

Autoevaluación de mis estilos de afrontar los conflictos: THOMAS & KILMANN

En las páginas siguientes se hallan diversos pares de afirmaciones que describen respuestas conductuales que podemos presentar ante los conflictos. Para cada par rodea con un círculo en la afirmación A o B, marcando la que piensas que es más característica de tu propio comportamiento. A pesar de que es cierto que en distintos contextos (familiar, escolar, etc.), y con diferentes personas (alumnado, compañeros y familias, etc.), nuestros estilos muestran variabilidad, trata de pensar en tendencias personales generales al realizar el cuestionario.

En ocasiones, ni la opción A o la B son características de tu comportamiento, de todas maneras selecciona aquella que piensas que usarías con mayor probabilidad.

1. A: Hay veces en que dejo que otros tomen la responsabilidad de resolver los conflictos.

B: En lugar de negociar sobre los puntos que estamos en desacuerdo, trato de subrayar las cosas en las que ambos estamos de acuerdo.

2. A: Trato de encontrar una solución de compromiso sin profundizar en exceso.

B: Intento negociar con todos sus problemas y los míos.

3. A: Habitualmente soy muy firme en perseguir mis objetivos.

B: Tiendo a suavizar los sentimientos del otro y preservar nuestra relación.

4. A: Tiendo hacia una solución de compromiso en la que ambos transijamos algo.

B: A veces sacrifico mis propios deseos por los de los otros.

5. A: Busco siempre los aportes del otro para encontrar soluciones a los problemas.

B: Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles.

6. A: Trato de evitar crearme situaciones desagradables a mí mismo.

B: Trato de ganar mi posición.

7. A: Trato de posponer el problema hasta que haya tenido un tiempo para reflexionar.

B: Renuncio a algunos puntos en el intercambio con los otros.

8. A: Habitualmente soy firme en el logro de mis objetivos.

B: Pongo atención en dejar todo claro desde un principio.

9. A: Siento que preocuparse de las diferencias no siempre vale la pena.

B: Hago cierto esfuerzo para que las cosas se hagan a mi forma.

10. A: Soy firme al perseguir mis objetivos.

B: Tiendo a una solución de compromiso, en la que todos renunciamos a algo para conseguir otra parte.

11. A: Intento colocar todos los problemas y conflictos en cuestión abiertamente sobre la mesa. _____

B: Trato de mitigar los sentimientos del otro y preservar nuestra relación.

12. A: A veces evito tomar posición que pueda crear controversias.

B: Respeto la posición del otro si este respeta la mía.

13. A: Propongo un campo intermedio.

B: Presiono para que mis puntos queden claros.

14. A: Comunico a la otra persona mis ideas y le pido las suyas.

B: Trato de demostrarle al otro la lógica y los beneficios de mi posición.

15. A: Trato de atender a los sentimientos del otro y preservar nuestra relación.

B: Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones.

16. A: Trato de no herir los sentimientos del otro.

B: Tiendo a convencer a la otra persona de mi perspectiva.

17. A: Habitualmente soy firme al perseguir mis objetivos.

B: Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones.

18. A: Si le hace feliz dejo que mantenga su posición.

B: Dejo a la gente mantener algo de sus posiciones si ellos me dejan mantener algo de las mías.

19. A: Intento plantear todos los problemas abiertamente.

B: Trato de posponer el asunto hasta haber tenido tiempo de reflexionar.

20. A: Trato de elaborar y encontrar soluciones inmediatas a los conflictos.

B: Trato de encontrar una combinación justa de ganancia y pérdida para ambos.

21. A: Al abordar las negociaciones, trato de ser considerado con respecto a los deseos de las otras personas.

B: Siempre me inclino hacia una discusión directa del problema.

22. A: Tiendo a buscar una posición intermedia entre las de los otros y las mías.

B: Expreso claramente mis deseos.

23. A: Siempre estoy preocupado por satisfacer todos mis deseos.

B: Hay veces en que dejo a otros la responsabilidad de resolver los conflictos.

24. A: Si la posición de la otra persona parece ser muy importante para ella trato de complacer sus deseos.

B: Trato de que la otra persona se doblegue para lograr un compromiso.

25. A: Trato de mostrarle al otro la lógica y beneficios de mi posición.

B: Al abordar negociaciones, trato de ser considerado con los deseos de los otros.

26. A: Propongo un campo intermedio.

B: Casi siempre estoy preocupado por satisfacer todos mis deseos.

27. A: A veces evito tomar posiciones que puedan crear controversias.

B: Si hace feliz al otro dejo que mantenga sus propias posturas.

28. A: Habitualmente soy firme en perseguir mis objetivos.

B: Habitualmente busco la ayuda del otro para encontrar y elaborar soluciones.

29. A: Propongo un campo intermedio.

B: Siento que no siempre vale la pena preocuparse por las diferencias.

30. A: Trato de no herir los sentimientos de los otros.

B: Siempre comparto el problema con otra persona de modo que podemos encontrar una solución

EVALUACION DE LOS ESTILOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Para cada uno de los pares de preguntas de 1 a 30 rodea con un círculo A o B, en función de tu respuesta dada al cuestionario inicial.

Una vez realizado esto para las 30 preguntas, fíjate en cada una de las 5 columnas para cada uno de los estilos de afrontar conflictos (competición, etc.), y suma el número de círculos en cada una de ellas.

En la fila de totales escribe el sumatorio del número de círculos para cada estilo o columna.

Como resultado tendrás una puntuación para cada uno de los estilos. Ordénalos de mayor a menor, y esta será una tendencia general respecto de tus actitudes generales ante los conflictos.

Pregunta	Competición	Colaboración	Compromiso	Evitación	Acomodación
1				A	B
2		B	A		
3	A				B
4			A		B
5		A		B	
6	B			A	
7			B	A	
8	A	B			
9	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B	A	
13	B		A		
14	B	A			
15				B	A
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B			A
22	B		A		
23		A		B	
24			B		A
25	A				B
26		B	A		
27				A	B
28	A	B			
29			A	B	
30		B			A
TOTAL					

Mi tendencia ante los conflictos:

(1)_____ (2)_____ (3)_____ (4)_____ (5)_____

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el caso de la conducta para el afrontamiento de conflictos, no hay respuestas universales correctas. Las cinco modalidades son útiles en algunas situaciones: cada uno de ellos representa un conjunto de habilidades sociales útiles.

Nuestra sabiduría convencional reconoce, por ejemplo, que frecuentemente “dos cabezas piensan más que una”. (Colaboración). Pero también dice: “Repartamos las diferencias” (Compromiso), o “Deja que las cosas se arreglen solas” (Evitación).

La efectividad de una modalidad determinada depende de las exigencias de la situación conflictiva específica y la habilidad con la cual esa modalidad dada es utilizada.

Cada uno de nosotros es capaz de usar las cinco modalidades y por ejemplo nadie puede ser caracterizado como teniendo solo un estilo rígido. Sin embargo, todo individuo usa algunos modos de mejor manera que otros, y por ello, tiende a descansar en esas modalidades más que en otras, sea esto por cuestión de temperamento o por práctica.

Las conductas que los individuos usan son, por ello, el resultado de sus predisposiciones naturales y de los requerimientos de la situación en la cual se encuentran.

Para ayudarle a juzgar cuán apropiadas es su utilización de las cinco modalidades en su situación, hemos hecho un listado con una cantidad de usos para cada modalidad basada en listas generadas por distintos líderes.

Cuando es más relevante usar cada uno de los estilos de afrontamiento de conflictos

A. Competir Contexto de aplicación:

1. Cuando es de vital importancia una acción rápida y decidida, por ejemplo, una emergencia.
2. En problemas importantes en donde debe implementarse alguna acción impopular, por ejemplo, aplicación de reglamentos desagradables, disciplina.
3. En asuntos vitales para el bienestar general cuando sabemos que tenemos razón.
4. Para protegernos frente a personas que se aprovechan de comportamientos colaborativos.

B. Colaborar:

Contexto de aplicación:

1. Encontrar una solución integral, cuando los intereses de ambas partes son demasiado importantes como para transigir, o llegar a una solución de compromiso superficial.
2. Cuando nuestro objetivo es aprender, por ejemplo, probando nuestros propios supuestos, comprendiendo el punto de vista de los demás.
3. Tomar las ideas de varias personas con diferentes perspectivas para solucionar un problema.
4. Obtener el compromiso de los demás incorporando sus intereses en una decisión consensuada.
5. Trabajar para superar resentimientos que hayan estado interfiriendo en una relación interpersonal.

C. Compromiso

Contexto de aplicación:

1. Cuando las metas son modernamente importantes, pero no vale el esfuerzo o la posible alteración generada por estilos afirmativos o competitivos.
2. Cuando dos oponentes con igual poder están firmemente comprometidos a metas mutuamente excluyentes como en las negociaciones sindicales.
3. Para obtener un arreglo temporal a problemas complejos cuya solución requiere de la implicación de muchos o de un amplio horizonte temporal.
4. Para llegar a soluciones rápidas cuando existen presiones de tiempo.
5. Cuando la colaboración no tiene éxito.

D. Evitar

Contexto de aplicación:

1. Cuando un problema es trivial o de importancia solamente pasajera, o cuando otros asuntos más importantes están presionando.
2. Cuando no se percibe probabilidad de satisfacer nuestros intereses, cuando tenemos poco poder o nos sentimos frustrados por asuntos o circunstancias que sería muy difícil de cambiar.
3. Cuando el daño potencial de confrontar un conflicto excede de los beneficios de su solución.
4. Para dejar que la gente se calme para reducir tensiones hasta un nivel productivo y para recuperar la perspectiva y ecuanimidad.
5. Cuando el recopilar información aparece como más importante que tomar una decisión inmediata.
6. Cuando otras personas pueden resolver el conflicto más efectivamente que nosotros.
7. Cuando el problema parezca periférico o sistemático de otro problema más básico.

E. Acomodarse

Contexto de aplicación:

1. Cuando comprendemos que estamos equivocados; para permitir que se escuche una mejor opinión; para aprender de los demás y para mostrar que somos personas razonables.
2. Cuando el asunto es mucho más importante para la otra persona que para nosotros, para satisfacer las necesidades de los demás, y como un gesto de buena voluntad para ayudar a mantener una relación de cooperación.
3. Para generar una actitud favorable respecto de los demás, acumulando un crédito social positivo para problemas posteriores que sean importante para nosotros.
4. Cuando una competencia continua solamente dañaría nuestra causa, o actividad, cuando la otra parte es superior y estamos perdiendo.
5. Cuando sea especialmente importante conservar la armonía, mantener una buena relación y evitar rupturas.
6. Para ayudar en el desarrollo personal del grupo permitiéndoles que experimenten y que aprendan de sus errores.