



Simposio Educativo 2026

Teología de la Esperanza en Tiempos de Crisis

Gestión de conflictos



HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA UNA
RESOLUCIÓN CONSTRUCTIVA Y SOSTENIBLE

Rev Jennifer Gonzalez
Pastora/ Conferencista/ Consejera Espiritual

PRINCIPIO
CENTRAL: EL
CONFLICTO SE
RESUELVE
CARA A CARA,
NO CREANDO
BANDOS

“si un creyente
peca contra ti,
háblale en
privado y hazle
ver su falta.
(Mt 18:15).

¿Qué es el conflicto?

- ▶ No siempre implica pelea o violencia.
- ▶ Es una diferencia de opiniones y desacuerdo que no han sido resuelto
- ▶ Es natural en toda relación.
- ▶ Puede fortalecer vínculos si se maneja correctamente convirtiéndose en una oportunidad de aprendizaje y crecimiento de un liderazgo y una iglesia.



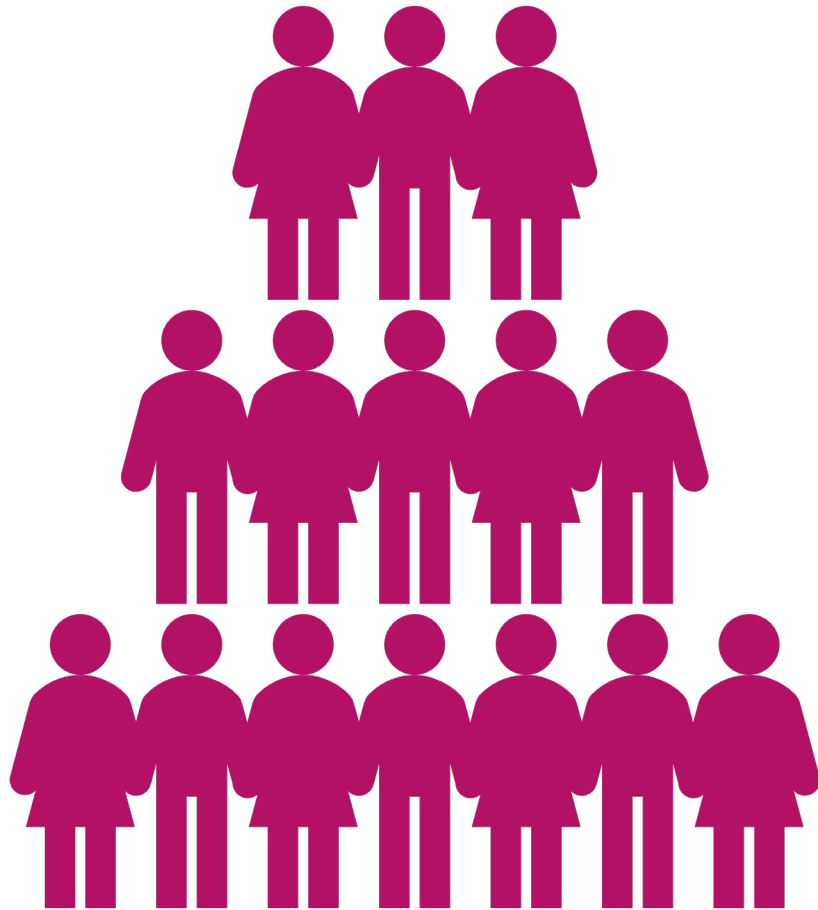
Contexto
de Mateo
18

Jesús enseña sobre la
humildad

Advierte sobre el tropiezo y
la ofensa.

Presenta un modelo claro
de reconciliación

Prioriza restaurar, no
castigar



Cuando un conflicto se produce, el ingrediente principal para mantener el liderazgo en el ministerio es conocer como tratar el conflicto como cualquier otro aspecto del comportamiento humano, no es una preocupación exclusiva de los psicólogos. La Escritura trata el conflicto como una parte natural de la experiencia humana.



FRECUENCIA DE CONFLICTOS EN IGLESIAS

- **72 % DE LAS IGLESIAS REPORTARON HABER EXPERIMENTADO ALGÚN TIPO DE CONFLICTO RECIENTE (2024).**
- **SOLO 2 % DE LAS CONGREGACIONES AFIRMARON NO HABER TENIDO NINGÚN CONFLICTO EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS.**
- **APROXIMADAMENTE 1 DE CADA 4 IGLESIAS (25 – 30 %) EXPERIMENTA CONFLICTOS SIGNIFICATIVOS CADA AÑO.**

Frecuencia de Divisiones en Iglesias

Cerca del 50 % de iglesias protestantes han experimentado al menos una división importante en su historia.

Aproximadamente 34 % de creyentes han pertenecido a una iglesia que vivió una división significativa.

Entre las iglesias que enfrentan conflicto severo, alrededor del 9 % reporta que la situación amenaza la continuidad de la congregación.

Principales causas reportadas

- Conflictos de liderazgo (≈60 %)
- Diferencias doctrinales
- Finanzas y administración
- Estilos de adoración
- Cambios generacionales

Tres causas básicas de los conflictos

➤ **Falta de comunicación efectiva.**

Muchos conflictos nacen de:

- Malentendidos
- Suposiciones
- Comentarios mal interpretados
- Falta de transparencia

La comunicación incompleta o indirecta abre la puerta a rumores y heridas innecesarias.

➤ **Orgullo y luchas de poder.**

Cuando el ego toma el lugar del servicio, aparecen:

- Competencia
- Deseo de reconocimiento
- Resistencia a la autoridad
- Falta de humildad

➤ **Diferencias es madurez espiritual.**

No todos están en el mismo nivel de crecimiento espiritual esto puede provocar:

- Falta de perdón
- Juicios precipitados
- Reacciones emocionales en lugar de espirituales

El ciclo de los conflictos irresueltos

➤ **Interpretación personal.**
La persona comienza a interpretar la situación desde sus emociones:

- No me valoran
- Lo hicieron a propósito
- Siempre me tratan igual

Aquí nace la raíz del problema: la suposición.

➤ **Reacción emocional.** En lugar de dialogar, se responde con:

- Frialdad
- Critica
- Aislamiento
- Murmuración
- Actitudes pasivo-agresivas

El conflicto empieza a crecer internamente

Distanciamiento.
Rompe la comunicación saludable:

Se evita a la persona

Se forma pequeños bandos

Disminuye la colaboración

Se afecta la unidad

Repetición del patrón



¿Por qué los conflictos crecen?

1- ofensa

2- interpretaciones

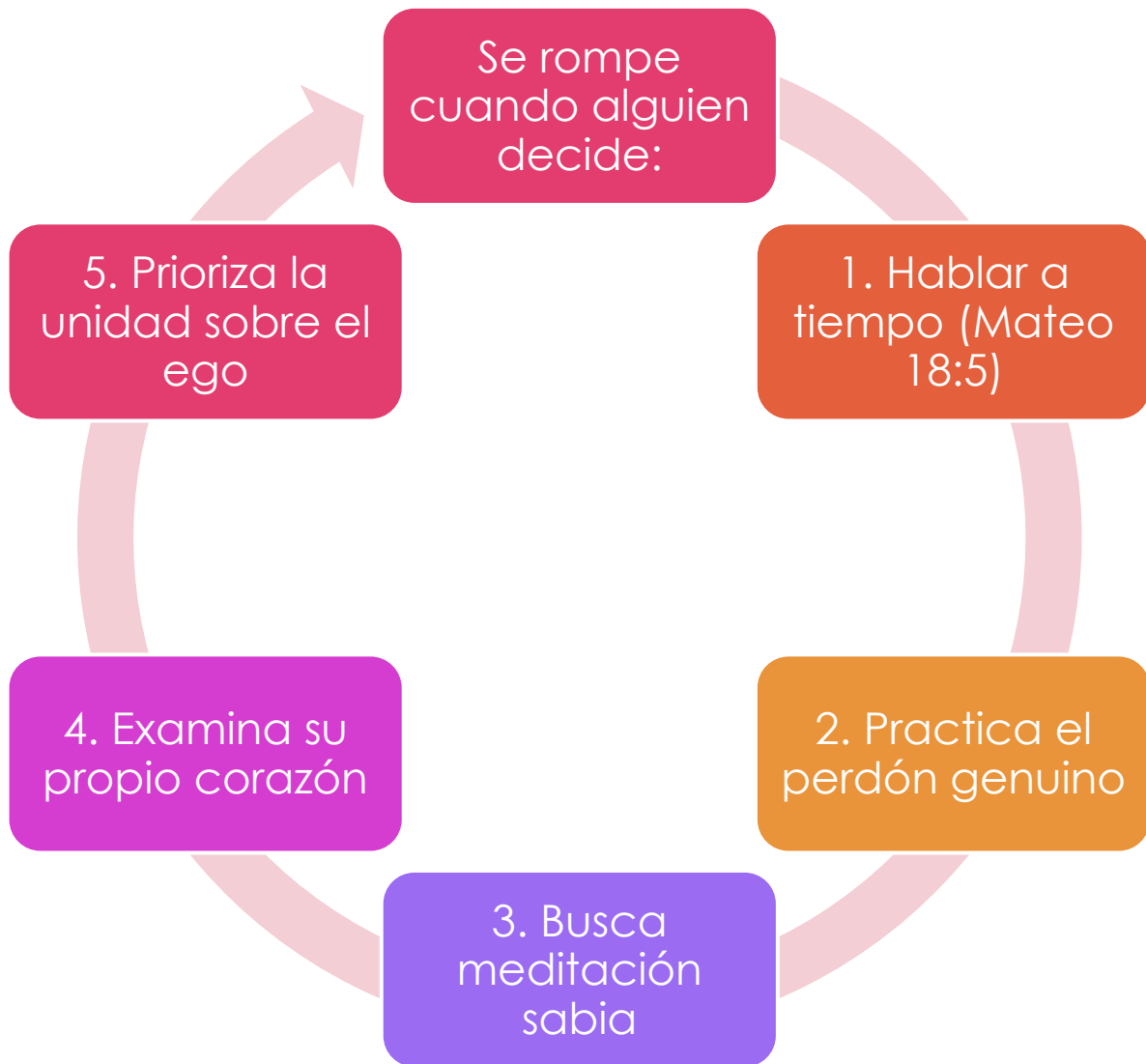
3- Reacción emocional

4- distanciamiento

5- Resentimiento

6- Explosión

7- Repetición



¿Cómo se rompe el ciclo?

Desactivar Tensiones Familiares

Desde Mateo 18:

- No reaccionar, dialogar
- No acumular, confrontar con amor
- No humillar restaurar
- No dividir, reconciliar



Cualidades Esenciales para Resolución de conflictos

Madurez Espiritual

La madurez ayuda a:

- No reaccional impulsivamente
- Separar emociones de la verdad
- Evaluar la situación con equilibrio

Humildad cristiana

La humildad permite:

- Reconocer errores
- Pedir perdón
- Escuchar sin defenderse
- Priorizar la unidad sobre el ego

Espíritu perdonador

El perdón:

- Rompe ciclos de resentimiento
- Libera el corazón
- Evita raíces de amargura
- Restaura relaciones

Amor Genuino

El amor

- Busca restaurar, no ganar
- Protege la dignidad del otro
- Evita la exposición innecesaria
- Motiva a Reconciliarse

Disposición a la reconciliación

Resolver conflicto requiere:

- Iniciativa
- Valentía
- Deseo sincero de restaurar
- No esperar siempre que el otro del primer paso

Dependencia del Espíritu Santo

La resolución no es solo técnicas, es espiritual. Se necesita:

- Oración antes de confrontar
- Discernimiento
- Dominio propio
- Dirección Divina

Cualidades del pacificador

Credibilidad

- La gente de ambos lados del conflicto tiene que confiar en el pacificador. La gente debe creer que el pacificador escucha con cuidado, de una atención honesta a ambas partes y que no va a divulgar todo lo que escucha.

La habilidad para humanizar el conflicto

- Es sacar los asuntos de lo teórico o los abstracto y hacerlos auténticos. Ellos no deben ser visto como ideas personales o tratados como construcciones teóricas.

Una habilidad para facilitar la comunicación

- Esta habilidad comienza con escuchar atentamente. Continúa con tratar que la gente sea honesta y sincera en lo que dice. Cuando esta clase de dialogo ocurre, la palabra de Dios puede ser aplicada en sus situaciones.

Conclusion

El conflicto puede ser inevitable la división es opcional la restauración es el propósito. El conflicto es una realidad presente en toda comunidad humanas, incluyendo la iglesia. Las estadísticas muestran que los desacuerdos y tensiones dentro de las congregaciones son frecuentes y, en muchos casos, inevitables. Sin embargo, el problema no es la existencia del conflicto, sino la manera en que se maneja.