

EL CONFLICTO EN LA IGLESIA

1. CAUSAS

Son muchas las causas que pueden llevar al conflicto en la iglesia local, vamos a mencionar algunas de ellas:

1.1. A causa de la estructura organizativa

- a) Recursos limitados
- b) Burocracia
- c) Ideas en cuanto al poder (diferente a autoridad)
- d) Procesos para tomar decisiones
- e) Falta de control

1.2. A causa de la cultura

- a) Visión del mundo (cosmovisión)
- b) Valores
- c) Costumbres
- d) Visión de futuro

1.3. A causa de relaciones interpersonales

- a) Comportamientos poco asertivos, egoístas,
- b) Interacciones anómalas
- c) Modelos de comunicación
- d) Problema de distancia y respeto (el ser humano necesita su espacio vital)

1.4. A causa de problemas personales no resueltos

- a) Problemas de identidad
- b) Creencias
- c) Percepciones (egocentrismo)
- d) Sentimientos -emociones

ÁMBITO

El ámbito en el que se puede manifestar el conflicto es general, se puede dar en cualquier sector. Como la Iglesia es el cuerpo de Cristo, todo lo que perjudique la gloria del Señor o manche su Iglesia, tiene que ser objeto de resolución.

OBJETIVOS de LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- Glorificar y honrar a Dios
- Mantener la limpieza y la unidad del Cuerpo de Cristo
- Buscar el bienestar espiritual y el equilibrio de todos
- Resolver el conflicto de la mejor forma posible

COMPONENTES DEL CONFLICTO

1. Hecho inicial (causa que lo ha generado)
2. Conducta manifiesta (respuestas)
3. Percepción de las partes (es muy importante diferenciar 1 de 3)
4. Resolución:
 - a) Procedimiento
 - b) Diferentes enfoques, estrategias y modelos (se puede ir desde: negarlo, soslayarlo, ceder, competir, negociar y consensuar)

Nota: El apartado b) debería ser ampliado en otra conferencia

PROCEDIMIENTO

LA PREVENCIÓN

1. Trabajando mejor, no más duro

Ex. 18: 13-14

Hechos 6:1-5

Muchas veces llega el conflicto destructivo por no tener un sistema a priori.

En ambos casos bíblicos la aproximación es al sistema no al sujeto.

En vez de pasar tanto tiempo en el conflicto, dedicación a generar estructuras, avenidas,... "Para que vosotros podáis dedicaros a la oración y al ministerio de la Palabra" (Hechos 6:4)

El que un pastor se dedique casi en exclusiva, y sin un equipo especializado, a la resolución de conflicto puede generar:

- amargura
- frustración aunque se viva en silencio
- abandono
- crítica
- metástasis

Tienen que haber estructuras de organización para que los conflictos se resuelvan sistemáticamente. Ahí si que tendréis que ser muy creativos.

2. Formación de avenidas

Ej. Equipos de resolución de conflictos (mediadores, consejeros...)

Características de esas personas:

- a) Piadoso (autoridad por conocimiento y contacto con su Señor)
- b) Prudente (manso/benigno, no iracundo, sepa escuchar, misericordioso)
- c) Paciente
- d) Perseverante
- e) Equilibrio personal (modelo)
- f) Pacificador (que cree un ambiente de paz de tranquilidad)
- g) Persuasivo
- h) Perdonador
- i) No prepotente (humilde, amable)

Es decir con inteligencia intrapersonal e interpersonal, y formación adecuada (cursos específicos)

3. Formación de los creyentes para la prevención

a) En primer lugar en la PALABRA

Puede prevenir aquellos conflictos que tienen como base el pecado y dar sabiduría para todo.

-Predicación sistemática
-Edificación mutua
-Cena del Señor (examinar cada vez nuestra conciencia delante del Señor)

b) En segundo lugar en habilidades emocionales y sociales desde pequeños (aprender a ser y aprender a convivir)

Habilidades emocionales: saber gestionar las emociones sin negarlas, reflexionar sobre las emociones dará lugar a sentimientos, sobre los que se debe tener control. Se debe poder poner nombre a las emociones y cultivar la empatía.

Habilidades sociales: saber comportarse. Estas habilidades se aprenden.

No hacer explosiones ni implosiones, no hacer daño a uno mismo ni a los demás, saber evitar: "...lo que sale...", "...yo soy así de sincero..."

No es suficiente un enfoque conductual, en el que se da una recompensa para que se repita una conducta correcta, se ha de hacer además un enfoque cognitivo, cambiar patrones de pensamiento, somos y hacemos lo que pensamos.

Saber expresar quejas, desacuerdos y saber recibirlas.

PROPÓSITO

El propósito de la resolución del conflicto tiene que ser siempre RESTAURAR A LAS PERSONAS PARA CONSEGUIR LA LIBERTAD EN CRISTO Y LA RESPONSABILIDAD EN SUS RELACIONES INTERPERSONALES

OBSTÁCULOS

1. Por aproximación inadecuada

Encargados de esta labor:

Autoritarios- producirá oposición

Débiles- producirá descontento

Técnicamente poco preparados (falta de conocimiento de la persona humana, patologías, relaciones, etc.)

2. Por una aproximación solitaria (la importancia del equipo, pastorear a los que pastorean)
3. Por una rebeldía exacerbada Hebreos 12:8
4. Por diversidad de criterios (siempre que se pueda los criterios han de ser bíblicos y si es posible llegar al consenso)
5. Por tradiciones no bíblicas enquistadas (familias - clanes, etc.)
6. Por miedo al estrés. Pocas actividades producen tanto estrés como la resolución de conflictos. Se mina la energía.
7. Por miedo a la confrontación, miedo a salir herido

Ester Martínez Vera