

5. Conclusiones

El conflicto

El conflicto es una situación inherente al ser humano como "animal social", le es consustancial como miembro de un grupo social. El conflicto se puede dar en el contexto de diferentes puntos de vista, de diferentes objetivos e intereses o de una socialización, de una historia personal, de un aprendizaje y de unas experiencias vividas personal y colectivamente que son diversas. En este entramado de las complejas relaciones grupales, el conflicto aparece de manera social ("natural" como especie humana). No se trata de negarlo, sino de transformarlo y considerarlo como una oportunidad de mejora. La gestión del conflicto podrá determinar si éste finalmente puede ser vivido como positivo, y si ha contribuido al desarrollo y enriquecimiento del grupo y de sus relaciones interpersonales.

Otros análisis

La misma Sociología ha ido aportando diversos análisis cada vez más críticos y completos en relación al conflicto (vid Del Pino, 1990: 190-198). Así, Elton Mayo propugna la idea de que el conflicto es más un problema de indaptación individual que un problema estructural, y Merton, aunque acepta el posible origen estructural del conflicto, lo considera disfuncional. Sin embargo, es Coser quien, basándose en Simmel, plantea claramente la posible funcionalidad de los conflictos sociales, ya que resuelven dualismos divergentes y van fortaleciendo la cohesión grupal. Se destaca el consenso fundamental que enmarca toda la situación conflictiva y así permite avanzar en la consecución de objetivos, compartiendo valores e intereses que pueden conjugarse mejor. Dahrendorf, a partir de dichas concepciones, destaca que lo fundamental del conflicto social es fomentar la evolución y el cambio en los grupos sociales; aunque para dicho autor las cuestiones de conflicto son cuestiones de poder o de dominio. Por último Rex, que critica los planteamientos de Coser y Dahrendorf, destaca que los sistemas sociales están organizados en torno a un consenso de valores o alrededor de situaciones conflictuales que pueden ir desde la negociación pacífica a la violencia manifiesta. Las interacciones que se dan en los grupos en situaciones conflictivas, y por lo tanto de cambio, se han de explicar a la luz

de los intereses que se dan en dichos grupos, teniendo en cuenta las situaciones de poder y de dominio existentes. Los integrantes de un grupo tienen una serie de expectativas de la conducta de los otros, que no siempre se ajustan a la unidad grupal, ya que se pueden ir teniendo objetivos divergentes o se puede ir deteriorando la comunicación, o que ésta sea inadecuada entre los miembros del grupo. La diferencia entre que el grupo acabe conformándose como conflictivo o continúe integrado, estriba en el mayor o menor grado de discrepancia y tensión, o la supremacía de los valores compartidos, que cohesión fundamentalmente al grupo.

En este sentido, y destacando la idea de la resolución de conflictos en su objetivo de cambio, desarrollo enriquecedor y evolución grupal, las relaciones y los conflictos deben ser tratados, ordinariamente, como situaciones intragrupales, resaltando aquello que de común se tiene en el grupo. La cohesión interna debe ser fundamentada sobre unos grandes objetivos compartidos, unas líneas generales que enmarquen ampliamente la vida del grupo y su devenir cotidiano. No se debe caer en la aporía de la dinámica intergrupal, ni especular con las posibilidades de un enfrentamiento entre subgrupos, creyendo que el nuestro se va a cohesionar positivamente, permitiendo con ello afianzar un liderazgo indiscutible que beneficie los intereses de unos pocos y no de todos. La cohesión grupal que se genera o se potencia por la vinculación propia frente a otro grupo diferente, fortaleciendo el conflicto intergrupal, falla en la base, porque se fortalece como grupo a través de dicha conflictividad. Parafraseando a Castells, ampliamos la idea de que esta situación está conformando una "identidad de resistencia" que cohesionan al nosotros, resistiendo contra los otros. Esta situación debe enriquecerse positivamente, vehiculándose a través de la "identidad proyecto", argumentándose en lo común, en la amplitud de miras y en el compartimiento y la participación de todos los integrantes del grupo. Si bien colaborar y compartir pueden generar conflicto, la confianza y la consolidación de las relaciones, a través de la empatía, debe dar pie a la transformación del conflicto, haciendo de éste una oportunidad de mejora y de verdadera cohesión grupal.