

Manejo de Conflictos en Grupos de Supervivencia

Autor: EA4IPV

Fecha: 23/03/2026

Categoría: Psicología de Supervivencia

Etiquetas: Sin etiquetas

Manejo de Conflictos en Grupos de Supervivencia

En situaciones de supervivencia grupal, los conflictos interpersonales son la primera causa de fracaso y disolución del grupo, por encima de las amenazas externas. La investigación de Leach (2004) sobre psicología de supervivencia y los estudios de dinámica de grupos bajo estrés extremo (Bion, 1961; Tuckman, 1965) demuestran que el 80% de los grupos sin liderazgo definido y protocolos de resolución de conflictos se fragmentan en los primeros 10 días de crisis.

Fuentes principales de conflicto en supervivencia

Los estudios de expediciones antárticas (Stuster, 1996) y la experiencia documentada de naufragos y grupos de supervivencia identifican patrones recurrentes:

Distribución de recursos: Comida, agua, espacio de refugio y turnos de guardia son las principales fuentes de disputa. La percepción de injusticia —aunque sea errónea— genera resentimiento acumulativo que explota en momentos de máximo estrés.

Liderazgo y toma de decisiones: Luchas de poder entre personalidades dominantes, rechazo a la autoridad establecida y decisiones unilaterales sin consulta. El modelo de Bion identifica tres patrones grupales disfuncionales: dependencia (esperar que el líder resuelva todo), lucha-fuga (combatir o huir del conflicto) y emparejamiento (formación de subgrupos excluyentes).

Diferencias en evaluación del riesgo: Unos miembros quieren actuar (buscar ayuda, moverse) mientras otros prefieren quedarse y esperar. Esta tensión entre acción y cautela genera divisiones profundas si no se gestiona con información y consenso.

Fatiga acumulada y privación de sueño: Con menos de 6 horas de sueño durante 3+ días, la corteza prefrontal pierde capacidad reguladora y aumenta la reactividad de la amígdala un 60% (Walker, 2017). Esto convierte desacuerdos menores en enfrentamientos agresivos.

Roles poco claros: Sin asignación explícita de tareas y responsabilidades, aparecen duplicidades, vacíos y percepción de que algunos no contribuyen equitativamente (fenómeno del polizón o free-rider documentado en psicología social).

Modelo de resolución de conflictos aplicado a supervivencia

Adaptando el modelo de Thomas-Kilmann y las técnicas de comunicación no violenta (CNV) de Rosenberg (2003) al contexto de estrés extremo:

Paso 1: Enfriar (pausa táctica): Separar a las partes en conflicto durante un mínimo de 15 minutos. El cortisol necesita aproximadamente 20 minutos para descender tras una activación emocional intensa. Intentar resolver un conflicto en caliente es contraproducente.

Paso 2: Escuchar sin interrumpir: Cada parte expone su perspectiva mientras la otra escucha. El mediador reformula para asegurar comprensión: «Lo que entiendo es que sientes que...». La escucha activa reduce la hostilidad percibida un 35% según estudios de mediación (Bush & Folger, 2005).

Paso 3: Identificar necesidades, no posiciones: Detrás de «quiero quedarme» puede haber miedo a lo desconocido. Detrás de «quiero marcharme» puede haber necesidad de control. Nombrar la emoción subyacente desactiva la escalada. Rosenberg lo resume: «Toda violencia es expresión trágica de necesidades no satisfechas».

Paso 4: Buscar opciones creativas: Generar al menos tres alternativas antes de decidir. En supervivencia, la falsa dicotomía (o esto o lo otro) es especialmente peligrosa. Un grupo de náufragos del Essex (1820) se dividió y ambos subgrupos sobrevivieron peor que si hubieran permanecido unidos.

Paso 5: Acuerdo explícito y revisión: Verbalizar el acuerdo delante de todo el grupo, asignar responsabilidades concretas y fijar un momento de revisión (24-48 horas). Los acuerdos informales o implícitos se rompen bajo presión.

Estructura de liderazgo funcional

La investigación militar y de expediciones polares coincide en que el liderazgo distribuido es más resiliente que el liderazgo centralizado en crisis prolongadas:

Líder coordinador, no autoritario: Un líder que facilita la toma de decisiones colectiva, asigna tareas según habilidades y mantiene la moral. El modelo del explorador Shackleton en la expedición Endurance (1914-1916) es el paradigma: perdió el barco pero salvó a los 27 tripulantes manteniendo estructura, rutinas y moral.

Roles definidos y rotativos: Asignar responsabilidades claras (cocina, guardia, agua, refugio, salud) y rotarlas periódicamente para evitar agotamiento y resentimiento. Cada miembro debe sentir que contribuye y es valorado.

Reuniones breves diarias: Un «informe de situación» de 10-15 minutos cada mañana donde se comparte información, se plantean problemas y se toman decisiones colectivas. Esto previene rumores, reduce la incertidumbre y refuerza la cohesión grupal.

Protocolo de voto de emergencia: Para decisiones críticas sin consenso, un sistema de votación simple (mayoría de 2/3 para cambios importantes) con compromiso explícito de todos de acatar el resultado. Esto previene parálisis decisional.

Prevención: construir cohesión antes de la crisis

La preparación psicológica grupal antes de una emergencia es tan importante como la preparación material:

Simulacros con componente social: Practicar no solo habilidades técnicas (fuego, refugio, primeros auxilios) sino también convivencia bajo presión: acampar en grupo con recursos limitados durante 48-72 horas revela dinámicas y conflictos potenciales.

Acuerdos previos documentados: Establecer antes de la crisis: reglas de convivencia, sistema de toma de decisiones, reparto de recursos, causas de expulsión del grupo y mecanismo de resolución de disputas.

Conocer fortalezas y debilidades: Cada miembro debe saber qué aporta cada uno. Un inventario de habilidades (médicas, técnicas, de comunicación, físicas) reduce conflictos de rol y maximiza la eficiencia del grupo.

⚠ Advertencia: Esta información es orientativa y educativa. En situaciones de emergencia real, consulte a profesionales cualificados siempre que sea posible. No ponga en riesgo su vida ni la de otros sin la formación adecuada.