

¿Qué ideas rescatamos del encuentro anterior?

¿Qué nos llamó la atención y por qué?

ANÁLISIS DEL CONFLICTO

Es un primer paso necesario para su comprensión y posible abordaje.

Consiste en:

- Mapear la situación estática del conflicto
- Identificar la dinámica del conflicto

ANÁLISIS ESTÁTICO DEL CONFLICTO

(según John Paul Lederach)

Partes: Personas, percepciones, emociones

Proceso: dinámica/evolución, momento del ciclo de vida, comunicación, poder, disposición a negociar

Problema: temas, posición-intereses-necesidades

PARTES

El conflicto se puede dar entre dos o más partes.

Las partes pueden estar conformadas por personas físicas o jurídicas, individuales o plurales.

A su vez, hacia su interior las partes pueden estar conformadas por: individuos, por grupos, por organizaciones.

Las PARTES perciben la realidad, se emocionan y se comunican de manera distinta.

El conflicto se origina en esa percepción, emoción y comunicación diferente.

Cuando gestionamos un conflicto hacemos consciente estos aspectos que influyen directamente en la relación.

Distinguimos:

PARTES: tienen poder y legitimidad para resolver el conflicto, son los “dueños del conflicto y de su solución”,

TERCEROS: tienen interés directo o indirecto sobre el resultado de la gestión del conflicto. Pueden influir positiva o negativamente en su resolución.

PROCESO

El conflicto se desarrolla en un tiempo y contexto determinado. Está atravesado por un conjunto de secuencias que han marcado la relación entre las partes.

Nos preguntamos: ¿las partes han tenido alguna relación antes que ahora? ¿de qué tipo? ¿cómo ha sido?, ¿han tenido conflictos antes? ¿cómo los han resuelto?, etc.

PROBLEMA

Identificamos

POSICIÓN: ¿Qué dicen las partes que quieren?

INTERESES: ¿Qué dicen las partes que necesitan? ¿Para qué lo necesitan?

POSICIÓN: es lo que las partes expresan que pretenden, está vinculada con la postura que adoptan al conversar.

INTERESES: son las verdaderas necesidades, deseos, preocupaciones, temores, expectativas de las partes que motivan las posiciones.

¿Qué vemos de un conflicto?



Los Intereses entre partes en conflictos siempre son múltiples.

Responden a las necesidades humanas:

Fisiológicos (alimentación, descanso, otros)

Seguridad (física, familiar, de salud, de recursos, otros)

Afiliación (afecto, amistad, intimidad)

Reconocimiento (auto reconocimiento, confianza, respeto, otros)

Autorrealización (espontaneidad, aceptación, resolución de problemas, otros)

Las situaciones de conflicto se dan en un contexto (micro, meso y macro)

El contexto condiciona en esos distintos niveles a las partes.

La gestión de un conflicto debe realizarse desde una mirada sistémica.

El conflicto como SISTEMA COMPLEJO

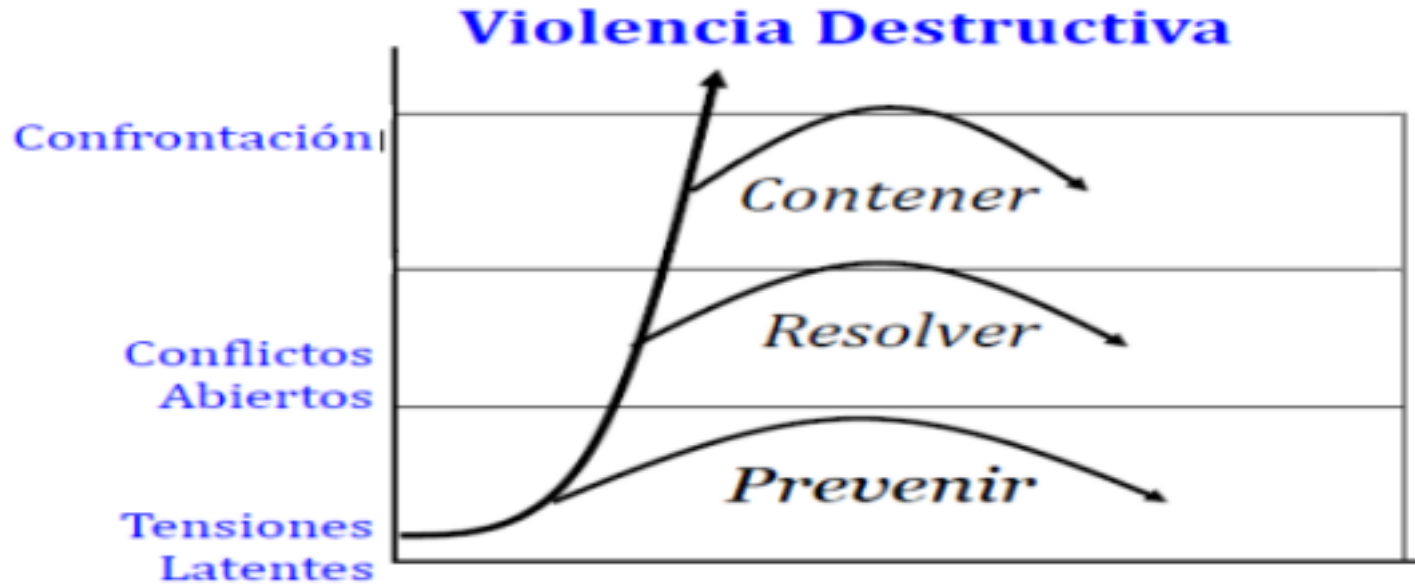


El conflicto es un proceso dinámico que a lo largo del tiempo cambia y evoluciona en distintos aspectos.

Para hacer una intervención “adecuada” necesitamos conocer: trayectoria, historia del conflicto, relación entre las partes, valores, recursos con los que cuentan para gestionarlo.



CICLO DE VIDA DEL CONFLICTO



**MANEJANDO EL CONFLICTO ANTES QUE ESCALE
(IMPULSO HORIZONTAL)**

Los conflictos **NO ABORDADOS** adecuadamente **ESCALAN** pudiendo traspasar el umbral destructivo de la violencia.

«NO SE PUEDEN PREVENIR LOS CONFLICTOS

PERO SI LA VIOLENCIA»

Johan Galtung