

## **SEMINARIO: COMUNIÓN INTELIGENTE**

*Lo que dificulta la comunión inteligente  
Pistas que fortalecen la comunión inteligente*

Es una evidencia que los creyentes estamos llamados a vivir en comunión, pero también es una evidencia que esta realidad no se da por sí sola, se aprende, es un arte que hay que cultivar día a día.

Este seminario pretende dejar algunas claves sobre algunas de las principales dificultades que tenemos para vivir la comunión, así como dejar algunas pistas de ayuda para que la comunión sea inteligente, que se traduce en la vida en relaciones de confianza, respeto, cooperación y diálogo.

### **REFLEXIÓN BÍBLICA**

Las palabras del apóstol Pablo a la iglesia de Corinto (2ª. Corintios 5:17-19), no recuerdan que hemos sido reconciliados con Dios por medio de la persona de Jesús y que se nos pide que seamos agentes reconciliadores en el mundo.

Jesús, el Señor a quien seguimos, a lo largo de su ministerio dejó a los suyos muchas enseñanzas a cerca de este tema. El Sermón del Monte, es el mayor exponente de cómo se vive la comunión. A los fariseos les preocupaban las normas, las leyes, las creencias, a Jesús le preocupaba la relación de sus seguidores entre ellos, y con el mundo en el que vivían.

#### **I. LOS CONFLICTOS HUMANOS**

##### *1. Naturaleza de los conflictos*

###### **1.1. La realidad de los conflictos en todas las relaciones humanas**

La historia humana nos enseña que el conflicto hace parte de todas las relaciones humanas, independientemente de la época, cultura, creencias, posiciones sociales o relaciones de la misma sangre. Ningún ser humano escapa a la realidad de los conflictos, porque el conflicto es inherente a todas las relaciones humanas. Los conflictos aparecen en la Biblia desde el relato Adán y Eva, Caín y Abel, pasando por los conflictos entre los discípulos de Jesús, hasta el primer concilio de la iglesia primitiva que se nos relata en los Hechos de los Apóstoles capítulo 15. Si los conflictos aparecen en la Biblia y en todo grupo humano, la comunidad de creyentes no escapa tampoco a esta realidad.

###### **1.2. El conflicto es un peligro y una oportunidad**

Hasta no hace demasiado tiempo, la concepción generalizada que se tenía sobre el conflicto apuntaba a que esta circunstancia era algo negativo que había que evitar. Más aún, el conflicto se enmarcaba en los ámbitos propios de la guerra, los desórdenes sociales y, en el ámbito personal, en problemas psicopatológicos. En efecto, basta con echar un vistazo a la definición que el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* da sobre tal concepto para darnos cuenta de esta percepción. Así pues, en su primera acepción, el conflicto es definido como: «combate, lucha, pelea»; en su segunda como «enfrentamiento armado»; en su tercera como «apuro, situación desgraciada y de difícil salida», y, finalmente, como «problema, cuestión, materia de discusión».

Existe en nuestra cultura una tendencia a identificar el conflicto con sentimientos de hostilidad, antipatía, odio y manifestaciones violentas; sentimientos que en su mayoría suelen tener para nosotros connotaciones claramente negativas.

Por su propia naturaleza y dinámica, todo conflicto puede adoptar un desarrollo constructivo o destructivo y, por tanto, la cuestión no es tanto el evitar, eliminar o incluso prevenir el conflicto, sino el saber asumir dichas situaciones conflictivas y enfrentarse a ellas con los recursos suficientes para que todos los implicados en esas situaciones salgan enriquecidos de las mismas. Una perspectiva positiva del conflicto consiste en entenderlo y vivirlo como un reto, como una posibilidad de cambio.

### 1.3. No es lo mismo conflicto que pecado

En la comunidad de creyentes, muy a menudo confundimos el pecado con el conflicto. No todo conflicto tiene su origen en el pecado (en los ejemplos de conflictos que se trata a continuación entenderemos mejor esta realidad), aunque si no se gestiona bien el conflicto (como ocurre muy a menudo), puede convertirse en pecado. Saber diferenciar cuando hay pecado y cuando hay solo un conflicto será clave para su tratamiento, porque nos puede ocurrir como la persona que al descubrir una mancha de humedad en el comedor de la casa, intenta empapelar la pared, cuando lo que hay que hacer, es cambiar la teja del tejado.

## *2: Algunos ejemplos de conflictos*

2.1. Generacionales. El paso de niño a adulto, o las relaciones de padres e hijos en cuanto a las diferentes maneras de entender la vida.

### 2.2. Falta de información:

Historias del cerdito al horno y de los 5 ciegos ante un elefante. Estos conflictos surgen porque tenemos diferentes maneras de interpretar la misma información. La dificultad aumenta, cuando algunos solo tienen una parte de la información, o tienen una información falsa.

### 2.3. Interese diferentes:

Opiniones acerca de lo que es importante para cada persona: ¿Salimos hoy a la playa o al campo? ¿Compramos una moto o un coche? ¿Usamos en el culto la guitarra o el piano? ¿Tenemos el culto por la mañana o por la tarde?

### 2.4. Valores:

Nuestros valores reflejan nuestras creencias más importantes acerca de lo bueno y lo malo. Nuestros valores forman parte de nuestra identidad; es por ello, que estos conflictos son los más difíciles de resolver ya sean interpersonales, grupales, o entre pueblos: Ética profesional y misericordia. Fe y obras. Aborto, guerras. El baile, el tabaco. La lotería, son algunos de los muchos ejemplos de esta realidad.

### 2.5. Culturales

No es lo mismo quedar a una hora para un suizo que para un español. No es lo mismo un saludo para un ruso que un latinoamericano. No es lo mismo un culto africano que un culto en una iglesia luterana en Suecia. Las muchas formas de celebrar la Santa Cena. ¿Existe alguna forma que sea la correcta?

## 2.6. Temperamentales

Todos tenemos diferentes formas de expresar nuestros sentimientos; lo que para uno es saludable para otro es ofensivo. Lo que para uno es una broma para otro es una descalificación.

## 2.7. Estructurales

Toda comunidad de fe tiene sus formas de gobierno, su manera de tomar decisiones. La forma de gobernar la iglesia y forma de tomar decisiones a unos les encanta mientras a otros les desagrada.

## 2.8. Bíblicos

Ya se ha citado el gran conflicto que encontramos en la iglesia primitiva, donde se nos narra en Hechos 15 una situación que afecta nada más y nada menos que la salvación.

La manera de interpretar el texto bíblico. El papel de la mujer en la iglesia. etc....

## *3. Formas de acercarnos a los conflictos*

### 3.1. La negación

Negar, evitarlo, minimizarlo o contarlo a los demás, porque lo consideramos un pecado y es negativo, es la forma más corriente de enfrentarlo en la comunidad de fe. Incluso llegamos a orar para que desaparezca.

Esta es la táctica del avestruz que consiste en no querer ver el peligro. Enterramos vivo el conflicto; pero la mayor parte de veces resucita cuando menos lo esperamos y en general al haber estado enterrado vivo resucita con violencia y puede afectar la vida de toda una comunidad.

### 3.2. La retirada

Las dos personas o grupos se separan, casi siempre enfados, con rencores y hasta con odios “Yo tengo razón”, con cartas anónimas, citando media Biblia para justificar la separación.

Para muchas personas tener razón y ganar una batalla, es más importante que la otra persona y la restauración de relaciones. Como ya se ha comentado a Jesús le preocupaba las relaciones, a los fariseos las normas, el tener razón con la ley en la mano.

### 3.3. La dominación.

Aquí hablamos del poder del más fuerte. El padre, el jefe, el pastor etc. que se impone por la fuerza. La parte más fuerte impone la solución al más débil.

La expresión. “Esto es lo que hay, o lo aceptas o te marchas”, hace parte del dolor que he podido escuchar a muchas personas después de un conflicto resuelto por el medio de la dominación.

Frecuentemente la dominación genera rabio, violencia, culpa. La eliminación del otro no resuelve el conflicto, porque quien pierde no acepta la solución. A corto plazo se gana, pero a largo plazo se pierde y mucho, porque se dejan muchos heridos por el camino de la vida.

### 3.4. Arbitraje.

Aquí se toma la decisión que un tercero decida. Este puede ser un pastor, o un juez. Se otorga un poder a una o varias personas, unas leyes o estatutos para que decidan por las personas implicadas en el conflicto.

Esta solución es una de las más fáciles, pero que la mayoría de las veces deja a ambas partes insatisfechas, porque ni el que gana está satisfecho, porque esperaba más, ni el que pierde por supuesto lo está.

### 3.5. La rendición

Ante la dificultad para enfrentar el conflicto, muchas veces la parte más débil se da por vencida, cede unilateralmente ante la otra, sean cuales fueren sus demandas o expectativas. La persona se acomoda a la situación; no está a gusto, pero no hay otra salida. Ante la impotencia, se arroja la toalla. La persona que se da por vencida se acomoda a la situación. No se encuentra a gusto pero no hay otra salida.

La realidad es que la persona que se da por vencida, termina a lo largo por alejarse de aquellos con las que ha tenido el conflicto no resuelto.

### 3.6. La negociación

Probablemente sea la técnica más conocida y utilizada. Prácticamente, nos pasamos la vida negociando: en la familia, en el trabajo, con los vecinos, etc.

La negociación consiste en que las partes se reúnen entre ellas, y buscan resolver por sí mismas el conflicto, dialogando e intentando convencer y persuadir la otra parte para llegar a algún acuerdo mutuamente aceptable.

Esta forma de acercarse al conflicto, en algunos casos resulta satisfactoria para ambas partes. De ser así, sería el método ideal; pero hay que afirmar que muchas veces esta práctica no es suficiente para resolver el conflicto.

### 3.7. Intervención de terceras partes

Esta forma de acercarnos a los conflictos, llamada mediación, es la manera menos conocida y menos practicada en la iglesia.

La mediación engloba las técnicas y los métodos según los cuales un individuo o grupo, que no es parte del conflicto, interviene para ayudar a las partes a identificar los problemas y encontrar una solución satisfactoria para ambas partes.

## *Apéndice: El lugar del poder en los conflictos*

En todos los conflictos aparece el tema del poder, tanto en su origen como en la forma de afrontarlos. Un ejercicio de dos casos reales ayudará a entender el tema del poder, así como las alianzas y manipulaciones.

## *4. Desafíos*

### 4.1. Misión preventiva

Tenemos como misión educar en el conflicto, de forma que se viva en negativa, aunque sea doloroso y considerarlo cuando llega como un medio para madurar, crecer, perdonar, rectificar formas de vivir equivocadas.

### 4.2. No a la violencia

No apostar nunca por la violencia ni la exclusión ante un conflicto, sino apostar por la reconciliación y restauración de las personas.

### 4.3. Humildad

Jesús nos invita a ser humildes como él lo fue.

Ser humildes para pedir ayuda a personas capacitadas para ayudarnos puede ser clave para la resolución de un conflicto cuando no se ha logrado por otros medios.

## II. LA MEDIACIÓN

Aquí llegamos al modelo considerado por los expertos como el más adecuado para la resolución de los conflictos interpersonales, iglesia local, o cualquier otro grupo humano. La mediación es usada tanto en situaciones micro, como macro.

### *1. La figura del mediador*

1. El mediador es una figura nueva tanto en las disciplinas del saber humano, como en la iglesia, pero tan antigua como la aparición del ser humano en la tierra.
2. El mediador debe ser elegido por ambas partes.
3. No tiene ningún poder externo. Su posición en la iglesia o en la sociedad no sirve.
4. No decide, no ordena, no manda, no moraliza. Solo ayuda a canalizar la conversación y crear espacios de diálogo. Da pistas, sugerencias.
5. Testigo de decisiones y propuesta de dejar por escrito las decisiones tomadas.
6. El mediador no es una amenaza, porque su debilidad es su fuerza.
7. El mediador no busca que en el conflicto uno gane y otro pierda, busca restaurar relaciones y que las partes en conflictos lleguen a decisiones satisfactorias para ambos.

## III. DECÁLOGO DE LOS CONFLICTOS

1. El conflicto puede ser impulsor de crecimiento y desarrollo en todas las esferas de las Relaciones humanas y por supuesto fortalecer la comunión inteligente.
2. El conflicto supone un desafío emocional e intelectual que hay que aprender a gestionarlo. La humildad, y la valoración de las otras personas o personas, el reconocimiento de equivocaciones y el perdón serán elementos claves para la gestión del conflicto.
3. El conflicto es una de las fuerzas motivadoras de la existencia del ser humano, porque propicia el cambio y la adaptación a nuevas realidades.
4. El conflicto permite a los grupos humanos estructurarse a sí mismos; además, provee significado a las estructuras mismas.
5. El conflicto permite la articulación de nuevas normas y la apropiación de conductas adecuadas para nuevas realidades.
6. El conflicto permite estrechar las relaciones entre los miembros de todo grupo al sacar a la luz sus diferencias y buscar soluciones.
7. El conflicto brinda oportunidades para expresar pensamientos, sentimientos y vivencias que permiten a todo grupo conocerse mejor.
8. El conflicto (una vez resuelto) fortalece las relaciones interpersonales y grupales.
9. El conflicto supone una oportunidad para el crecimiento espiritual y el desarrollo y la maduración personal y comunitaria.
10. El conflicto, si se resuelve satisfactoriamente, refuerza las bases que posibilitan la comunión inteligente.

## IV. PREVENIR VALE MÁS QUE CURAR

Este último bloque tiene como objetivo ser un modelo de pensamiento y de acción práctica en la vida de toda comunidad de fe para detectar cuando estamos, o no estamos creando situaciones que permitan vivir una comunión inteligente.

La metáfora del cuerpo humano que el apóstol Pablo emplea para hablar de la Iglesia en 1ª. Corintios 12, sirve como modelo comunión inteligente que se puede aplicar a este cuerpo que podemos denominar iglesia local o familia humana universal. Trabajar con elementos comunes a todos es fundamental para poder entendernos y saber de que estamos hablando. Esta metáfora del cuerpo humano nos es común a todos los seres humanos porque trasciende épocas, culturas y religiones. La iglesia vive la comunión inteligente cuando actúan según el paradigma de esta metáfora.

Los cinco ejes según este modelo son los siguientes:

1. Equilibrio de poderes.

Así como en el cuerpo humano ningún miembro es superior, ni inferior a otro y tiene su espacio de poder, de la misma manera los desequilibrios de poder en las relaciones entre pueblos, culturas, iglesia o grupos humanos impiden la comunión inteligente.

El tema del equilibrio de poderes en la vida de la iglesia, sigue siendo una asignatura pendiente. El mensaje de Jesús y su propia vida en relación con el tema que nos ocupa es un desafío constante para la iglesia.

2. El otro es un don, no un enemigo

La persona con la que tengo dificultades no es un enemigo sino un don, un complemento para la vida. De la misma manera que cada miembro del cuerpo humano enriquece la vida de los demás y para que este cuerpo viva, necesita del otro / de los otros, así en las relaciones en la iglesia es necesario que se considere al otro como un ser complementario para darnos aquello que nos falta y enriquecernos con las maneras diferentes de percibir los acontecimientos.

3. La participación de todos.

De la misma manera que el cuerpo vive gracias a la participación de todos sus miembros, la comunión inteligente solo es posible cuando todos los miembros de la comunidad de fe participamos en la clase de comunidad que queremos que sea. Aquí se trataría en encontrar nuevas formas de participación democrática. No se puede vivir una comunión inteligente cuando unos pocos deciden por todos.

4. Nadie tiene todo lo que se necesita para vivir la comunión inteligente

Los fanatismos y extremismos no tienen lugar en este modelo de comunión inteligente. Ver el anexo: Metáfora de los cuatro ciegos.

5. La dependencia de Dios.

El cuerpo en esta metáfora, está unido a la cabeza que es Dios. Se necesita la ayuda y la gracia de Dios para llevar a cabo esta comunión.

## **ALGUNAS CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON EL TEMA**

1. Comunión inteligente consiste en asumir que los conflictos hacen parte de toda relación humana. La clave no está en evitarlos o ignorarlos, sino enfrentarlos con la ayuda del Señor.
2. Comunión inteligente consiste en saber hacer la diferencia entre pecado y conflicto, de forma que se de un tratamiento correcto al conflicto.
3. Comunión inteligente consiste en ser humildes y pedir ayuda a terceras personas, cuando ante un conflicto somos incapaces de solucionarlo.
4. Comunión inteligente consiste en no otorgar poderes absolutos a ninguna persona en la comunidad fe, porque cuando esto ocurre estamos incapacitándonos para enfrentar conflictos futuros de forma adecuada.
5. Comunión inteligente significa que el otro, que ve el conflicto diferente a como yo lo percibo, puede ser un medio para cambio en mi vida y ser bendición.
6. Comunión inteligente consiste en que todas las personas en una comunidad de fe puedan ser tenidas en cuenta a la hora de tomar decisiones que conciernen la vida de la iglesia.
7. Comunión inteligente consiste en estar dispuesto ante un conflicto a perder una batalla para ganar una relación. El querer a toda costa salir victorioso de todo conflicto, siempre dificultará la comunión inteligente.
8. Comunión inteligente consiste en una vez que de nuestra parte hemos hecho todo lo que debíamos hacer, confiar en la gracia y la ayuda del Señor.

*José Luis Suárez  
Como- Ruga  
11 de septiembre del 2010*

## **ANEXOS**

### **LOS CONFLICTOS HUMANOS:**

#### ***I. Reacciones ante un conflicto***

*Piensa en como actúas cuando no estás de acuerdo con otra persona y considera si alguna de las expresiones siguientes tiene que ver contigo.*

- 1. Dejo de hablar a la persona*
- 2. Me retiro hecho una furia*
- 3. Me ofendo*
- 4. Me deprimó*
- 5. Ignoro a la persona*
- 6. Hago comentarios mordaces sobre ella.*
- 7. La borro de mi lista de amigos*

## **II. Actitudes de poder ante un conflicto**

*Piensa si alguna de estas actitudes tiene que ver contigo cuando estas en una situación de poder ante un conflicto.*

- 1. Me propongo probar con todos los medios que tengo a mi alcance que la otra persona está equivocada.*
- 2. Me pongo de mal humor y me enfado hasta que la otra persona cambia de opinión.*
- 3. La hago callar con mis gritos y me pongo violento.*
- 4. Yo impongo las reglas de juego.*
- 5. Consigo aliados con la otra persona para que me apoyen*
- 6. Exijo que la otra persona ceda para salvar la relación*

## **III. Expresiones en la comunicación que crean violencia**

*¿Algunas de estas expresiones hacen parte de tu comunicación con otras personas?*

### *1. Expresiones*

### *Ejemplos*

#### *Amenazas*

*Amenazas: Producen miedo,  
Sumisión, resentimientos y hostilidad*

*“Si no puedes llegar a la hora al trabajo  
ya veremos lo que ocurrirá” “Hazlo...o”*

#### *Ordenes*

*La autoridad se impone a la fuerza*

*“No me preguntes porqué, y ven rápido”*

#### *Interrogatorios*

*¿Cuanto tiempo te tomó hacerlo?  
¿Qué estás haciendo?*

#### *Nombres denigrantes*

*Se utilizan para catalogar a los demás*

*“Eres un tonto, un inútil”  
¿Qué otra cosa se podía esperar de ti?*

## **Metáfora de los cuatro ciegos- Verdades parciales-**

*Cuatro ciegos estaban palpando el cuerpo de un elefante.*

*Uno tocó la pierna y exclamó:*

- El elefante es como un pilar.*

*El segundo tocó la trompa y dijo:*

- El elefante es como una serpiente.*

*El tercero palpó la barriga del paquidermo:*

- El elefante es como un tonel.*

*El cuarto tocó la oreja y aseguró:*

- El elefante es como un abanico.*

*Los cuatro comenzaron a discutir sobre la figura del animal y estaban a punto de pegarse cuando pasó un caminante quien, al verles a punto de pelearse, les preguntó qué pasaba y ellos le explicaron lo que defendían y le pidieron que se pronunciara en su disputa.*

*El hombre pensó un instante y dijo:*

- *Ninguno de vosotros no ha visto nunca un elefante. El elefante no es como un pilar; sus piernas son como pilares. Tampoco es como un tonel; su barriga es como un tonel. Tampoco es como un abanico: son sus orejas las que parecen abanicos. Y tampoco es como una serpiente, porque únicamente su trompa se parece a una serpiente.  
El elefante es como una combinación de todo esto, pero también es mucho más de lo que imagináis.*

## **DECÁLOGO PARA SER UN MEDIADOR**

*1. Nada en esta vida acontece por casualidad.*

*Pregúntate porque esa persona ha venido a ti, o no viene a ti para compartir lo que la ocurre. Son capacidades, pero antes ha sido la mirada que ha hecho sobre ti. Una mirada de confianza, de seguridad se un saber interior que tu puedes ayudarla.*

*2. Una persona que sufre*

*Al tomar contacto con ella, no estás ante un problema. Deja que la persona hable como le plazca a su ritmo. No has demasiado preguntas. Escucha de forma activa. Intenta resumir parafraseando de vez en cuando lo que va diciendo Para mejor entender su sufrimiento.*

*3 .La otra persona debe sentirse en seguridad*

*No realices juicios de valores ni sobre lo que te dice de ella, sin lo que te dice del otro. No intentes conocer de entrada el fondo del problema haciendo de detective, ni profundizar los muchos detalles. Aunque los muchos detalles puede dar pista sobre lo que ocurre.*

*4. Los “no dichos”*

*Ciertas palabras, gestos y miradas pueden ser claves para ayudar a desbloquear el fondo del problema, pero debe ser la persona quien los saque a la luz.*

*5. Ayúdale a descubrir aquellos puntos que quiere resolver con la otra persona con quien tiene dificultades. Que la persona tenga claridad de lo que se trata.*

*6. El encuentro con el otro*

*Pregunta si está dispuesta a encontrarse con el otro. Que dificultades ve para ellos. Si no está dispuesta el mediador no puede hacer nada.*

*7. El primer contacto para una mediación con el otro es la persona misma y su propuesta de dejarse ayudar ambos por un tercer, que puedes ser tú si ambas personas están de acuerdo.*

*8. Indicaciones para la mediación*

*Explicar a la persona y luego a ambas si se produce el encuentro cual será el papel del mediador: No de un juez que decidirá, sino de facilitador para que ambas encuentre la solución para que ambas.*

*9. La confidencialidad*

*La persona que ha venido a ti para buscar ayuda debe saber que bajo ningún pretexto lo compartido debe salir a la luz sin su consentimiento.*

*10. El mediador ante el conflicto debe recordar que:*

*No es un juez, no es un árbitro, no toma parte por ninguna de las dos personas.*

*Es posible que la situación del conflicto requiera ayuda profesional.*

*El mediador deja la puerta abierta para posibles encuentros si no se llega a un acuerdo.*