DIOCESIS DE ROCKFORD.
Formación para Ministros Laicos.

Facilitador: Domingo Jaramillo. Pbro.
14 de febrero de 2022.

TEMA:

Conflictos en las relaciones interpersonales durante la pastoral y las dinámicas de resolución de conflictos.

"La justicia se defiende con la razón y no con las armas. No se pierde nada con la paz, y puede perderse todo con la guerra" San Juan XXIII.

QUÉ SON LOS CONFLICTOS.

Un **conflicto "pastoral"** se puede entender como una disputa entre miembros de una organización a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación.

Esta es una definición muy reduccionista, ya que los conflictos pueden surgir entre compañeros, entre la dirección y un agente o entre la propia dirección de la pastoral.

Además, las causas que motivan estos **conflictos** pueden ser de diversa índole, desde conflictos de intereses, hasta de caracteres, pasando por actitudes intolerantes por alguna de las partes. Lo que siempre tienen en común es que se producen en el **ámbito "pastoral"**

Por tanto, a lo largo de este artículo vamos a profundizar en los conflictos y disputas laborales "pastorales" para comprobar cuáles son sus causas, tipos consecuencias y métodos para resolverlos.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Las disputas o desavenencias en el trabajo tienen una serie de características comunes e intrínsecas.

1. **Son inevitables**: no se puede pretender que jamás existan desacuerdos. En las relaciones entre personas es normal que surjan desacuerdos o diferencias de pareceres.
2. **Son necesarios**: aunque se suelen considerar como un problema, lo cierto es que también son imprescindibles para el crecimiento personal y grupal.
3. **Son potencialmente peligrosos**: estos conflictos tienen la cualidad de poder ser beneficiosos o perjudiciales. En caso de que no se atajen a tiempo o no se encaren de la manera adecuada, podría suponer riesgos para la pastoral, las áreas, ministerios, etc.

TIPOS DE CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES

Para poder actuar y proceder a la resolución de estos conflictos es necesario saber qué tipos existen. Como norma general, se puede hacer una división en función de las partes implicadas, las causas que los provocan, su naturaleza o las consecuencias que pueden tener. A continuación vemos los tipos de disputas que existen.

- **Por diferencias en los valores personales**: son desacuerdos creados por diferencias entre los principios. Entran en juego la ética y la moral.
- **Por acciones impredecibles**: Cuando no se tiene una dirección clara y no se informa a los agentes sobre las decisiones que van a tomar. Los cambios sin avisar o las políticas improvisadas pueden producir este tipo de conflictos.

CONFLICTOS SEGÚN SU NATURALEZA

Por naturaleza entendemos las características intrínsecas del conflicto. Hay muchas causas para la creación de un conflicto pero, ¿son verdaderos o falsos? ¿Cómo se definen en primera instancia?

- **Falsos**: no tienen una base objetiva. Son conflictos creados "de la nada", en muchas ocasiones con el objetivo de desestabilizar a una de las partes, o a ambas.
- **Verídicos**: tienen una base objetiva. Hay un origen, una causa probada para el conflicto, el cual es reconocido por una o varias de las partes implicadas.
- **Contingentes**: son conflictos que no llegan a alcanzar mayor gravedad o complejidad ya que se detectan en una fase temprana.
- **Desplazados**: se dan cuando hay un problema sin importancia del que subyace uno más complejo. Se pueden dar en situaciones en las que hay una disputa latente que no se ataja a tiempo y termina por convertirse en un conflicto mayor.
- **Mal atribuidos**: se producen cuando las partes no son conscientes que existen desavenencias o luchas de intereses. El primer paso para su resolución es lograr que las partes perciban el conflicto.

CAUSAS FRECUENTES DE CONFLICTOS LABORALES

Hay numerosos motivos que pueden dar lugar a algún tipo de conflicto o desacuerdo. Algunos de los más comunes son:

- **Falta de compañerismo**: el trabajo en equipo es fundamental para conseguir los objetivos planteados, pero también para lograr un buen clima de trabajo.
- **Comunicación deficiente**: los rumores, informaciones falsas o la falta de comunicación, son otra de las fuentes de mal ambiente y conflictos en el trabajo.
- **Discriminación laboral**: se da cuando un agente de pastoral no obtiene el mismo trato o derechos que otros. Cuando la discriminación se produce por razón de sexo, edad, raza, religión y otras, está basada en los prejuicios hacia otras personas.
- **Compañeros tóxicos**: Cuando se busca ser el centro de atención, difundir rumores falsos, crear mal ambiente, etc. Son una fuente inagotable de conflictos.
- **Comportamiento despótico de los líderes**: Tratar de forma despectiva a los empleados. Ser un líder no es dar órdenes de cualquier manera sin importar las formas.
- **Exceso de competitividad**: la competitividad no tiene por qué ser algo negativo, ya que ayuda a mejorar como profesional y contribuye al crecimiento de las acciones a realizar. El problema es cuando se está dispuesto a todo para lograr los objetivos personales, incluso a pisotear al de al lado.

- Dificulta que las personas se involucren en el proyecto, ya que los conflictos continuos limitan la libertad de los trabajadores y la eficacia del grupo.
- Reduce la efectividad. El tiempo y energías que dedican a resolver conflictos evitan que los esfuerzos se puedan centrar en lo que realmente es importante: obtener resultados.
- Provoca inconformidad, hastío, estrés, ansiedad y, en los casos más graves, depresión.

CÓMO EVITAR ESTOS CONFLICTOS

Para evitar que se produzcan conflictos se pueden tomar ciertas medidas:

- **Definir los objetivos y las reglas**: todos los miembros deben saber cuáles son los objetivos, las normas, valores y códigos de la organización.
- **Realizar entrevistas internas**: el objetivo de estas entrevistas es conocer mejor a los agentes de pastoral, saber qué les preocupa, con qué aspectos no están de acuerdo o la opinión que tienen de sus compañeros. Es una buena manera de detectar conflictos que están latentes o que podrían estallar con el tiempo.
- **Construir Equipo**: Consiste en realizar actividades que sirven para que los compañeros de trabajo se conozcan mejor entre sí. El objetivo es mantener una relación más cercana, que aumente la confianza entre los miembros del equipo.
- **Usar la empatía**: hay que hacer entender a todos tienen una opinión y una forma de ser, y que no siempre pueden coincidir. Los responsables deben tener capacidad para negociar y hacer entrar en razón a los involucrados antes de que surja el conflicto.

Por otro lado, para evitar que estalle el conflicto hay que intentar atajarlo lo antes posible, para que éste no se convierta en un problema mayor.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Hay algunos casos en los que no es posible prevenir estas disputas o desavenencias, ya sea porque no se veían venir, o porque existen dos posiciones, en principio, irreconciliables. De cualquier manera, existen ciertas claves a la hora de proceder a la resolución de conflictos.

- **Conocer el problema**: es fundamental saber qué ha pasado de boca de ambas partes, para hacerse una idea de las causas y naturaleza del conflicto.
- **Preguntar a otros compañeros**: no se puede hacer caso de todo lo que digan los compañeros, ya que a veces sus declaraciones estarán influenciadas por la afinidad con un compañero u otro. Pero hay ocasiones en las que pueden arrojar algo de luz sobre la cuestión.
- **Reunir a los involucrados**: es imprescindible que las partes afectadas diriman sus desavenencias cara a cara. Es la mejor manera de conseguir información de primera mano para resolver el conflicto.
- **Tomar una decisión**: A ser posible esta decisión debe satisfacer, en la medida de lo posible, a ambas partes, aunque no siempre es posible. En caso de que la decisión afecte exclusivamente a una de las partes involucradas, debe ser tomada en base a pruebas irrefutables.

EJEMPLOS DE CONFLICTO EN LA SAGRADA ESCRITURAS:

1. Abrahán y su sobrino Lot. En Génesis 13: 5-12.
2. Concilio de Jerusalén. Hechos de los Apóstoles 15,1-12.

CITAS BÍBLICAS PARA RESOLVER CONFLICTOS.

visitar a Jesús

1. Mateo 18:15-17
2. Santiago 1:19: 19
3. Proverbios 15:1: 15
4. Mateo 5:9: 9
5. Lucas 17:3: 3
6. Levítico 19:18: 18
7. Colosenses 3:13: 13
8. Mateo 5:24: 24
9. Lucas 17:4: 4
10. Efesios 4:31: 31
11. 1 Reyes 3:25-28: 25
12. 1 Corintios 13:1-13: 13

"Un hombre pacífico hace más que uno con mucho conocimiento"

San Juan XXIII.

Limites Sanadores