

Abordar los conflictos en los grupos pequeños

Una mirada a las cuestiones más profundas que subyacen a los choques de la personalidad

Mark Bonham

Tarde o temprano, todo grupo pequeño experimentará un conflicto. En algunos grupos, el conflicto se hará evidente desde la primera reunión. En otros, se toman grandes molestias para evitar el conflicto. Los miembros maniobran a su alrededor y dejan claro que «aquí no hacemos conflictos». Pero la forma en que nos comportamos en un grupo pequeño refleja cómo nos comportaremos fuera del mismo, y manejar bien el conflicto en nuestro grupo puede conducir a mejores formas de tratar los temas incómodos a los que la gente se enfrenta cada día.

Un estudio de caso

María y Juan son miembros del grupo. María se ve a sí misma como una «oradora de la verdad». Es perspicaz y lee a la gente como si fuera un mapa. Siempre está al tanto de la «temperatura» de su pequeño grupo. Escucha lo que se dice y tiene la capacidad de oír lo que no se dice, y siente más curiosidad por lo que se dice después. Su mayor deseo es la autenticidad y la honestidad.

Todos ven a Jim como un «dador de gracia». Es confiado y se toma a la gente al pie de la letra. Valora la paz y la paciencia es una de sus mayores virtudes. Es afirmativo y muy sensible a la vergüenza ajena. Su principal deseo para el grupo es que este se sienta seguro, querido y apoyado.

Mary y Jim, en un grado u otro, están en todos los grupos. Todos los grupos necesitan lo que ellos ofrecen. Pero antes de que Mary y Jim puedan ofrecer lo mejor de sí mismos, tendrán que enfrentarse al inevitable conflicto que crearán sus estilos de relación.

Detrás de cada conflicto hay una historia mucho más profunda que el enfrentamiento que se presenta. Jim creció en un hogar con una madre dominante y enfadada. Su padre trabajaba duro todo el día y volvía a casa

con una mujer que descargaba sus frustraciones sobre él. Jim sentía pena por su padre y desprecio por su madre. No era la mujer virtuosa de «Proverbios 31» de la que oía hablar en la iglesia. Pero su padre nunca se quejaba. Era «sufrido». Jim a veces deseaba que su padre diera un paso al frente y se enfrentara a su madre, pero estaba bastante seguro de que su padre perdería esa batalla.

Mary creció en un hogar con muchos secretos. Nadie hablaba del alcoholismo de papá. Nadie se atrevía a molestar a papá cuando volvía a casa, aunque la tensión era tan densa que se podía cortar con un cuchillo. Cuando Mary fue víctima de abusos sexuales por parte de su padre, y más tarde de su hermano, su madre hizo poner un candado en la puerta de Mary, pero nunca habló de lo sucedido. Mary se sentaba detrás de su puerta cerrada más enfadada con su madre que con sus abusadores. Los secretos y el silencio se convirtieron en los enemigos contra los que Mary juró luchar.

Ahora, Mary y Jim se encuentran en el mismo pequeño grupo. La perspicaz Mary no tarda en encasillar a Jim como un débil cobarde que se siente más cómodo con la apariencia de armonía que con las agallas para ser sincero. Y, por mucho que a Jim le cueste admitirlo, la persecución de Mary le parece peligrosa y le hace querer evitarla a toda costa.

En el grupo, Mary se siente frustrada cada vez que Jim parece descartar los problemas de alguien con un versículo de la Biblia y una oferta para orar. Por el contrario, Jim siente que Mary se mete de lleno en las áreas de vergüenza con poca sensibilidad. A veces parece que la indignación de María por la injusticia es más fuerte que la de los demás. Jim siente que debe contrarrestar su impacto calmando al grupo.

A menos que se aborde este conflicto, se propagará aún más la disfunción que tanto Jim como Mary sintieron en sus familias cuando crecían. El grupo no será lo suficientemente fuerte como para soportar «decir la verdad» y sentirá que su «gracia» es condescendiente. La comunidad segura, cariñosa, honesta y auténtica se perderá.

Una nueva perspectiva

El conflicto no debe verse como un problema que amenaza con destruir al grupo, sino como una oportunidad para hacerlo crecer. Lo peligroso es el conflicto no reconocido y no abordado. El conflicto que se aborda y se resuelve conduce a una intimidad más profunda, ya sea en un grupo, en un matrimonio, entre dos personas cualesquiera o con Dios.

Cuando usted piense en abordar un conflicto, pregúntese cómo abordar la cuestión sin dejar de valorar las opiniones, observaciones y sentimientos de cada miembro. Recuerde también que, dado que el enemigo de nuestras almas se deleita en la división continua, participar en la resolución de conflictos es una guerra contra él. Así que la oración es un arma crucial. Pida corazones receptivos, oídos atentos y la determinación de fortalecer la unidad del grupo afrontando honestamente los problemas que se plantean.

Dependiendo de la gravedad del conflicto y de quién esté implicado, puede que necesite a una persona externa para facilitar una resolución. Si es así, deberá dejar claro el papel de esa persona: facilitar y mediar en el proceso de resolución, no resolver el conflicto por sí misma.

Un método práctico

Entonces, ¿cómo puede un grupo entrar en conflicto por el bien de sus miembros? He aquí unos sencillos pasos a seguir:

1. El líder del grupo debe definir el conflicto tal y como lo recuerda.
«Nuestro conflicto tiene que ver con las diferencias entre la manera de Jim y la manera de Mary de involucrar al grupo y la tensión que nosotros y ellos estamos experimentando como resultado».
2. Pregunte a los miembros del grupo si han definido correctamente el conflicto tal como lo recuerdan. Recorra el círculo y da a cada persona la oportunidad de responder. Algunos tendrán algo que decir; otros simplemente asentirán con la cabeza.
3. Pregunte: «¿Qué has sentido en este conflicto?». O: «¿Qué se ha despertado en ti a medida que el conflicto se ha hecho evidente?». El propósito aquí es dar a cada miembro del grupo la oportunidad de

reconocer y expresar sus sentimientos. No hay respuestas correctas o incorrectas. El silencio o la contención no favorecen el proceso de resolución del conflicto, así que anime a todos a hablar.

4. Invite a los miembros del grupo a hacer preguntas a cualquier otro miembro del grupo para obtener más claridad. Asegúrese de que una persona no domine este momento, de modo que el proceso empiece a perder impulso para los demás.

5. Pregunte a cada persona «¿Qué esperabas que ocurriera en esta reunión?». «¿Qué querías para ti?» «¿Qué querías para Jim, Mary o el grupo?».

6. Pregunte a cada persona qué tiene que pasar para que vuelva a sentir que éste es un grupo seguro y sano. Lo que un miembro pueda expresar no tiene por qué ser algo que el grupo pueda garantizar (por ejemplo, que el conflicto no vuelva a repetirse). El papel del líder consiste en asegurarse de que todos han sido escuchados y en seguir participando en el proceso por el bien del grupo. Permitir que el proceso se estanque o divague hará que el grupo se sienta inseguro y pierda la confianza.

7. Pregunte a cada persona: «¿Puedes volver a comprometerte con este grupo?». Si alguien dice «no», vuelva a los puntos 3 y 4 e inténtelo de nuevo. Lo normal es que el grupo quiera volver a ponerse en marcha y no quedarse estancado.

Este proceso se basa en la integridad del grupo para llamarse mutuamente la atención. En el mejor de los casos, es una forma de que el cuerpo de Cristo se ministre mutuamente. He aquí algunas preguntas que el líder debe tener en cuenta durante este proceso:

- ¿Las personas en conflicto se escucharon correctamente? A menudo es útil preguntar a Jim lo que oyó decir a Mary. Luego preguntarle a Mary: «¿Jim te escuchó con precisión?». Invierta el proceso y pregunte a Mary qué oyó decir a Jim. Muchos conflictos se agravan debido a percepciones erróneas, ya que la comunicación pasa por el filtro emocional de cada participante.

- ¿Ha asumido cada persona lo que percibía como su parte en el conflicto? Si su grupo está en una etapa en la que puede profundizar, estas preguntas de discipulado pueden conducir a un cambio real: 1) ¿Es éste

un patrón en mi vida? 2) ¿Cómo afecta este patrón en mi vida a los que se relacionan conmigo? 3) ¿Cómo me siento acerca de la forma en que impacto a los demás? 4) ¿A quién o a qué me recuerda esta situación?

- ¿Se ha roto algún límite del grupo? Si es así, ¿es algo (o hay algo más) de lo que tenemos que hablar ahora o más adelante?

Cuando observe que se está produciendo un conflicto, prepárese para sacar esta lista y repasarla. Créame, su grupo le estará agradecido por su valentía. Muchos de los miembros de su grupo viven a diario con el caos y los conflictos que nunca se resuelven, por lo que su disposición a entrar en conflicto es un verdadero regalo para ellos.

-Mark Bonham; copyright © 2008 por el autor y Cristiandad Hoy.

Discuta:

1. ¿De qué manera su grupo ha experimentado conflictos en los últimos meses?
2. ¿Qué será lo más difícil a la hora de abordar el conflicto dentro de su grupo? ¿Cómo puede superarlo?
3. ¿Qué pasos debería dar para empezar a abordar y resolver sus conflictos en un futuro próximo?

Traducido por: Elizabeth Guevara Cabrera