

# Árbol del conflicto

Adapte esta herramienta a su contexto y utilícela para ayudar a las personas a entender mejor los conflictos y encontrar soluciones duraderas.

## Ejemplo

Imagínese una situación en la que, debido a inundaciones y desprendimientos de tierra, cientos de personas han tenido que desplazarse del campo a un asentamiento informal ya sobrepoblado en las afueras de una ciudad.

A medida que aumentan las presiones por el espacio y los recursos disponibles, surgen peleas entre los residentes originales y las personas recién llegadas, con amenazas de violencia de ambos lados.

La iglesia local invita a representantes de ambos grupos a reunirse para conversar sobre el conflicto. Un facilitador los anima a trabajar juntos para responder las preguntas para el debate (a la derecha).

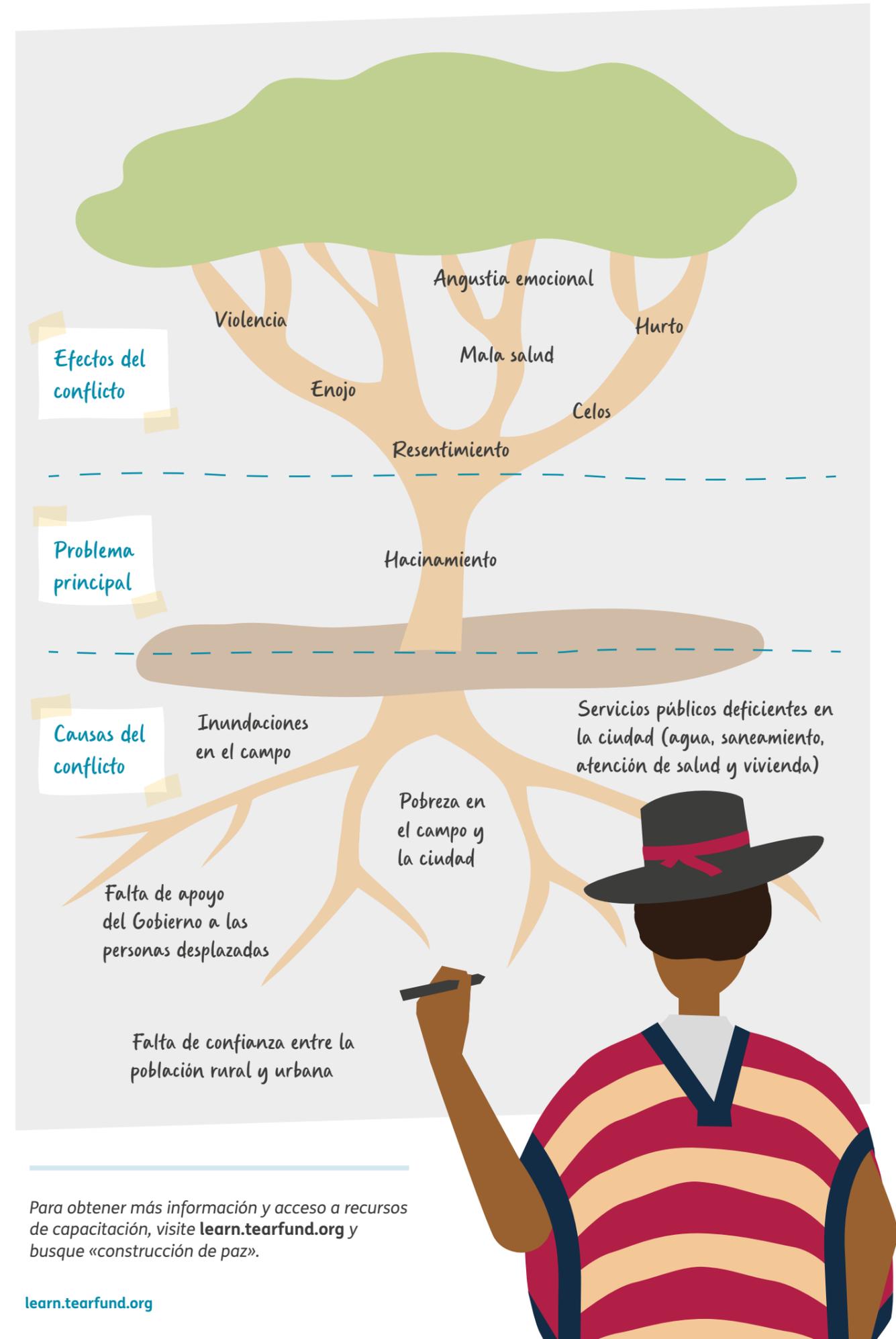
Durante este proceso, el grupo dibuja un árbol del conflicto para entender mejor la situación. Mientras lo hacen, se dan cuenta de que, si no se abordan las causas fundamentales del conflicto, les será difícil llegar a una solución que perdure en el tiempo.

También se dan cuenta de que todos buscan lo mismo —un lugar seguro y cómodo para vivir— y que los desacuerdos están empeorando la situación.

Gracias a este entendimiento, acuerdan comenzar a trabajar juntos para resolver el problema. En primer lugar, envían una carta al Gobierno local solicitando apoyo práctico, y la comunidad anfitriona ofrece brindar alojamiento temporal a las personas recién llegadas.

## Preguntas para el debate

- ¿Cuál es la causa del desacuerdo?
- ¿Qué personas (individuos y grupos) están involucradas? ¿Quiénes se ven afectadas?, y ¿De qué manera?
- ¿Cuál es el punto de vista de cada grupo?
- ¿Cuáles son los valores, las necesidades, las esperanzas y las preocupaciones de cada grupo? ¿Cuáles difieren y cuáles coinciden?
- ¿Qué malentendidos pasados pueden haber contribuido al desacuerdo?
- ¿Qué soluciones para resolver el conflicto propone cada grupo?
- ¿Por qué podrían ser inaceptables algunas de estas soluciones para el otro grupo?
- ¿Qué soluciones serán aceptables para todas las personas involucradas?



Para obtener más información y acceso a recursos de capacitación, visite [learn.tearfund.org](http://learn.tearfund.org) y busque «construcción de paz».



## Consejos clave para los facilitadores

**Sean sensibles y actúen con sabiduría.** Los asuntos relacionados con los conflictos pueden ser muy delicados y deben abordarse con una actitud abierta y sin prejuicios. Antes de comenzar, asegúrese de que las discusiones no pongan a nadie en riesgo.

**Promueva la participación.** Incluya en los debates a hombres y mujeres de distinta edad, origen étnico, religión, situación de discapacidad y origen

socioeconómico. Si el conflicto no es demasiado intenso, podría ser posible mantener los debates con representantes de los distintos grupos al mismo tiempo. Pero, si es posible que esto empeore las cosas, reúnanse con los distintos grupos por separado.

**Tómese el tiempo necesario.** El proceso debe desarrollarse al ritmo de las personas involucradas. Permita que decidan cuánto tiempo desean dedicar a cada pregunta y actividad.