecuente que la causa de los conflictos radique en hábitos que son difíciles de erradicar. En todo caso con constancia y compromiso se resolverán gradualmente. Es mejor no esperar a tener nuevamente el conflicto sino programar en tono amistoso charlas periódicas para ver cual ha sido el progreso de los acuerdos previos.

En todos los casos los conflictos son una oportunidad de entenderse y de mejorar la unión a través del análisis cuidadoso, oportuno y comprometido de los asuntos tratados. Usando cada ocasión como una oportunidad de mejora que puede llevar a una satisfacción mayor.

LOS 5 NIVELES DEL SENTIR (para procesar emociones intensas en forma de carta de amor):

Lo que sentimos siempre es el espejo de lo que pensamos...

Buenos pensamientos generan buenas emociones...

Malos pensamientos generan malas emociones...

Qué sueles ver frente a ti el vaso medio vacío o el vaso medio lleno?

Cada quien genera constantemente pensamientos emocionales que vienen de su actitud y rigidez de pensamientos y sistemas de ideas, por eso todos debemos entender que lo que sentimos lo elegimos solo nosotros. por ser incapaces de ver la misma situación de maneras distintas e puede incurrir en situaciones de experiencias desagradables emocionalmente hablando.

Estar optimista o pesimista es nuestra propensión de acuerdo a si tenemos un nivel de energía alto o bajo en cuyo caso estará ligado a nuestros hábitos personales y a nuestro poder para empoderarnos a nosotros mismos con ángulos de mira sin preservar solo el nuestro. Por eso afirmamos que de sentir algo incómodo el responsable sin duda es uno mismo. No es conveniente entonces comunicar nuestras emociones a otra persona como si fueran culpa suya o sin haberlas procesado por completo antes pues estaríamos comunicando una verdad a medias con pocas posibilidades de generar algo bueno en respuesta.

Este ejercicio consiste en escribir con el comienzo de estas frases todas las que podamos improvisar y escribir hasta que vaya apareciendo las frases que detonan emociones. Tratando de ejemplificar lo que se siente en respecto al tema del conflicto en todos los niveles del sentir. Este ejercicio debe ser hecho de manera individual y privada hasta terminarlo por completo para poderlo compartir después con la otra parte del conflicto a manera de “película” experimentada no como justificación ni medio de coacción para provocar cambio sino para comprenderse mejor, asumiendo en todo momento la responsabilidad propia en torno a lo que se siente.

1. ENOJO, culpar y sentir resentimiento

Odio cuando...

Me pone furioso(a) cuando...

Me tiene hartado(a) que...

Estoy cansado(a) de...

Me resiente que...

2. DOLOR, tristeza y desilusión

me lastima que...

Me duele que...

Me pone triste que...
Me siento terrible por...
Me siento herido(a) porque...
Me siento decepcionado(a) porque...

3. MIEDO e inseguridad

Tengo miedo de que....
Me asusta que...
Me preocupa...

4. REMORDIMIENTO, arrepentimiento y responsabilidad

Lamento haber....
Lamento que...
Quisiera que me perdonaran por...
No fue mi intención...

5. AMOR, intensión, comprensión y perdón.

Lo que quisiera es....
Me encantaría que...
Tengo la esperanza que...

Te quiero porque...
Agradezco que...
Estoy orgulloso(a) de...
Entiendo que....
Te perdono por...
Me encanta cuando....

Namaste,

Silvia Larrave
www.silvialarrave.com