

**LA ESTABILIDAD DE LOS ESTILOS DE GESTIÓN DE
CONFLICTOS Y SUS COMPORTAMIENTO ESTRATÉGICOS**

MÁSTER EN INTERVENCIÓN Y MEDIACIÓN FAMILIAR, SOCIAL
Y COMUNITARIA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Universidad de La Laguna

Convocatoria: Julio

Modalidad: Trabajo de Investigación

Autora: Nagore Lazcanotegui Gómez

Tutor académico: Manuel José Rosales Álamo

Curso: 2022/2023

Resumen

El presente trabajo pretende estudiar algunos planteamientos clásicos sobre los estilos de gestión de conflictos. Se considera que las personas, independientemente del contexto relacional y sin tener en consideración las características del conflicto, responde en base a un estilo y, consecuentemente, acaban respondiendo al conflicto de la misma manera. Sin embargo, diversos autores plantean la idea de que las personas modifican su manera de afrontar el conflicto en función del contexto del mismo, adaptando las respuestas en sus comportamientos y conductas de manera estratégica. En esta investigación comparamos las repuestas propias de los estilos de gestión de conflictos en dos contextos relacionales diferentes; uno donde la otra personas se muestra dominante y otro en que la persona con la que mantienen el conflicto se manifiesta insegura. De manera complementaria, se analizará también el género y los rasgos de personalidad como variables influyentes cuando se afrontan conflictos. La muestra está compuesta por 33 personas de una media de edad de 27 años. Los instrumentos utilizados fueron el “Cuestionario de Percepción de Estilos Conflictuales” (Rosales, 2022), el “Cuestionario Autoevaluativo de Conductas Estratégicas ante los Conflictos” (Rosales, 2022), el “Rahim Organizational Conflict Inventory” (Rahim, 1983) y el “Big Five Inventory” (Castro Solano y Casullo, 2000). Los datos obtenidos se analizaron a través del SPSS Statistics y el JASP. Los principales datos obtenidos muestran evidencias de la existencia de comportamientos y conductas estratégicas en función del contexto. No obstante, no se han conseguido en los diferentes objetivos del trabajo resultados significativos, aunque se constatan tendencias generales. Por tanto, se concluye la necesidad de seguir realizando estudios sobre las variables estudiadas para conocer en mayor profundidad la existencia de los comportamientos estratégicos, y el género y la personalidad como variables influyentes en la capacidad de afrontamiento de conflictos.

Palabras clave: conflicto, afrontamiento, estilos, comportamientos estratégicos.

Abstract

This paper aims to explore some classical approaches to conflict management styles. It is considered that people, regardless of the relational context and without taking into account the characteristics of the conflict, respond on the basis of a style and, consequently, end up responding to the conflict in the same way. However, several authors put forward the idea that people modify their way of dealing with conflict depending on the context of the conflict, adapting their responses in their behaviour and conduct in a strategic way. In this research we compare the responses of conflict management styles in two different relational contexts; one in which the other person is dominant and the other in which the person with whom they are in conflict is insecure. In a complementary way, gender and personality traits will also be analysed as influential variables when facing conflicts. The sample consisted of 33 people with an average age of 27 years. The instruments used were the "Cuestionario de Percepción de Estilos Conflictuales" (Rosales, 2022), the "Cuestionario Autoevaluativo de Conductas Estratégicas ante los Conflictos" (Rosales, 2022), the "Rahim Organizational Conflict Inventory" (Rahim, 1983) and the "Big Five Inventory" (Castro Solano and Casullo, 2000). The data obtained were analysed using SPSS Statistics and JASP. The main data obtained show evidence of the existence of context-dependent strategic behaviours and behaviours. However, no significant results have been obtained for the different objectives of the work, although general trends can be observed. Therefore, we conclude that further studies on the variables studied are needed to gain a deeper understanding of the existence of strategic behaviours, and of gender and personality as influential variables in the ability to cope with conflict.

Keywords: conflict, coping, coping styles, strategic behaviours.

Índice

Introducción.....	5
Método.....	13
<i>Diseño e instrumentos</i>	13
<i>Participantes</i>	14
<i>Procedimiento</i>	15
<i>Análisis de datos</i>	16
Resultados.....	16
Discusión y conclusiones.....	27
Referencias bibliográficas.....	31

Introducción

Los estilos de gestión de conflictos interpersonales son imprescindibles para afrontar y gestionar confrontaciones interpersonales, siendo un elemento primordial en la resolución de los conflictos y en los procesos de mediación. De este modo, dada la importancia de estos elementos dentro de la intervención y mediación familiar, social y comunitaria se decidió realizar una investigación que comprobase la estabilidad de los estilos conflictuales y las conductas estratégicas.

Hernández y Rosales (2022), en su estudio “Los estilos conflictuales y sus conductas estratégicas”, investigaron la relación entre los estilos conflictuales y los modelos clásicos de gestión de conflictos y sus conductas estratégicas, además de su relación con la personalidad.

Los modelos tradicionales de los estilos de gestión de conflictos se encuentran distintos modelos teóricos pioneros en el estudio de los estilos de afrontar los conflictos. Entre ellos se encuentra el modelo de los dos estilos de Deutsch (1973) y Tjosvold (1998) indican dos estilos de gestión de conflictos, la cooperación; personas que colaboran con la otra parte para conseguir sus objetivos, y la competitividad; en donde la persona impide o influye la posibilidad de conseguir los objetivos.

También se puede destacar el modelo de los tres estilos (Putnam y Wilson, 1982), que resaltan tres estilos de gestión de conflictos: estilo de no confrontación, estilo orientado a la solución de problemas y estilo de control. El primero de ellos engloba a aquellas personas complacientes que evitan el conflicto y ceden hacia los objetivos de la otra parte. El segundo se caracteriza por tener conductas orientadas a alcanzar una solución o un acuerdo negociado y el tercero por conductas que sólo buscan el beneficio de uno mismo, olvidando los objetivos de la otra parte.

A su vez, los modelos bidimensionales también recogen dos dimensiones, que recogen por un lado, la asertividad, es decir, la motivación de alcanzar los objetivos de uno o una misma, y la cooperación, definida como el interés de que la otra parte logre objetivos (Thomas, 1992).

De este modo, Thomas (1992) defiende la idea de que los estilos de gestión de conflictos son un conjunto de estrategias y comportamientos que las personas utilizan para hacer frente a las confrontaciones con las demás personas.

Diferentes autores señalan la existencia de un determinado estilo o conducta en las personas ante situaciones de conflicto y cabe destacar que todas esas propuestas acaban describiendo estilos con similares características (Deutsch, 1949; Rahim y Bohoma, 1979; Thomas, 1992).

Una de las clasificaciones más conocida es la de Rahim y Bohoma (1979) en donde distinguen cinco estilos de gestión de conflictos:

El primero de ellos, el **estilo de integración**, la persona se distingue por tener alto interés en sus propios resultados pero también en los de la otra persona. De este modo, trata de buscar opciones para llegar así a soluciones en donde ambas partes ganan, y en donde para ello la comunicación y es primordial.

En segundo lugar, nos encontramos con el **estilo de dominación**, en donde la persona únicamente muestra interés por sus propios resultados, no mostrando interés por los de la otra persona. De tal manera, que las personas con este tipo de estilo tienen cierto comportamiento de poder y de rivalidad, ya que solo se centran en ganar a la otra persona.

En tercer lugar, estaría el **estilo de evitación**, en donde Rahim y Bohoma (1979) explican que la persona se caracteriza por no tener interés ni en sus propios resultados ni en los del otro, tratando de evitar y negar el conflicto, posponiéndolo y no afrontándolo.

En cuarto lugar se encontraría el **estilo de servilismo**, la persona se caracterizaría por mostrar demasiado interés en los resultados de la otra persona, no dando importancia a los suyos propios, de manera que cedería en muchas de las situaciones, tratando de ser generoso para evitar conflictos emocionales.

Y por último, el **estilo de compromiso**, la persona muestra actitudes neutrales, en donde piensa que ambas partes tienen que dar y recibir para poder llegar a acuerdos y que ambas partes satisfagan sus intereses.

Además, cabe destacar que los estilos de gestión de conflictos se van combinando y cambiando durante el desarrollo de la confrontación, y en consecuencia, las personas los utilizan en función del contexto y la situación, eligiendo y seleccionando el estilo que mayor convenga para conseguir el éxito dentro del conflicto (Van de Vlier, 1997; Rahim y Bonoma, 1979).

No obstante, Van de Vlier y Euwema (1994) consideran que existen dificultades para concretar los intereses de las personas a la hora de afrontar los conflictos, ya que son influenciados por las condiciones y circunstancias de las situaciones del conflicto. Dichos autores, por tanto, presentan un modelo de integración de las variables que influyen en un conflicto.

Este modelo parte de los estilos tradicionales de competición y cooperación, explicados anteriormente. Por tanto, teniendo en cuenta su punto de partida, Van de Vlier y Euwema (1994) añaden el grado de actividad y agradabilidad dentro del conflicto, en donde la persona puede ser pasiva, es decir, que muestre conductas indirectas o cerradas, y activa, mostrando conductas directas y abiertas. Y a su vez, pudiendo mostrar conductas agradables o desagradables. Por tanto, esta propuesta de modelo cuenta con seis conductas de gestión de conflictos: evitación, acomodación, integración o solución de problemas, compromiso, lucha indirecta y lucha directa.

En la siguiente figura se puede ver el funcionamiento del modelo de Van de Vlier y Euwema (1994):

Figura 1

COOPERACIÓN		COMPETICIÓN	
Pasivo	Activo	Indirecto (pasivo)	directo (activo)
No confrontación	Negociación		
Evitación (desagradable)	Compromiso (desagradable)	Lucha indirecta	Lucha directa
Acomodación (agradable)	Integración o solución de problemas (agradable)		

Nota: Van de Vlier y Euwema (1994)

El **estilo de evitación**, correspondería a aquellas actitudes en donde la persona trata de evitar y aplazar el conflicto poniendo excusas, usando generalizaciones y haciendo preguntas irrelevantes.

El **estilo de acomodación**, se caracteriza por aquellas personas que se amoldan al otro, cediendo constantemente y comportándose como desea el o la oponente.

El **estilo de compromiso** busca acuerdos en donde se proponen soluciones satisfactorias para ambas partes, siendo el toma-daca una característica clave de este tipo de conducta.

El **estilo de integración** o solución de problemas trataría de buscar un acuerdo conjunto que satisfaga a ambas partes buscando información y realizando un análisis conjunto del problema, integrando ideas y añadiendo nuevos elementos y perspectivas al proceso.

El **estilo directo de dominación**, caracterizado por actitudes en donde la persona busca conseguir sus propios objetivos sin tener en cuenta los intereses, necesidades o deseos de la otra parte, en donde las amenazas, presiones, acusaciones y el lenguaje agresivo e hiriente está presente de manera directa y abierta.

Y por último, el **estilo indirecto de dominación**, en donde la persona trata de conseguir sus propios objetivos sin tener en cuenta los intereses, necesidades o deseos de la otra parte, pero tratando de sabotear y tener el control constantemente, poniendo trabas y desviando la atención del asunto del conflicto de manera indirecta.

Por otro lado, cabe destacar que los estilos conflictuales tienen como base la idea de que las personas son las mismas o actúan de la misma manera en un conflicto en un contexto laboral que en los conflictos interpersonales. Por tanto, recogen la idea de que las relaciones de poder no influyen en la forma de afrontar un conflicto, sino que únicamente las personas nos regimos por un estilo, tendiendo a gestionar los conflictos siempre de la misma manera (Hernández y Rosales, 2022).

Rosales (2022) propone una nueva formulación teniendo en cuenta la importancia de considerar otros factores cognitivos, emocionales y motivacionales a la hora de gestionar el conflicto señalando que: *“en momentos de enfrentamiento interpersonal y del alta implicación emocional, se activan los esquemas cognitivos relacionados con el conflicto, conformando comportamientos consistentes para reaccionar, afrontar y disponerse ante estas situaciones”* (Rosales, 2022; p. 66).

Describe la siguiente clasificación de lo que denomina estilos conflictuales que son cuatro:

En primer lugar, el **estilo focalizado** consiste en la falta de capacidad de ver más allá de su propia perspectiva. La visión competitiva y comparativa con la otra parte están presentes. Por lo general, se tiende a hacer atribuciones del conflicto, características e intenciones de la otra persona. Y a su vez, estas personas muestran dificultades para entender y ver otras perspectivas y opiniones, queriendo tener siempre la razón por mucho que identifiquen razones o valoraciones opuestas a su posición. De este modo, tienden a favorecer la información en función de sus propios intereses y sus argumentaciones están directamente relacionadas con las posiciones de poder, pudiendo ser su comunicación agresiva y dominante.

El **estilo doliente** se caracteriza por el victimismo dentro del conflicto, es decir, cuando las personas tienden a posicionarse como “víctima”. Se puede apreciar una alta sensibilidad y sus pensamientos tienden a la auto-escalada, en donde constantemente recuerdan y reinterpretan situaciones pasadas tratando de justificar la propia hostilidad que está continuamente siendo retroalimentada. Se tiende a dar un significado grave a los hechos, hechos que en sí mismos no muestran ese valor emocional que se le ha atribuido, por tanto se sobrevalora dramáticamente las situaciones de conflicto. De este modo, la comunicación tenderá a ser manipulativa y agresivo-pasiva (Rosales, 2022).

En cuanto al **estilo sobre-implicativo**, las personas de este estilo tienden de alguna manera a considerarse los culpables del conflicto. Tienden a analizar constantemente el conflicto para encontrar explicaciones a lo ocurrido, y acaban aceptando la responsabilidad de lo ocurrido, de los resultados negativos o de la conducta de la otra parte. Suelen vivir las situaciones de conflicto de manera muy abrumadora, y a su vez, tienden a auto engañarse para evitar aquella realidad que consideran desagradable y utilizan razonamientos para encubrir el conflicto y con ello todos los sentimientos que les incomodan. Todo ello puede motivarles a actuar de manera sacrificada y generosa. Sin embargo, su forma de comunicarse será pasiva y/o agresiva pasiva (Rosales, 2022).

Y por último, el **estilo funcional** se centra sobre todo en darle causas y soluciones al conflicto. Normalmente, el pensamiento de estas personas tiende a la autoescalada, pero para que no ocurra esto, tienden a reducir las emociones negativas bastante rápido, queriendo olvidarlo y queriendo encontrar una explicación a la situación de conflicto. El principal objetivo de estas personas es buscar opciones que les

permita superar el conflicto de forma satisfactoria. Además, valoran las circunstancias, el contexto, los motivos y las emociones presentes que rodean a la otra persona. De este modo, dado que su intención es avanzar en la resolución y salir del conflicto, tienden a comunicarse de manera asertiva.

Bilbao y Dauder (2003) afirman que las personas se comportan y afrontan el conflicto de diferente manera en las situaciones de conflicto. Y a su vez, Rosales (2022) diferencia entre estilo y conducta estratégica o comportamiento estratégico, ya que los estilos tienen una respuesta automática sólida, y en cambio, los comportamientos son conductas que se van adaptando para afrontar situaciones de conflicto, en donde las respuestas van a verse condicionadas y van a depender del contexto (Van de Vlier y Euwema, 1994).

En cuanto a los comportamientos estratégicos, pueden definirse como conductas que *“se ven influidas por la sensación de la propia capacidad para controlar el conflicto y sus resultados y, además, por la percepción de potencialidad combativa del rival, que es definida como la competencia, la energía y la resistencia psicológica que es percibida en el contrincante, así como sus oportunidades para alcanzar sus objetivos (factibilidad).”* (Hernandez y Rosales, 2022; p.3).

En este sentido, al ser relevantes en este estudio, se recoge la siguiente clasificación de diez comportamientos estratégicos (Rosales, 2022):

- Comportamientos tácticos: son aquellos comportamientos en donde la persona actúa de manera estratégica, en donde se simulan acuerdos para hacer tiempo, evitándolo y flexibilizándose a la situación, para afrontar el conflicto en una situación más favorable.
- Comportamientos de manipulación: las personas tienen conductas que tratan de manipular, responsabilizar de la toma de decisiones y culpabilizar a la otra parte.
- Comportamientos de dominancia: son conductas que tratan de sabotear el proceso, pudiendo haber incluso agresiones verbales y amenazas de llegar a romper la relación entre ambas partes si no cambia de actitud.

- Comportamientos competitivos: la persona muestra conductas inflexibles competitivas, haciendo todo lo que esté en su mano para alcanzar sus objetivos, llegando a desafiar a la otra parte.
- Comportamientos agresivos: la persona se muestra enfadada, pudiendo perder el control, lanzar insultos y atacar a la otra persona con el fin de que cambie de actitud.
- Comportamientos agresivos pasivos: conductas sarcásticas e irónicas que tratan de conseguir que la otra persona cambie su actitud, pudiendo también guardar silencios para hacer ver a la otra persona que algo no les gusta.
- Comportamientos complacientes: la persona trata de acatar y aceptar lo que la otra parte quiere, autoengañándose ante la existencia del conflicto y complaciendo siempre los intereses de la otra parte.
- Comportamientos de evitación: la persona no da importancia a lo ocurrido y espera que la situación se solucione sola, ya que los conflictos tienden a incomodarlas.
- Comportamientos de integración: la persona muestra conductas que favorezcan un acuerdo satisfactorio para ambas partes, planteando soluciones, aportando ideas y escuchando las preocupaciones de la otra persona
- Comportamientos de compromiso: son conductas que tratan de aceptar algunas partes de la otra persona y algunas de las suyas, buscando un punto intermedio y un equilibrio entre lo que se gana y se pierde en el acuerdo.

Teniendo en cuenta lo planteado, en esta investigación se plantea la idea de si realmente las personas se mueven dentro de un estilo cuando van a afrontar un conflicto, o si realmente, actúan en función del contexto y responden con distintas conductas y comportamientos estratégicos. Además, en esta investigación también se estudia si la forma que tienen las personas de afrontar el conflicto viene condicionado de los rasgos de personalidad y el género. Por lo tanto, teniendo en cuenta todo ello, se han planteado los siguientes objetivos.

Objetivo General

El objetivo general de esta investigación es estudiar si los estilos de gestión de conflictos y las conductas de afrontamiento de conflictos son estables independientemente de las características o actitudes de las personas con la que se confronta y si existen variaciones con el género y la personalidad.

Objetivos Específicos

OE1: Conocer si los estilos tradicionales de gestión de conflictos varían según el contexto relacional en el que las personas se encuentran

- OE1A: Comprobar si las personas cambian los estilos descritos tradicionalmente cuando varía el contexto relacional ante la dominancia o inseguridad del otro.
- OE1B: Estudiar si el género condiciona los cambios señalados en el OE1A con respecto a los estilos descritos tradicionalmente.
- OE1C: Analizar si la personalidad influye en los cambios señalados en el OE1A con respecto a los estilos descritos tradicionalmente.

OE2: Estudiar si los estilos conflictuales varían según el contexto relacional en el que las personas se encuentran

- OE2A: Comprobar si las personas cambian los estilos conflictuales cuando varía el contexto relacional ante la dominancia o inseguridad del otro.
- OE2B: Estudiar si el género condiciona los cambios señalados en el OE2A con respecto a los estilos conflictuales.
- OE2C: Analizar si la personalidad influye en los cambios señalados en el OE2A con respecto a los estilos conflictuales

OE3: Estudiar si las conductas estratégicas varían según el contexto relacional en el que las personas se encuentran

- OE3A: Comprobar si las personas cambian las conductas estratégicas cuando varía el contexto relacional ante la dominancia o inseguridad del otro.

- OE3B: Estudiar si el género condiciona los cambios señalados en el OE3A con respecto a las conductas estratégicas.
- OE3C: Analizar si la personalidad influye en los cambios señalados en el OE3A con respecto a las conductas estratégicas.

Método

Diseño e Instrumentos

El presente proyecto de investigación trata sobre una investigación cuantitativa cuasiexperimental, en donde los instrumentos utilizados para la recogida de datos han sido diferentes cuestionarios on-line; el CUPEC, el CACECO, el ROCI-II y el BFI.

La descripción de los instrumentos utilizados se explican a continuación:

El Cuestionario de Percepción de Estilos Conflictuales (CUPEC) de Rosales (2022) consta de 24 ítems aleatorios en donde a través de una escala Likert de 11 opciones, las personas responderán desde un 0 “No me identifico nada” hasta un 10 “Me identifica totalmente”. Los ítems fueron diseñados teniendo en cuenta la clasificación de los cuatro estilos explicados anteriormente (Focalizado, Doliente, Sobre-implicativo y Funcional).

Por otro lado, el Cuestionario Autoevaluativo de Conductas Estratégicas ante los Conflictos (CACECO), es un cuestionario creado por Rosales (2022) que consta de 30 ítems expuestos de manera aleatoria en donde a través de una escala Likert de 11 opciones, las personas responderán desde un 0 “No me identifico nada” hasta un 10 “Me identifica totalmente”. Al igual que en el instrumento anterior, los ítems fueron diseñados teniendo en cuenta el modelo descrito en el marco teórico por Rosales (2022).

En cuanto al cuestionario Rahim Organizational Conflict Inventory (ROCI-II), es un cuestionario propuesto por Rahim (1983), instrumento que fue validado en 1997 (Frederickson, 1997), mide cinco estilos de gestión de conflictos a través de 28 ítems en donde las personas responderán a través de una escala Likert de 5 opciones, en donde 1 significa “nunca” y 5 “siempre”. Siete de los ítems se centran en evaluar la Integración, seis el Servilismo, cinco la Dominación, seis la Evitación y cuatro el Compromiso.

Por último, el Big Five Inventory (BFI), este cuestionario consta de 44 ítems, en donde las personas responderán a través de una escala Likert de 5 opciones, en donde 1

significa “nunca” y 5 “siempre”. El cuestionario realizado en esta investigación ha sido una adaptación de Castro Solano y Casullo (2001), que consta de 44 ítems que evalúan los cinco grandes rasgos de la personalidad; la extraversión, agradabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura de la experiencia.

Participantes

La muestra de la presente investigación ha estado formada por 33 participantes, de los cuales, 10 han sido hombres, es decir, un 30,3% y 23 mujeres, formando estas el 69,7% de la muestra total (véase tabla 1).

Tabla 1

Género

	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	23	69,7
Hombre	10	30,3
Total	33	100,0

Por otro lado, cabe destacar que la mayoría de la muestra, concretamente un 75,8% cuentan con estudios universitarios, y un 15,2% de los y las participantes con formación profesional (véase tabla 2).

Tabla 2

Nivel de Estudios

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	2	6,1
Formación Profesional	5	15,2
Universitarios	25	75,8
Otros	1	3,0
Total	33	100,0

En cuanto a la franja de edad, la muestra utilizada cuenta con participantes de mínimo 20 años y máximo 61, en donde la media se encontraría en 27,09 años.

Procedimiento

Esta investigación se ha desarrollado en diferentes fases, en donde cada fase ha querido estudiar una situación concreta. Para ello, una vez seleccionadas a las 33 personas de la muestra, se asignó un número a cada participante con la intención de mantener el anonimato durante todo el periodo de la investigación y sus distintas fases.

Por un lado, la **primera fase** constó de los cuatro de los cuestionarios explicados anteriormente, en donde el objetivo principal de ésta fase era conocer la autopercepción de cada uno y una de los y las participantes. Se dieron 4 días para rellenar y mandar el cuestionario rellenado.

Por otro lado, en la **segunda fase** de la investigación, se utilizaron todos los cuestionarios menos el BFI. Sin embargo, en esta fase, se concretaba un contexto específico, a partir de ahora llamado **contexto A**, en donde la persona tenía que rellenar los cuestionarios teniendo en cuenta el contexto planteado: *“A continuación, usted se va a imaginar que se encuentra en un conflicto con una persona dominante, competitiva, con las cosas claras y que tiene una forma de expresarse cortante y firme. Responda a las siguientes preguntas teniendo siempre en cuenta esta situación.”*

Esta segunda fase se realizó a los 10 días de la primera, para evitar posibles sesgos, y se dieron 4 días también para rellenar y mandar el cuestionario.

Y por último, en la **tercera fase**, al igual que en la segunda, se utilizaron todos los cuestionarios menos el BFI, y se planteó un contexto específico opuesto al de la segunda fase, en donde a partir de ahora llamado **contexto B**, en donde la persona tenía que rellenar dichos cuestionarios teniendo en cuenta el contexto expuesto: *“A continuación, usted se va a imaginar que se encuentra en un conflicto con una persona insegura, dubitativa, que no tiene claras las cosas, y que se ve una persona cordial y amable. Responda a las siguientes preguntas teniendo siempre en cuenta esta situación.”*

Esta tercera fase, se realizó a los 6 días de la segunda fase, y se dejó, al igual que en el resto de las fases, 4 días para rellenarlo y mandarlo.

Cabe destacar, que para evitar posibles sesgos en la investigación, la muestra fue dividida en dos, en donde la primera mitad realizó primero el contexto A y la otra mitad el contexto B, y viceversa.

Análisis de Datos

La codificación y análisis de las variables se realizó a través de los programas informáticos Microsoft Excell (17.0), SPSS Statistics (26.0) y JASP. Para empezar, se realizó un análisis descriptivo de la muestra. Cabe destacar que teniendo en cuenta el número de participantes en la investigación, todos los estudios se realizaron a través de pruebas no paramétricas. Del mismo modo, para conocer las diferencias de género en ambos contextos, se realizó una prueba de la U de Mann-Whitney. Por otro lado, para estudiar las diferencias entre el contexto A y el contexto B, se realizó la prueba de la T de Wilcoxon, que nos permite ver las diferencias en las puntuaciones de cada prueba. Y por último, se estudiaron las diferencias de ambos contextos junto con el BFI para poder ver si las dimensiones de la personalidad influyen o no con los cuestionarios, esto se realizó a través de la correlación de Rho de Spearman.

Resultados

El análisis de los resultados se realizará respondiendo en bloque a los objetivos diseñados previamente, en donde se responderán a las cuestiones de los estilos tradicionales, estilos conflictuales, conductas estratégicas, el género y la personalidad plateadas.

Resultados obtenidos del OE1:

En relación al *objetivo específico 1, conocer si los estilos tradicionales de gestión de conflictos varían según el contexto relacional en el que las personas se encuentran*, con respecto al **OE1A**, se ha realizado la prueba de la T de Wilcoxon, que nos permite conocer las diferencias en las puntuaciones de cada prueba en los diferentes contextos. Asimismo, tal y como se puede ver en la tabla 3, no se identifica ningún cambio significativo entre ambos contextos, ya que las personas mantienen las mismas medias en ambos contextos. No obstante, podemos decir que el comportamiento que obtiene una mayor puntuación en ambos contextos es el colaborativo y el que menos el competitivo.

Tabla 3

Puntuación promedio y desviación típica del contraste entre contexto A y contexto B en el ROCI-II.

	N	Media	DT
Cont. A Colaborativo	33	3.91	0.53
Cont. B Colaborativo	33	4.08	0.46
Cont. A Acomodativo	33	3.16	0.66
Cont. B Acomodativo	33	3.23	0.60
Cont. A Competitivo	33	3.04	0.80
Cont. B Competitivo	33	2.87	0.87
Cont. A Evitativo	33	3.25	0.71
Cont. B Evitativo	33	3.28	0.64
Cont. A Compromiso	33	3.33	0.66
Cont. B Compromiso	33	3.43	0.48

* $p < .05$. ** $p < .01$.

En cuanto la variable del género, **OEIB**, dentro los estilos tradicionales, se ha realizado un análisis a través de la U de Mann-Whitney en cada contexto. Asimismo, en el contexto A (Dominación del otro), tal y como se puede apreciar en la tabla 4, el comportamiento de mayor puntuación es el colaborativo y el de menor puntuación el competitivo en ambos géneros. Además, en el comportamiento de compromiso, las mujeres obtienen una mayor puntuación que la de los hombres.

Tabla 4

Puntuación de promedio y desviación típica del ROCI-II por género en el contexto A.

	Grupo	N	Media	DT
Colaborativo	Mujer	23	4.0	0.4
	Hombre	10	4.1	0.4
Acomodativo	Mujer	23	3.2	0.5
	Hombre	10	3.2	0.7
Competitivo	Mujer	23	2.7	0.8
	Hombre	10	3.1	0.8
Evitativo	Mujer	23	3.2	0.6
	Hombre	10	3.2	0.6

	Grupo	N	Media	DT
Compromiso	Mujer	23	3.5	0.3
	Hombre	10	3.1	0.6

* $p < .05$. ** $p < .01$.

En el contexto B (Inseguridad del otro), se puede apreciar en la tabla 5, que el comportamiento de mayor puntuación para ambos géneros es el comportamiento colaborativo y el de menor el comportamiento competitivo.

Tabla 5

Puntuación de promedio y desviación típica del ROCI-II por género en el contexto B

	Grupo	N	Media	D.T.
Colaborativo	Mujer	23	3.8	0.6
	Hombre	10	4.0	0.2
Acomodativo	Mujer	23	3.0	0.6
	Hombre	10	3.4	0.5
Competitivo	Mujer	23	3.0	0.8
	Hombre	10	3.0	0.8
Evitativo	Mujer	23	3.2	0.7
	Hombre	10	3.1	0.5
Compromiso	Mujer	23	3.4	0.5
	Hombre	10	3.1	0.8

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Cabe destacar que por lo general, existe una tendencia a que las mujeres obtengan una menor puntuación media en ambos contextos en la mayoría de los comportamientos menos en el de compromiso, comportamiento en el que en ambos contextos la mujer tiene una mayor puntuación que el hombre.

Por otro lado, en cuanto al **OE1C**, para poder analizar la relación entre la personalidad y los diferentes contextos planteados, se realizó una correlación de Rho de Spearman en ambos contextos. En cuanto al contexto A (Dominación del otro) se observan en la tabla 6 dos relaciones positivas entre la agradabilidad con el estilo colaborativo y el neuroticismo con el compromiso. No obstante, existe una correlación negativa entre la responsabilidad y el estilo competitivo.

Tabla 6

Correlaciones de Rho de Spearman entre el BFI y el ROCI-II en el contexto A

	Colabor.	Acomoda.	Compet.	Evit.	Comprom.
Extraversión	.310	-.140	.101	-.106	-.056
Agradabilidad	.349*	.272	-.272	.221	-.170
Responsabilidad	.341	.202	-.386*	.128	.006
Neuroticismo	-.182	.220	-.164	.201	.380*
Apertura a la experiencia	.055	.075	.289	-.150	.000

* $p < .05$. ** $p < .01$.

En cuanto al contexto B (Inseguridad del otro), se observa una relación negativa entre la extraversión y el estilo acomodativo y una relación positiva entre el estilo colaborativo y la dimensión de responsabilidad (véase tabla 7).

Tabla 7

Correlaciones de Rho de Spearman entre el BFI y el ROCI-II en el contexto B

	Colabor.	Acomoda.	Compet.	Evit.	Comprom.
Extraversión	.140	-.365*	.068	-.269	-.030
Agradabilidad	.245	-.057	-.162	-.085	-.025
Responsabilidad	.383*	-.067	-.229	-.050	.261
Neuroticismo	-.199	.109	.107	.196	.104
Apertura a la experiencia	.031	-.072	.011	.010	-.220

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Resultados obtenidos del OE2:

Por otra parte, en relación al *objetivo específico 2, estudiar si los estilos conflictuales varían según el contexto relacional en el que las personas se encuentran*, con respecto al **OE2A**, se ha realizado la prueba de la T de Wilcoxon, que nos permite conocer las diferencias en las puntuaciones de cada prueba en los diferentes contextos y se han podido observar diferencias estadísticamente significativas (véase tabla 8), entre

el contexto A y el contexto B de los comportamientos focalizados (FFoc ($p = 0,016$)) y dolientes (FDol ($p = 0,030$)), que obtienen mayor puntuación media en el contexto A que en el contexto B.

Además, podemos observar que el estilo que más predomina en ambos contextos es el funcional, y el que menor puntuación obtiene es el focalizado.

Tabla 8

Puntuación promedio y desviación típica del contraste entre contexto A y contexto B en el CUPEC.

	N	Media	DT
Cont. A Reflexividad	33	5.60	1.53
Cont. B Reflexividad	33	6.18	1.62
Cont. A Resistencia del Yo	33	5.37	1.65
Cont. B Resistencia del Yo	33	5.40	1.85
Cont. A Focalizado*	33	5.34	1.55
Cont. B Focalizado*	33	4.71	1.65
Cont. A Dolientes*	33	5.82	1.64
Cont. B Dolientes*	33	5.21	1.90
Cont. A Sobreimplicados	33	5.85	1.66
Cont. B Sobreimplicados	33	5.85	1.62
Cont. A Funcionales	33	6.54	1.33
Cont. B Funcionales	33	6.56	1.39

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Por otro lado, en relación el **OE2B**, para estudiar si el género condiciona, se ha realizado también la U de Mann-Whitney en cada contexto, y en el contexto A (Dominación del otro), tal y como se puede observar en la tabla 9, los estilos que obtienen una mayor puntuación en ambos géneros son el de reflexividad y el funcional, y los de menor puntuación el estilo focalizado y el doliente, y en éste último, cabe destacar que las mujeres obtienen levemente una mayor puntuación que los hombres.

Tabla 9

Puntuación de promedio y desviación típica del CUPEC por género en el contexto A.

	Grupo	N	Media	D.T.
Reflexividad	Mujer	23	6.1	1.6
	Hombre	10	6.3	1.6
Resistencia del Yo	Mujer	23	5.1	1.9
	Hombre	10	5.9	1.6
Focalizado*	Mujer	23	4.2	1.6
	Hombre	10	5.7	1.1
Dolientes	Mujer	23	5.2	2.1
	Hombre	10	5.0	1.4
Sobreimplicados	Mujer	23	5.7	1.4
	Hombre	10	6.1	2.0
Funcionales	Mujer	23	6.5	1.1
	Hombre	10	6.6	1.9

* $p < .05$. ** $p < .01$.

En el contexto B (Inseguridad del otro), se puede apreciar en la tabla 10, la misma tendencia que en el contexto A, en donde los hombres tienden a obtener una mayor puntuación en la mayoría de los comportamientos, siendo los que más en ambos géneros los de reflexividad y los funcionales, y el de menor puntuación el de resistencia del yo. Cabe destacar que, al igual que en el contexto A, en el comportamiento doliente, las mujeres obtienen levemente una mayor puntuación que los hombres.

Tabla 10

Puntuación de promedio y desviación típica del CUPEC por género en el contexto B

	Grupo	N	Media	DT
Reflexividad*	Mujer	23	5.2	1.4
	Hombre	10	6.4	1.5
Resistencia del Yo	Mujer	23	5.3	1.5
	Hombre	10	5.5	1.9
Focalizado	Mujer	23	5.0	1.4
	Hombre	10	5.9	1.6
Dolientes	Mujer	23	5.9	1.7
	Hombre	10	5.5	1.4
Sobreimplicados	Mujer	23	5.6	1.7
	Hombre	10	6.3	1.5

	Grupo	N	Media	DT
Funcionales**	Mujer	23	6.1	1.3
	Hombre	10	7.4	0.7

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Por otro lado, en relación el **OE2C**, para poder analizar la relación entre la personalidad y los diferentes contextos planteados, se realizó una correlación de Rho de Spearman en ambos contextos. En cuanto al contexto A (Dominación del otro) se observan en la tabla 11, se encuentran relaciones negativas entre algunas dimensiones con los estilos, como ocurre en la dimensión de extraversión y el estilo doliente. A su vez, con la dimensión de responsabilidad, que se relaciona negativamente con el estilo focalizado y por último, la dimensión de neuroticismo con los estilos de reflexividad, resistencia del yo y el funcional.

Tabla 11

Correlaciones de Rho de Spearman entre el BFI y el CUPEC en el contexto A

	Reflex	ResisYo	Focal.	Doli.	Sobreimp.	Funcion.
Extraversión	.629 **	.466**	-.286	-.378*	-.155	.379*
Agradabilidad	.590**	.076	-.210	-.182	.375*	.396*
Responsabilidad	.432*	.139	-.458**	-.342	.037	.308
Neuroticismo	-.377*	-.423*	-.288	.220	.109	-.359*
Apertura a la experiencia	.274	.318	.375*	.050	.001	.149

* $p < .05$. ** $p < .01$.

En cuanto al contexto B (Inseguridad del otro), empezando por las relaciones positivas, tal y como se observa en la tabla 12, la reflexividad se relaciona positivamente con tres de las dimensiones de la personalidad, como son la extraversión, agradabilidad y responsabilidad. A su vez, el estilo doliente tiene una relación positiva con el neuroticismo y el funcional con la agradabilidad.

Por otro lado, en cuanto a las relaciones negativas podemos decir que la reflexividad tiene una relación negativa con el neuroticismo. El estilo focalizado con la responsabilidad, el estilo doliente con la extraversión y la responsabilidad, y el estilo funcional con el neuroticismo.

Tabla 12

Correlaciones de Rho de Spearman entre el BFI y el CUPEC en el contexto B

	Reflex.	ResisYo.	Focal.	Doli.	Sobreimp.	Funcion.
Extraversión	.376*	.128	-.239	-.484**	-.217	.326
Agradabilidad	.473**	-.094	-.122	-.119	.234	.416*
Responsabilidad	.426*	.097	-.491**	-.435*	-.138	.149
Neuroticismo	-.476**	-.227	.115	.413*	.034	-.412*
Apertura a la experiencia	.190	.067	.171	-.124	.168	.317

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Resultados obtenidos del OE3:

Por último, en relación al *objetivo específico 3, estudiar si las conductas estratégicas varían según el contexto relacional en el que las personas se encuentran*, con respecto al **OE3A**, al igual que en los objetivos anteriores, se ha realizado la prueba de la T de Wilcoxon, que nos permite conocer las diferencias en las puntuaciones de cada prueba en los diferentes contextos y se han podido observar diferencias significativas en cuatro de los diez comportamientos en donde el comportamiento de manipulación (FCaCMan ($p = 0,020$)), el comportamiento dominante (FCacDom ($p = 0,004$)), el comportamiento agresivo (FCaCAgr ($p = 0,001$)) y el comportamiento competitivo (FCaCCom ($p = 0,001$)) muestran cambios estadísticamente significativos en el contexto A y el contexto B (véase tabla 13).

Cabe destacar que en el cuestionario CACECO, los comportamientos que mayor puntuación han obtenido en ambos contextos han sido los de integración, seguidos de los tácticos. El de menor puntuación han sido los comportamientos agresivos, los cuales son los que mayor diferencia de puntuación muestran entre el contexto A y contexto B, seguido del comportamiento de manipulación en donde la puntuación entre ambos contextos también muestra mayores diferencias.

Tabla 13

Puntuación promedio y desviación típica del contraste entre contexto A y contexto B en el CACECO.

	N	Media	DT
Cont. A Tácticos	33	6.08	1.41
Cont. B Tácticos	33	6.48	1.57
Cont. A Manipulación*	33	5.46	1.98
Cont. B Manipulación*	33	4.77	1.67
Cont. A Dominancia**	33	4.85	1.68
Cont. B Dominancia**	33	4.13	1.88
Cont. A Agresivos**	33	3.98	1.93
Cont. B Agresivos**	33	2.92	1.66
Cont. A Agresivo pasivos	33	4.57	1.97
Cont. B Agresivo pasivos	33	4.40	2.38
Cont. A Complacientes	33	4.76	1.81
Cont. B Complacientes	33	5.17	1.82
Cont. A Evitación	33	4.83	1.90
Cont. B Evitación	33	4.63	1.78
Cont. A Integración	33	6.59	1.40
Cont. B Integración	33	7.16	1.53
Cont. A Compromiso	33	5.68	1.49
Cont. B Compromiso	33	5.54	1.40
Cont. A Competitivos**	33	4.24	1.75
Cont. B Competitivos**	33	3.46	1.82

* $p < .05$. ** $p < .01$.

En cuanto a la influencia del género en relación al **OE3B**, se ha realizado también la U de Mann-Whitney en cada contexto, y en el contexto A (Dominación del otro), tal y como se puede apreciar en la tabla 14, la tendencia general en donde los hombres adquieren una mayor puntuación frente a las mujeres se repite, y los comportamientos que mayor puntuación sacan son los de integración y los tácticos, y los que menos los comportamientos competitivos y los agresivos. Cabe destacar que el único en donde la mujer toma mayor puntuación que los hombres es en los comportamientos de compromiso.

Tabla 14*Puntuación de promedio y desviación típica del CACECO por género en el contexto A*

	Grupo	N	Media	DT
Tácticos*	Mujer	23	6.1	1.7
	Hombre	10	7.2	0.8
Manipulación	Mujer	23	4.6	1.7
	Hombre	10	5.0	1.5
Dominancia	Mujer	23	3.9	1.9
	Hombre	10	4.5	1.7
Competitivos*	Mujer	23	2.9	1.7
	Hombre	10	4.5	1.4
Agresivos	Mujer	23	2.7	1.8
	Hombre	10	3.2	1.1
Agresivo pasivos*	Mujer	23	3.8	2.4
	Hombre	10	5.6	1.6
Complacientes	Mujer	23	5.1	1.7
	Hombre	10	5.1	2.0
Evitación	Mujer	23	4.3	1.7
	Hombre	10	5.2	1.8
Integración	Mujer	23	7.0	1.7
	Hombre	10	7.5	0.9
Compromiso	Mujer	23	5.7	1.1
	Hombre	10	5.1	1.8

* $p < .05$. ** $p < .01$.

En cuanto al contexto B, se observa en la tabla 15, que los comportamientos que más puntuación obtienen en ambos géneros son los de integración y los tácticos, y los de menor puntuación los comportamientos competitivos y agresivos, en donde cabe destacar que este último comportamiento, junto con el de manipulación y compromiso, las mujeres obtienen una mayor puntuación que los hombres.

Tabla 15*Puntuación de promedio y desviación típica del CACECO por género en el contexto B*

	Grupo	N	Media	DT
Tácticos	Mujer	23	5.9	1.5
	Hombre	10	6.4	1.0
Manipulación	Mujer	23	5.5	1.8
	Hombre	10	5.3	2.3

	Grupo	N	Media	DT
Dominación	Mujer	23	4.7	1.7
	Hombre	10	5.1	1.6
Competitivo	Mujer	23	3.8	1.6
	Hombre	10	5.0	1.8
Agresivos	Mujer	23	4.2	2.0
	Hombre	10	3.3	1.5
Agresivo pasivos	Mujer	23	4.2	2.0
	Hombre	10	5.4	1.5
Complacientes	Mujer	23	4.4	1.8
	Hombre	10	5.5	1.6
Evitación	Mujer	23	4.6	2.0
	Hombre	10	5.1	1.7
Integración	Mujer	23	6.4	1.6
	Hombre	10	6.9	0.7
Compromiso	Mujer	23	5.8	1.1
	Hombre	10	5.3	2.1

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Por otro lado, para poder responder a la cuestión de la personalidad y el **OE3C**, al igual que en los objetivos anteriores, también se realizó una correlación de Rho de Spearman en ambos contextos. En cuanto al contexto A (Dominación del otro), tal y como se observa en la tabla 16, también existen relaciones significativas entre la personalidad y los estilos, sin embargo, cabe destacar que en este cuestionario todas se relaciones de forma negativa entre ellas. La dimensión de extraversión con el estilo complaciente, la dimensión de agradabilidad con los de manipulación, competitivos, y de compromiso. La responsabilidad con la manipulación, competitividad, agresividad y el agresivo pasivo. Y por último, el neuroticismo con los comportamientos tácticos.

Tabla 16

Correlaciones de Rho de Spearman entre el BFI y el CACECO en el contexto A

	Tact.	Mani.	Dom.	Comp.	Agr.	Pas.	Cpla.	Evi.	Int.	Cpr.
Extrav	.012	-.247	-.123	-.203	-.264	-.200	-.391*	-.271	.056	-.031
Agrad	.247	-.402*	-.148	-.395*	-.288	-.218	.070	.060	.198	-.371*
Respon	.054	-.590**	-.300	-.503**	-.413*	-.412*	0.19	-.121	.093	-.060

Neuro	-.389*	.086	.133	-.097	.035	-.106	.263	.126	-.184	.104
Aper	.051	.169	.177	.256	.057	.108	-.148	.015	-.080	.079

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Y por último, en cuanto al contexto B (Inseguridad del otro), se observan en la tabla 17, mayoritariamente relaciones negativas entre la personalidad y los comportamientos. La dimensión de la responsabilidad se relaciona negativamente con cinco comportamientos, como lo son el de manipulación, el dominante, el competitivo, el agresivo y el agresivo pasivo. También existe una relación negativa entre la agradabilidad y el comportamiento agresivo.

Por otra parte, la única relación positiva que se observa en esta correlación es entre el comportamiento complaciente y la dimensión de apertura a la experiencia.

Tabla 17

Correlaciones de Rho de Spearman entre el BFI y el CACECO en el contexto B.

	Tact.	Mani.	Domi.	Comp.	Agr.	Pas.	Cpla.	Evi.	Int.	Cpr.
Extrav	-.134	-.241	-.317	-.230	-.180	-.170	-.108	-.199	.334	-.183
Agrad	.181	-.276	-.252	-.265	-.501**	-.241	.017	.022	.224	-.304
Respon	-.022	-.545**	-.366*	-.541**	-.568**	-.578**	-.146	-.258	.302	-.196
Neuro	-.194	.154	.260	.107	.241	.124	-.036	.347	.495	.437
Aper	.267	.108	-.016	.173	-.042	.108	.579**	.149	.340	.157

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Discusión y Conclusiones

El presente informe de la investigación pretende analizar si en verdad o no existen los estilos de gestión de conflictos o si en realidad nos encontramos ante comportamientos estratégicos en donde la persona dependiendo del contexto utiliza un comportamiento u otro.

En este sentido, al explorar los resultados obtenidos del ROCI-II, los datos parecen indicar que los estilos planteados tradicionalmente explican mal las variaciones de comportamiento de las personas ante contextos relacionales diferentes, dado que las personas mantienen las mismas medias en el contexto A y en el contexto B. Esto nos puede indicar que los estilos estudiados de este cuestionario no resultan certeros ya que en otros cuestionarios si se recogen algunos datos significativos.

El estudio de los estilos conflictuales muestra ciertas diferencias en los comportamientos de las personas ante los distintos contextos, ya que se han comprobado significaciones en algunas de las dimensiones que recoge el cuestionario, como ocurre en el estilo focalizado y el doliente, que cuando se enfrentan a personas inseguras, la puntuación media de esos estilos se reducen. De este modo, como ya he indicado anteriormente, el cuestionario CUPEC que estudia los estilos conflictuales, sí muestran algunas significaciones, pudiéndonos indicar variaciones en función del contexto relacional y respaldando la idea de que el ROCI-II no mide bien las variaciones comportamentales de las personas.

El estudio ha podido comprobar que las conductas estratégicas existen, ya que se han dado significaciones en distintas dimensiones del CACECO, concretamente en los comportamientos de manipulación, dominación, agresividad y competitividad. Por tanto, teniendo en cuenta esto, y el contexto A y el contexto B, podemos decir existen evidencias suficientes para decir que existe un cambio en cómo las personas afrontan el conflicto cuando se enfrentan a una persona dominante (contexto A) o a una persona insegura (contexto B).

A pesar de no mostrar significación en otros comportamientos, resulta importante destacar que los que más significación muestran son comportamientos que dificultan más la resolución de conflictos, y por tanto, cuando analizamos las diferencias entre ambos contextos muestran en todos ellos una disminución en la utilización de estos comportamientos cuando se trata del contexto B. Sin embargo, en aquellos comportamientos que facilitan la resolución de conflictos se observa un aumento de éstos en el contexto B, cuando se trata de personas inseguras.

Por tanto, en relación con lo que señalaban Bilbao y Dauder (2003), Van de Vlier y Euwema (1994), Rosales (2022) que definen los comportamientos como conductas adaptativas del ser humano que son condicionadas por el contexto, podemos

decir que el estudio muestra respuestas adaptativas en los diferentes contextos y en consecuencia, respalda la idea de que existen comportamientos o conductas estratégicas que se utilizan en mayor o menor medida en función del contexto.

Por otra parte, en cuanto a las diferencias en las respuestas de mujeres y hombres, el estudio muestra una tendencia general en donde los hombres siempre obtienen una mayor puntuación en los mismos comportamientos y las mujeres menor puntuación en la mayoría de ellos en ambos contextos. Además, en los tres cuestionarios se observa que las mujeres, en comportamientos dolientes y de compromiso de ambos contextos, muestran una mayor puntuación que los hombres. Esto puede indicarnos una tendencia que suele ocurrir en la actualidad, en donde la sociedad reconoce o acepta mejor los comportamientos o conductas de los hombres que el de las mujeres, y en consecuencia las mujeres reprimen dichas reacciones o respuestas ante cualquier situación, ya que no se muestran diferencias entre ambos contextos.

En lo relacionado con la personalidad, las correlaciones realizadas a cada cuestionario mostraron relaciones tanto positivas como negativas entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad del BFI y los estilos tradicionales del ROCI-II, los estilos del CUPEC y comportamientos del CACECO, tanto en el contexto A como en el contexto B. Por tanto, se muestran evidencias de existir relación entre la personalidad de las personas y en cómo se afrontan los conflictos dependiendo del contexto que nos rodea y al que nos enfrentamos.

Es relevante destacar la escasez de investigaciones existentes relacionadas con la hipótesis planteada y la necesidad de seguir realizando estudios sobre las variables estudiadas para conocer de forma más específica y concreta los cambios existentes en los comportamientos de las personas ante los conflictos y la influencia del contexto en las conductas o respuestas que las personas dan.

En lo que respecta a las limitaciones de este estudio, cabe destacar que el número de sujetos de la muestra puede haber influido en el aumento de sesgos en la investigación. Además, es importante tener en cuenta que el procedimiento establecido para el estudio pudo haber resultado muy largo para los y las participantes, lo cual pudo ir produciendo sesgos en la medida que se iban realizando las distintas fases. No obstante, teniendo en cuenta este factor, la fase 2 y la fase 3 se realizaron de manera

inversa, en donde la muestra fue dividida en dos; la primera mitad realizó primero el contexto A y la otra mitad el contexto B, y viceversa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta también las características de la muestra, como la edad, ya que al tratarse de una muestra en donde la edad media es de 27 años, es posible que influya en la forma en la que las personas afrontan los conflictos, variable a estudiar en posibles futuras investigaciones. Y lo mismo ocurre con la variable del género y del nivel de estudios, ya que la muestra cuenta con un 69.7% de mujeres y el 75.8% tienen estudios universitarios, lo cual puede influir en los resultados y sería recomendable continuar realizando en estudio con una muestra más amplia y de mayor diversidad en la edad, género y nivel de estudios.

Por último, rescatar el interés de este estudio para futuras investigaciones, ya que si se modifican las limitaciones del estudio y la muestra es más amplia y más diversa, podría conocerse si las tendencias se comprueban y si realmente existen variaciones en los comportamientos y estilos de las personas.

Referencias Bibliográficas

- Bilbao, R. D., y Dauder, S. G. (2003). *Introducción a la teoría del conflicto en las organizaciones*. Madrid, Spain: Universidad Rey Juan Carlos, Servicio de Publicaciones.
- Castro, S. A., y Casullo, M. M. (2001). Rasgos de personalidad, rendimiento académico y bienestar autopercebido en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria*, 18, 65-85.
- Deutsch, M. (1949). A theory of co-operation and competition. *Human relations*, 2(2), 129-152.
- Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Frederickson, J. D. (1997). *Assessing the validity of the Rahim Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II)*. University of Minnesota.
- Hernández, A., y Rosales, M. (2022). Los estilos conflictuales y sus conductas estratégicas. *Revista Iberoamericana de Justicia Terapéutica*, (5), 3.
- Putnam, L.L. y Wilson, C. E. (1982). Communicative strategies in organizational conflicts: Reliability and validity of measurement scale. En M. Burgoon (ed.), *Communication Yearbook* (6, pp. 629-652.) Beverly Hills, CA: Sage.
- Rahim, A., y Bonoma, T. (1979). Managing Organizational Conflict: A Model for Diagnosis and Intervention. *Psychological Reports*, 44(3_suppl), 1323-1344.
- Rosales, M. (2022). Recursos y herramientas de la mediación., En E. Vázquez y L. García Villaluenga (Drs.). *Habilidades y procedimientos de la Mediación*. Cizur Menor: Thomson Reuters. Aranzadi.
- Thomas, K. W. (1992) Conflict and negotiation processes in organizations. En M. D. Dunnette y L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp 651-717). Chicago: Rand McNally.

- Tjosvold, D. (1998). The cooperative and competitive goal approach to conflict: Accomplishment and challenges. *Applied Psychology: An international Review*, 47, 285-342.
- Van de Vliert, E. (1997). *Complex interpersonal conflict behaviour: Theoretical frontiers*. Psychology Press.
- Van de Vliert, E., & Euwema, M. (1994). Agreeableness and Activeness as Components of Conflict Behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 674-687.