

Cuaderno de estudio

de la Licenciatura en
Relaciones Internacionales

MANEJO DE CRISIS, SOLUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS

LIC. MIGUEL ANGEL FLORES



Aequus Editorial

Colección Cuadernos de Estudio
Universidad de El Salvador
Escuela de Relaciones Internacionales, No. 2



Cuaderno de estudio

de la Licenciatura en
Relaciones Internacionales



Colección Cuadernos de Estudio
Universidad de El Salvador
Escuela de Relaciones Internacionales, No. 2



**MANEJO DE CRISIS,
SOLUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN
DE CONFLICTOS** LIC. MIGUEL ANGEL FLORES

303.69

F634m Flores, Miguel Angel, 1988 -

Manejo de crisis, solución y transformación de conflictos / Miguel
slv Angel Flores ; edición de contenido Odaly Sánchez de Rodríguez,
Evelin Patricia Gutiérrez Castro ; diseño y diagramación Jeimy
Guerrero. -- 1ª ed. -- San Salvador, El Salv. : Aequus Editorial,
2022.

1 recurso electrónico, (67 p. ; 28 cm.) -- (Colección Cuadernos
de Estudio. Escuela de Relaciones Internacionales ; v. 2)

ISBN 978-99961-64-19-4 (E-Book, pdf)

1. Manejo de crisis. 2. Soluciones de conflictos. 3. Mediación.
4. Socialización. I. Título

BINA/jmh

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Universidad de El Salvador

Colección Cuadernos de Estudio
Universidad de El Salvador
Escuela de Relaciones Internacionales, No. 2

Aequus Editorial

Edición de contenido:
MCP. Odaly Sánchez de Rodríguez
MCP. Evelin Patricia Gutiérrez de Doradea
Unidad de Investigación

Diseño y diagramación:
Lcda. Jeimy Patricia Guerrero Bonilla
Unidad de Investigación

1a Edición 2022
San Salvador
ISBN 978-99961-64-19-4





CUADERNO DE ESTUDIO: Manejo de crisis, solución y transformación de conflictos

OBJETIVOS DE LA CÁTEDRA:

- Identificar, analizar y abordar los distintos tipos de conflictos.
- Comprender el marco teórico básico, las herramientas y técnicas que permiten el manejo, la resolución y la transformación de los conflictos.
- Identificar los vínculos entre desarrollo, cooperación, paz, conflicto y crisis.
- Conocer diversas experiencias, con un abordaje específico en la resolución y transformación de conflictos, en diversos niveles y ámbitos, a fin de aportarle herramientas prácticas, y despertarle consciencia a los y las estudiantes desde la perspectiva de una cultura de paz.

METODOLOGÍA:

En los últimos años, El Salvador y el mundo han experimentado importantes cambios en materia educativa; por tanto, en concordancia con esta nueva realidad, la metodología aplicada será la siguiente:

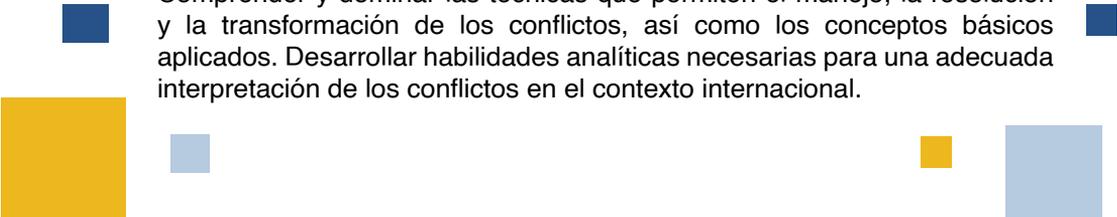
Sesiones sincrónicas y asincrónicas en el Campus Virtual de la UES.

Jornadas de tutorías en línea, análisis y discusión de textos y lecturas previamente distribuidas.

Estudio de casos y elaboración de un informe grupal para el cual se realizará una exposición y defensa en modalidad virtual.

De igual manera, en razón a la necesidad de adecuación de los contenidos e incorporación de nuevos elementos, el presente Cuaderno de estudio también podrá ser utilizado en el desarrollo de clases en modalidad presencial o semi presencial.

COMPETENCIAS:



Comprender y dominar las técnicas que permiten el manejo, la resolución y la transformación de los conflictos, así como los conceptos básicos aplicados. Desarrollar habilidades analíticas necesarias para una adecuada interpretación de los conflictos en el contexto internacional.

Contenido

UNIDAD I Aspectos teóricos y fundamentos básicos 12

1.1	Algunos conceptos claves para la discusión: <i>conflicto, paz y violencia</i>	13
1.2	Construcción de paz y el desarrollo. <i>La perspectiva de las relaciones y el poder</i>	21
1.3	Conflicto, crisis, violencia y prevención: <i>corrientes y enfoques</i>	27
1.4	Resolución de conflictos vrs transformación de conflictos.....	28
1.5	El reto de la integración entre el conflicto y el desarrollo.....	29
1.6	La cultura y la construcción para la paz: <i>marco conceptual y teórico</i>	30

UNIDAD II Herramientas para identificar, entender y analizar el conflicto 32

2.1	Estructura del conflicto y las crisis.....	33
2.2	Procesos que sigue un conflicto: causas del conflicto <i>(Círculo de Moore), estructura (Triángulo de satisfacción)</i>	35
2.3	Conflicto y cambio: <i>Matriz de Curle</i>	36
2.4	Dimensiones del conflicto: <i>Personal, social, cultural, económica, política, etc</i>	37
2.5	La perspectiva del tercer lado: <i>estrategias y roles</i>	39
2.6	Herramientas avanzadas de análisis: <i>árbol de problemas, mapa de actores y poder, esquema de procesos, círculo del conflicto, etc</i>	40
2.7	Nivel de estudio clave del conflicto: <i>capacidades verticales y horizontales</i>	42

3.1	Etapas para la intervención: <i>resolución, gestión y transformación</i>	47
3.2	La importancia del empoderamiento y el reconocimiento.....	49
3.3	La intervención directa y sus diversos efectos.....	50
3.4	La mediación: <i>capacidades, criterios y procesos</i>	51
3.5	La negociación: <i>intereses, posiciones y creación de opciones válidas</i>	53
3.6	Diversos recursos para la comunicación efectiva (diálogo y comunicación).....	54
3.7	Procesos para la solución: <i>analizar el contexto y formulación de largo plazo</i>	57
3.8	Procesos para la transformación <i>analizar el contexto y formulación de largo plazo</i>	58
3.9	Nuevas modalidades en la transformación de los conflictos: <i>DO NO HARM</i>	59
3.10	Diseño de nuevos procesos y construcción de plataformas de intervención para la resolución o transformación del conflicto.....	60
3.11	Nuevos enfoques: <i>prevenir y disipar conflictos. Estrategias de mantenimiento de la Paz</i>	61
3.12	Estudios y análisis de caso.....	62

INTRODUCCIÓN

Escribir siempre resulta una experiencia maravillosa y enriquecedora. En virtud de ello, el presente Cuaderno de estudio del curso *Manejo de Crisis, Solución y Transformación de Conflictos* se convierte en una herramienta útil tanto para docentes como para estudiantes en el desarrollo de los contenidos del curso.

En ese sentido, permite al docente tener una guía práctica para al abordaje de las temáticas, proponiendo bibliografía pertinente, y actividades o ejercicios prácticos que podrán realizar los estudiantes, y adecuarse a la modalidad en la que reciban sus clases.

En concordancia con los objetivos del curso y de las competencias esperadas en los estudiantes, el Cuaderno de estudio, permitirá profundizar en los contenidos y avanzar en la realización de las actividades. Así mismo, hace posible conocer previamente los temas, las lecturas y los ejercicios correspondientes, logrando una participación más activa por parte del estudiantado, lo que sin duda contribuirá a comprender y dominar las técnicas que permiten el manejo, la resolución y la transformación de los conflictos, haciendo posible un uso correcto de los términos vinculados al curso y desarrollar las habilidades analíticas necesarias para una adecuada interpretación de los conflictos en el contexto nacional e internacional.

En esa lógica, el Cuaderno de estudio se ha estructurado en tres unidades, cada una a desarrollarse en el primero, segundo y tercer periodo respectivamente. Iniciando el primer período con *ASPECTOS TEÓRICOS Y FUNDAMENTOS BÁSICOS* en donde se desarrollan categorías tales como: conflicto, paz, violencia, poder, relaciones de poder, crisis, resolución y transformación de conflictos.

Respecto al segundo período, se estudian las *HERRAMIENTAS PARA IDENTIFICAR, ENTENDER Y ANALIZAR EL CONFLICTO*. Siendo una unidad que incorpora importantes ejercicios y actividades prácticas que contribuyen a la comprensión y análisis adecuado de los conflictos mediante el desarrollo de contenidos como: la estructura del conflicto y las crisis, procesos que sigue un conflicto: causas del conflicto, Matriz de Curle, dimensiones del conflicto, la perspectiva del tercer lado, herramientas avanzadas de análisis: árbol de problemas, mapa de actores y poder, esquema de procesos, círculo del conflicto, etc.

Finalmente, en la tercera unidad se abordan los *PROCESOS DE INTERVENCIÓN: HERRAMIENTAS PARA LA RESOLUCIÓN O TRANSFORMACIÓN*, profundizando en la resolución, gestión y transformación de los conflictos, la importancia del empoderamiento y el reconocimiento, la comunicación efectiva, las nuevas modalidades en la transformación de los conflictos, nuevos enfoques: prevenir y disipar conflictos, estrategias de mantenimiento de la paz, cerrando con estudios y análisis de casos concretos desarrollados en colectivo.

Sin duda, este esfuerzo constituye un avance importante en el proceso de enseñanza - aprendizaje. No obstante, con el devenir del tiempo, se hará necesaria su actualización, ampliación o perfeccionamiento en sintonía con la realidad que es dinámica y cambiante.

Aspectos teóricos y fundamentos básicos



UNIDAD

1



1 Aspectos teóricos y fundamentos básicos

1.1 Algunos conceptos claves para la discusión: *conflicto, paz y violencia*

Resulta oportuno iniciar el desarrollo de los contenidos de la cátedra, estableciendo una definición precisa para cada uno de los términos básicos a utilizar durante el ciclo; esto con la finalidad de lograr sintonía entre docente y estudiantes, respecto al significado de cada término. Es importante tener en cuenta que, producto de lecturas, investigaciones y demás experiencias, la idea preconcebida sobre violencia que puedan tener los estudiantes, puede variar inclusive en el mismo salón de clases. En esa lógica, lo que para un estudiante puede significar un claro ejemplo de violencia, para otros, puede tener una connotación completamente diferente. Por tanto, es probable que, algunas definiciones sobre violencia, conflicto o paz sean más acertadas que otras y en ese sentido, conviene realizar durante la clase, una lluvia de ideas de forma previa, para luego, compartir con los estudiantes el significado que tendrá cada uno de los términos para efectos del curso.

En ese orden de ideas, se comparten y analizan algunas definiciones sobre conflicto, paz y violencia. Pero también, se invita a los estudiantes a realizar una investigación sobre el significado de los términos, a fin de poder contrastar e interpretar las definiciones desde diversas perspectivas.

En esa lógica, por ejemplo, el Diccionario Enciclopédico Usual¹ define al conflicto como un combate, un choque, una lucha o pugna. Un apuro, una dificultad o un peligro. Y a su vez, la Real Academia de la Lengua Española le define como un combate, lucha, pelea, enfrentamiento armado, apuro, situación de desgracia y de difícil salida.²

Según el Manual Formativo en Prevención y Resolución de Conflictos del PNUD, los conflictos son inherentes a nuestra sociedad y constituyen un medio de transformación social.³

La idea de una transformación social resultado de los conflictos, parte de una perspectiva positiva del conflicto. Esto puede resultar un tanto contradictorio para algunas personas que recién se introducen al estudio de los conflictos, y esto se debe a que, es común tener una idea negativa del conflicto, ya que se concibe como algo que no es correcto, y que sin duda debe evitarse. No obstante, en

1 Diccionario Enciclopédico Usual, 1ra ed., Larousse, México, 2004.

2 Ver más en: Diccionario de la Lengua Española <https://dle.rae.es/conflicto?m=form>

3 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, "Manual Formativo en Prevención y Resolución de Conflictos", PNUD, (2018): 9.

la medida que se profundiza en su estudio, se trasciende la idea sobre si el conflicto es bueno o malo, y se logra comprender que el conflicto forma parte de la realidad de las personas, y es el resultado de contradicciones o choques en la interacción, de los intereses contrapuestos, de los valores etc. En esa lógica, lo importante será cómo se afronte el conflicto, cómo evitar consecuencias desastrosas, sin ignorar los aspectos positivos de cambio o transformación social que del mismo puedan resultar, y para ello, es indispensable profundizar en su estudio.

Sonia París Albert en su tesis doctoral realiza un análisis de las diversas teorías del conflicto, rescatando entre ellas, los aportes de John Burton y su énfasis en dos aspectos para analizar la naturaleza de algunos conflictos, siendo estos las causas y los procesos que, tradicionalmente, se han utilizado o aplicado para su manejo;⁴ entendiéndose por causas, los orígenes, situaciones o fenómenos que provocan el conflicto. Este punto resulta sumamente importante, no solo se trata de identificar una causa de forma simple y vaga, debe tenerse presente que, comprender las causas del conflicto y entender los procesos que se han utilizado para afrontarlos, permite interpretar correctamente la situación, identificar deficiencias y plantear estrategias acordes al tiempo y espacio.

La misma autora, también comenta sobre la teoría del conflicto de Leonard Dobb destacando que, la búsqueda de aprendizajes sobre la persona misma y sobre su entorno e interacción con otros seres humanos, posibilita encontrar lo que denomina “soluciones creativas y novedosas” para un conflicto específico.⁵

Tomando como base lo anterior, y contrastando múltiples definiciones, es posible afirmar que el conflicto es una incompatibilidad, discrepancia o choque, sobre lo cual, a la fecha existen múltiples e importantes estudios, y son muchos los que, en su afán de comprender el conflicto, han realizado valiosos análisis que contribuyen no solo a definir el conflicto, sino más bien, a comprender el fenómeno en su esencia.

De modo que, es fundamental trascender de la definición del término, logrando comprender y responder algunas interrogantes, por ejemplo: ¿Cómo y por qué se origina un conflicto? ¿Cuáles pueden llegar a ser sus consecuencias? ¿Quiénes pueden ser parte en un conflicto? ¿Qué parámetros se consideran para identificar y clasificar los conflictos? ¿Cómo debe afrontarse un conflicto? etc.

En esa lógica, tal como se ha establecido, el conflicto se define como una incompatibilidad o contradicción. Dicha incompatibilidad es el resultado de la interacción misma; no debe olvidarse que el ser humano es un ser social y la interacción con otros individuos es parte de su naturaleza, en esa interacción

4 Sonia París Albert, “La Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la Paz” (tesis doctoral, Universidad Jaume I de Castellón de la Plana, 2005), 134-138.

5 París Albert, “La Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la Paz”, 23-40.

que con justa razón puede catalogarse como necesaria e indispensable para sobrevivir, es probable que en algún momento surjan diferencias o incompatibilidades, las cuales, a su vez, generen consecuencias desastrosas llegando incluso a la violencia, término que será explicado más adelante.

Por lo tanto, debe tenerse presente que los conflictos no son nada nuevo, los conflictos han existido, existen hoy en día y seguramente existirán en el futuro, dado que, en la búsqueda constante del ser humano por satisfacer sus necesidades, las de su familia, o las de su grupo o colectivo, siempre existirá la posibilidad de que se genere alguna contradicción con otros. Dichas contradicciones no son exclusivas respecto a los intereses que cada una de las partes pueda tener, sino también, en función de lo que se considere **correcto e incorrecto**, socialmente aceptado o rechazado y, por ende, se perciba ahí, una posible amenaza a la existencia misma, al estatus, a los valores o a las creencias y/o a los intereses de personas o grupos como se explicará más adelante.

En efecto, algunas necesidades e intereses son más apremiantes, más básicas o más importantes que otras; independientemente de cómo se denominen, su importancia radica en el hecho que, cuando esa satisfacción de necesidades o intereses se ve amenazada, alterada o imposibilitada, surgirán discrepancias, incompatibilidades y estaremos en presencia de un conflicto; de manera que, entre más apremiante sea la necesidad o el interés que pueda verse amenazado, mayor será la complejidad para solventar el conflicto que de ahí se derive.

Es por ello que, al analizar el conflicto, es importante familiarizarse con la terminología aplicada a su estudio. Por ejemplo, un conflicto involucra a sujetos que en este ámbito se denominan **actores**, y el término actores debe entenderse en sentido amplio, no limitarse a personas naturales o físicas, sino también a personas jurídicas. En esa lógica, al estudiar un conflicto determinado, los actores no necesariamente serán personas naturales, a lo mejor sí lo sean, pero también pueden ser gremiales, sociedades mercantiles, entidades estatales etc.⁶

Los conflictos a su vez pueden clasificarse en diferentes niveles en atención a su magnitud, pero no debe olvidarse que cada conflicto tiene su propia peculiaridad, independientemente de que se ubiquen en un mismo nivel.

En el abordaje de los conflictos, podrá notarse que existen diversas clasificaciones; clasificarlos permite comprender mejor la problemática en función del nivel, las similitudes, características, actores que intervienen etc.

6 Para comprender este punto, es indispensable tener presente que las personas jurídicas tanto de Derecho Público como de Derecho Privado legalmente constituidas tienen capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones, y son parte activa en una sociedad.

En atención al nivel, se propone estudiar la clasificación de los conflictos que plantea Johan Galtung en MICRO, MESO Y MACRO,⁷ por lo que resulta fundamental que los estudiantes logren comprender los parámetros para cada uno de los niveles.

En ese orden de ideas, existen conflictos a nivel micro, y son aquellos que se dan entre una persona y su círculo cercano: familia, compañeros de trabajo, compañeros de estudio, vecinos y personas desconocidas con las que, en algún momento, en atención a determinadas circunstancias, pueda llegar a surgir una incompatibilidad. Este nivel es el más bajo, pero también el más común, pues día con día el ser humano es parte de conflictos a nivel micro; algunos quizá sean más relevantes que otros, quizá la respuesta inmediata sea simplemente ignorarlo, pero independientemente del nivel, las consecuencias que puedan derivar también son importantes, particularmente cuando trasciende hasta la violencia.



Para profundizar en esta clasificación, se propone plantear ejemplos tomados de algún periódico, analizarlos junto con los estudiantes y solicitarles ejemplos concretos de la vida cotidiana en atención a sus propias experiencias.

Existen también conflictos que surgen en la sociedad misma, dentro de una nación o Estado. Estos, pueden llegar a involucrar a gran parte de la población, pero además involucrar asociaciones, colectivos, gremiales, entidades gubernamentales etc. Generalmente, este tipo de conflictos ocurren cuando existen condiciones de desigualdad en sus diferentes manifestaciones,⁸ o cuando en el interior del Estado o nación, existen grupos con marcados intereses contrapuestos. Estos conflictos se ubican en un nivel meso, su magnitud es mucho mayor que los conflictos a nivel micro y por lo tanto, los efectos pueden llegar a ser aún más complejos.

La incompatibilidad producto de intereses contrapuestos, la desigualdad en la sociedad y la contradicción en la manera de solventar esas diferencias, son algunas de las causas de los conflictos a nivel meso, conviene en este punto, analizar algunos ejemplos concretos.

Dado que el presente Cuaderno de estudio se deberá ir actualizando en los próximos años, el ejemplo que se propone introducir a la clase durante el presente ciclo, es la incompatibilidad de intereses generada en El Salvador entre diferentes sectores de la sociedad salvadoreña en relación a una ley de

7 Percy Calderón Concha, "Teoría de conflictos de Johan Galtung", Revista de Paz y Conflictos, n. 2 (2009): 67.

8 Desigualdad económica, desigualdad política y desigualdad social. Incluyendo aspectos que en ocasiones son minimizados, pero resultan igual de relevantes como la desigualdad en cuanto al género.

aguas debatida en el congreso durante la legislatura 2018-2021. Los intereses opuestos de la sociedad civil organizada que, expresó su descontento y se opuso a que una gremial empresarial formara parte de un eventual ente rector del agua. Y a su vez, una bancada de legisladores afines a la gremial, que impulsaban su participación e integración en el ente rector.

El ejemplo anterior es sin duda polémico, se advierte que el abordaje del mismo es meramente académico y tiene como finalidad ejemplificar conflictos a nivel meso, pero a su vez, contribuir al análisis de los conflictos y a la aplicación del bagaje teórico en situaciones concretas de la realidad.

Existe un tercer nivel, que es sin duda el más complejo, se denomina conflictos a nivel macro, estos involucran a Estados o naciones como actores directos y al ser el nivel más alto, las consecuencias del conflicto pueden ser desastrosas no solo para los actores involucrados directamente, sino también para terceros en función de vínculos existentes en un mundo cada vez más globalizado.

Los conflictos a nivel macro, no se limitan a un enfrentamiento armado entre dos o más Estados; debe recordarse que, tal como se ha explicado en los párrafos anteriores, el conflicto es una incompatibilidad, un choque, una discrepancia entre los intereses, necesidades, o sistemas de creencias. Por lo tanto, un enfrentamiento armado entre dos Estados o naciones solo es la máxima manifestación de violencia en un conflicto, es decir, el conflicto surge cuando se genera una incompatibilidad entre las partes; desde ese momento, el conflicto existe, luego, si no se aplica un abordaje adecuado, la tensión puede incrementar entre las partes y escalar a un nivel de violencia superior, como una agresión militar. Dicho en otros términos, la guerra es una manifestación de violencia, dado que, un conflicto a nivel macro, puede surgir, desarrollarse, incrementar la tensión y no necesariamente llegar a una agresión militar. Los conflictos, desde que surgen pueden trascender en diversas etapas, eso es lo que se conoce como *el ciclo de vida del conflicto* y será abordado oportunamente en los próximos acápite.

En el siguiente enlace encontrarás 3 imágenes y para cada una de ellas, opciones de respuesta a fin de identificar si cada imagen que se muestra hace referencia o no a un conflicto de determinado nivel.



<https://view.genial.ly/62faabb3d664530013c73f40/interactive-content-quiz-sobre-imagen>



Comprender los diferentes enfoques sobre los conflictos es sin duda algo valioso al momento de aplicar estrategias que eviten una agresión militar, permite, además, adoptar una posición adecuada, rechazando la violencia y evitando los efectos negativos tanto para los actores directos, como para otros sujetos relacionados indirectamente con las partes en conflicto.

En relación al término *paz*, resulta importante mencionar que, la mayoría de estudios en el mundo se han centrado en el abordaje del conflicto y poco se ha teorizado sobre la paz. Por lo tanto, también es conveniente establecer una definición y explicar el significado del término.

La RAE define la paz como una situación en la que no existe lucha armada en un país o entre países,⁹ como una relación de armonía entre las personas, sin enfrentamientos ni conflictos y como un acuerdo alcanzado entre las naciones por el que se pone fin a una guerra.

Sin duda el término paz históricamente se ha asociado con el de la guerra, siendo el fenómeno de la guerra el principal y la paz entendida como dependiente. En esa lógica, Johan Galtung propone que la paz no debería estudiarse en contraposición a la guerra sino más bien a la violencia, dado que la guerra es en realidad, una expresión más de la violencia.¹⁰

Surge en este punto, una inquietud válida: ¿por qué siempre se ha asociado a la paz con la guerra? Al respecto, dada la importancia que representa esta pregunta, conviene destacar los aportes del teórico Johan Galtung,¹¹ quien intenta explicar que la paz no debe limitarse únicamente a la ausencia de guerra; la paz también debe involucrar aspectos de suma importancia, aspectos que en ocasiones se suele dejar de lado. Por ejemplo, las condiciones sociales y económicas injustas impiden que realmente exista una verdadera paz, la desigualdad impide el acceso a ciertas personas o grupos a servicios básicos, les limita en el ejercicio de sus derechos fundamentales y en el peor de los escenarios, dichas situaciones impiden a las personas lograr una plena realización. En consecuencia, el estudio de la paz deber ser más profundo y no limitar la paz a la ausencia de guerra. Para ello, esos aspectos importantes deben incluirse en su estudio, si se pretende lograr una verdadera paz.

Retomando las ideas de Galtung, también es posible plantear otro escenario: por ejemplo, no se puede hablar de paz en una sociedad que, si bien no se encuentra en guerra, pero en su cotidianidad, en su día a día, existen condiciones que, por medio de expresiones de arte, de la música, o de la religión misma, se tiende a justificar, legitimar o minimizar las condiciones de desigualdad de las que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, y en el peor de los casos,

9 Ver más en: Diccionario de la Lengua Española <https://dle.rae.es/paz>

10 Vicente Hueso García, "La Transformación de los Conflictos por medios pacíficos", Cuadernos de estrategia, n. 111 (2000): 131.

11 Nació un 24 de octubre de 1930. Oslo, Noruega. Filósofo y sociólogo, ha realizado considerables aportes, de manera particular enfocados al estudio de los conflictos, la violencia y la paz.

dichas expresiones (arte, música, religión etc.) también justifican o minimizan las agresiones físicas hacia otras personas, Estados o naciones.

En esa lógica, resulta de vital importancia explicar detalladamente cada situación a los estudiantes, aplicando ejemplos del diario vivir. En ese sentido, la lectura, que también es muy valiosa, debe ir acompañada de un análisis y discusión permitiendo a cada estudiante, interpretar las ideas que diversos autores pretenden transmitir, a fin de identificar los elementos y situaciones que se incluyen en el término paz.

En resumen, al ahondar en el estudio de la paz, es posible establecer que la misma, no se limita únicamente a la ausencia de guerra, dado que, la guerra es solo *una expresión más de violencia*. En consecuencia, la categoría de paz, debe estudiarse en relación a la violencia atendiendo a todas sus manifestaciones, como se explicará más adelante.

De hecho, Johan Galtung define la paz como “*la ausencia de violencia directa, estructural y cultural siendo la paz = paz directa + paz estructural + paz cultural.*”¹²

Pero ¿qué es la violencia? La violencia no debe entenderse únicamente como una agresión física entre particulares o una agresión militar entre Estados o naciones, si bien ambas son expresiones claras de violencia, debe tenerse en cuenta que, la definición del término involucra otras manifestaciones que en algunos casos es posible que pacen desapercibidas.

En esa lógica, para efectos del curso, es importante establecer tres tipos de violencia: la violencia directa, la violencia estructural y la violencia cultural.¹³ La primera en la clasificación es quizás la más generalizada y se tiende a creer que violencia es únicamente un estado en el conflicto donde se llega a la agresión física o militar según sea el caso. Por lo tanto, es necesario establecer que el tipo de violencia denominado como directa, se refiere a la violencia visible o perceptible fácilmente, a través de los sentidos, como una agresión verbal, una agresión física o un enfrentamiento armado.

No obstante, los ejemplos anteriores son ejemplos de violencia (directa), la violencia en sentido amplio no se limita a ello, existen otras formas de violencia que, si bien su percepción no es tan sencilla, como en el caso de la violencia directa, también son expresiones que afectan o pueden poner en riesgo a la paz.

Un ejemplo claro es la violencia estructural, que como se ha hecho referencia antes, es producto de las injusticias y la desigualdad que existe en las estructuras sociales, donde unos tienen la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas y vivir en condiciones óptimas, teniendo acceso a servicios básicos, sanidad, alimentación adecuada, vivienda, recreación etc. En contraste con otro

12 Vicente Hueso García, “La Transformación de los Conflictos por medios pacíficos”, Cuadernos de estrategia, n. 111 (2000): 131.

13 *Ibid.* 130.

segmento de la población que no tiene las posibilidades de satisfacer incluso las necesidades más apremiantes.

La pregunta que generalmente se hace en este caso, es la siguiente: ¿es realmente violencia la injusticia y desigualdad? Sin duda lo es, es un tipo de violencia estructural que, en algunos casos puede conducir a otro tipo de violencia con efectos aún más fatales; puede conducir a violencia directa. En la medida que las injusticias se agudizan, la frustración por satisfacer las necesidades propias, del grupo familiar o de un colectivo, también incrementan, y si no se da un tratamiento adecuado, la tensión puede escalar y producir choques con violencia inclusive directa.

Pero el estudio de la violencia no se limita a la violencia directa y a la estructural, también es importante reflexionar sobre otro tipo de violencia, la violencia cultural. Este tipo de violencia es aún más difícil de percibir dado que está arraigada en las sociedades y las personas la ejercen inclusive sin percatarse de ello. Este tipo de violencia tiene como característica, la tendencia a normalizar o minimizar expresiones de violencia estructural y, además, pretende minimizar o justificar la violencia directa, motivo por el cual resulta fundamental comprenderla, si se pretende avanzar en ruta hacia una verdadera paz.

Otra pregunta válida de los estudiantes en este sentido es: ¿cómo es posible que se pueda justificar o minimizar las expresiones de violencia directa o estructural? Y la respuesta es simple, por medio de expresiones artísticas, desde una pintura, la letra de una canción, un dicho popular y en casos más extremos, valiéndose de la religión¹⁴ para justificar o legitimar otros tipos de violencia tanto estructural como directa.

En el siguiente enlace encontrarás 3 imágenes y para cada una de ellas, opciones de respuesta a fin de identificar el tipo de violencia al que se hace referencia.

GAMIFICACIÓN

<https://view.genial.ly/62fabdfb7f1ec0001af86c4c/interactive-content-quiz-sobre-imagen-2>



¹⁴ Resulta conveniente aclarar que no se pretende afirmar que la religión, independientemente de la denominación, promueva en sí misma la violencia estructural o directa, sino más bien, es utilizada en algunos casos por grupos extremistas (minorías) que, valiéndose de la fe, promueven acciones de violencia en diferentes regiones, como es el caso con Boko Haram.

Una vez se ha comprendido este punto, conviene introducir a los estudiantes al abordaje de una *cultura de paz*, que finalmente, es el propósito, la meta o supuesto ideal, donde no solo se trata de evitar la guerra, sino que, además, se trabaje por evitar las desigualdades sociales y económicas, así como todas las expresiones culturales que le fomenten o justifiquen.

1.2 Construcción de paz y el desarrollo. La perspectiva de las relaciones y el poder

La construcción de la paz como se ha explicado conlleva una íntima relación con la justicia, aquí surge un importante debate, ¿qué debe entenderse por justicia? La RAE le define como un principio moral que lleva a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece.¹⁵ Entonces, es lógico preguntarse: ¿qué es lo que pertenece a cada uno? Respondiendo a esa interrogante, es lógico suponer que justicia y legalidad son sinónimos, y que a cada uno le pertenece lo que disponga la ley. Sin embargo, no es así. Que algo sea legal, no necesariamente implica que sea justo o que se actúe con justicia. Debe tenerse presente que el sistema normativo responde a intereses y/o coyunturas, pretendiendo regular la conducta de las personas y garantizar así, la convivencia.

En atención al párrafo anterior, si se pretende construir la paz, no debe obviarse la justicia; en esa lógica, es oportuno contrastar la noción de paz oriental y occidental.

Por un lado, los griegos y romanos concebían la paz como ausencia de guerra,¹⁶ si bien existen algunas variantes entre griegos y romanos, lo cierto es que en ambos casos coinciden en que la paz es posible cuando no hay guerra. Aunque no hay una definición de paz mundialmente aceptada, la idea de paz occidental es la más extendida, pero debe aclararse que no es la única.

Por ejemplo, la idea de paz oriental¹⁷ concibe la paz como una situación de armonía, pero esa armonía no se limita a las relaciones entre las personas, también implica armonía y bienestar con la naturaleza, respeto y justicia.¹⁸

En ese sentido, la construcción de la paz no debe abordarse separadamente del desarrollo, teniendo en cuenta que la noción de desarrollo ha experimentado cambios en las últimas décadas.

15 Ver más en: Diccionario de la Lengua Española <https://dle.rae.es/justicia>

16 Paris Alejandro Cabello Tijerina, et al., *Cultura de paz* (México: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2016), 6-7.

17 Con mayor arraigo en Asia, particularmente en India, China y Japón.

18 Paris Alejandro Cabello Tijerina et al., *Cultura de paz* (México: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2016), 8.

En un primer momento se creía que desarrollo era sinónimo de crecimiento económico, la realidad demostró que esa idea era equivocada ya que un país podía experimentar un considerable crecimiento económico y sin embargo, no verse reflejado en la calidad de vida de su población. También se consideró que el desarrollo estaba vinculado con obras de infraestructura, pero en la práctica, es sencillo comprobar que un país puede contar con impresionantes carreteras, puentes y demás obras de infraestructura, pero aun a pesar de ello, su población puede afrontar serios desafíos en la satisfacción de sus necesidades, inclusive de las necesidades más básicas o indispensables para sobrevivir. No puede negarse que las obras de infraestructura son importantes y necesarias, pero el desarrollo no se limita exclusivamente a esos aspectos.

Es así como se llega a una noción de desarrollo mucha más completa, que incorpora aspectos de suma relevancia como el acceso a servicios básicos, la posibilidad de acceso a educación, salud, empleo digno y además, bien remunerado, así como la posibilidad de gozar de un medioambiente sano y de un adecuado aprovechamiento de recursos, incorporando como ejes transversales temas como la equidad y la inclusión de grupos o sectores históricamente marginados.

En consideración a los puntos anteriores, se debe analizar *la perspectiva de las relaciones y el poder*, estableciendo en un primer momento qué debe entenderse como tal.

Por lo tanto, a fin de lograr una adecuada asimilación de los contenidos, se debe partir por explicar que existe una idea tradicional de poder. Según esa idea tradicional, se le considera básicamente un monopolio del Estado, que tiene la posibilidad de incidir en diversos ámbitos de la vida de las personas y hacer uso de la fuerza cuando sea necesario. Según este enfoque tradicional, el poder es lineal, de arriba hacia abajo y se detenta por una clase dominante, que, haciendo uso del Derecho,¹⁹ busca mantener y garantizar sus privilegios; además de neutralizar posibles amenazas al *statu quo* que eventualmente puedan poner en peligro los privilegios de la clase dominante.

En contraposición a esa idea tradicional, puede entenderse que Michel Foucault, un destacado sociólogo, filósofo, psicólogo e historiador francés, le concibe como una acción, y por tanto, el poder no se detenta, sino más bien se ejerce. Además, de acuerdo con Foucault el poder no es lineal, se encuentra presente en todas las relaciones sociales y actúa no sobre las personas, sino sobre sus acciones ya sean acciones presentes o futuras.²⁰

19 Entiéndase por Derecho a un sistema de normas jurídicas, por ende, coercibles que regulan la conducta de las personas en los diferentes ámbitos de la vida mediante la aplicación de leyes que mandan, prohíben o permiten determinados comportamientos o conductas, estableciendo sanciones para las personas que incumplan las disposiciones.

20 Michel Foucault, "El sujeto y el poder", Revista Mexicana de Sociología, n. 3. (Jul. - Sep., 1988): 3-20.

Lo anterior puede resultar quizá un poco confuso, lo cierto es que el análisis de Foucault sobre el poder y las relaciones de poder, conviene ilustrarlo con ejemplos que permitan a los y las estudiantes asimilar de mejor manera los contenidos.

En esa lógica, es posible afirmar que el poder no se limita a la relación Estado – Población; las relaciones de ese tipo existen en todas las esferas, en la familia, en el trabajo, en la sociedad, en la escuela, en la iglesia etc. Todas las personas en algún momento lo ejercen **sobre las acciones** de otras, logrando que estas últimas, adecuen sus acciones, su comportamiento o conducta a los intereses de la persona o personas que ejercen el poder. Pero en esa dinámica, es probable que una persona lo ejerza como sujeto activo y que a su vez, en otros ámbitos sea ella quien adecue sus acciones o comportamiento a los intereses de otra persona, actuando así como sujeto pasivo.

En virtud de esa dinámica de las relaciones de poder, en algún momento de la vida toda persona lo ha ejercido o lo ejercerá sobre otra u otras personas, actuando así, como sujeto activo en el ejercicio del poder, pero de igual forma, es probable que, en algún momento, también el que lo ha ejercido o ejerce como sujeto activo, deba adecuar sus acciones a los intereses de otra u otras personas, actuando entonces como sujeto pasivo.

Los roles activo y pasivo en el ejercicio del poder pueden identificarse fácilmente en el siguiente ejemplo:

**Mira el siguiente
infográfico** 





Marcos es padre de Luis, un joven de 16 años, Luis fue invitado a una fiesta hace algunos días, pero su padre Marcos no le autorizó asistir. Luis no acudió a la fiesta y aprovechó ese espacio para terminar un trabajo en grupo que les fue asignado en su colegio, Luis fue propuesto por sus compañeros de equipo, para unificar el referido trabajo.



Sin embargo, Martha, compañera de Luis e integrante del equipo, no había enviado su parte del informe, por ese motivo, Luis llamó a Martha a su celular para solicitarle el envío de la parte que a ella le corresponde.

Ese día, Martha tenía planeado salir con su familia a la playa, pero temía que, si no enviaba su parte del informe, Luis no le incluiría en el trabajo y perdería su nota, por lo que, decidió no ir a la playa y trabajar en su parte del informe.





Luis trabajó toda la mañana en unificar el trabajo; pero luego, su computadora se dañó, por ese motivo, se comunicó con su padre Marcos para pedirle que, a su regreso del trabajo, pasara a un reconocido almacén a comprar una nueva computadora.



Marcos le dijo a su hijo que saldría del trabajo a las 4:00 pm como todos los días, y que pasaría a comprar la computadora de regreso a casa, pero minutos después, María, la propietaria de la empresa donde Marcos trabaja, le dijo que debía quedarse a cubrir a un empleado que, minutos antes se había reportado enfermo, por lo que Marcos trabajaría doble turno.



En el ejemplo anterior, es posible identificar como los diversos sujetos, siendo personas libres, son parte de relaciones de poder. Ya sea en calidad de sujetos activos o de sujetos pasivos. En algunos casos, logrando que otros adecuen sus acciones a sus propios intereses, y en otros, siendo ellos los que adecuan sus acciones a los intereses de otros.



EJERCICIO

Elaborar un esquema que permita identificar los roles de cada uno de los personajes. Junto al esquema, incorpora un análisis explicando cada rol, a la luz del fundamento teórico estudiado hasta este momento.



DESCARGA LA GUÍA

https://drive.google.com/file/d/1qtY6cTPPsVA3h_PEGgVyLmXiQVH4vzgJ/view?usp=sharing

Una vez se ha comprendido lo anterior, conviene preguntarse: **¿qué hace posible el ejercicio del poder?** Esa posibilidad de incidir en las acciones de otras personas y que estas adecuen su actuar a los intereses de otra persona o grupo, está dada en virtud de:

- **El sistema jurídico**
- **La costumbre**
- **La riqueza**
- **El convencimiento por medio de la palabra, etc.**

Téngase en cuenta que, en todos esos supuestos, el poder se ejerce sobre las acciones de **seres libres**, de lo contrario, serían relaciones de esclavitud. Teniendo en consideración ese punto, las relaciones de poder pueden ser desiguales o equiparables, en algunos casos evidentes y en otros no, pero siempre están presentes en los diferentes ámbitos de interacción de las personas. En ese sentido, el poder circula entre todos los sujetos, creando en esas relaciones, redes de interconexión que, a su vez, pueden provocar resistencia o de adaptación.

Se concluye este apartado estableciendo algunas consideraciones que se deben tener en cuenta para un análisis del poder y de las relaciones de poder:

- **El sistema de diferencias** (Qué le permite a una persona actuar sobre las acciones de otros).

Por ejemplo, las diferencias establecidas por la ley o por las tradiciones, las diferencias económicas en la apropiación de la riqueza que a su vez, generan condiciones de desigualdad en las que el poder se ejerce en virtud de la riqueza que se posee y el acceso que pueda tenerse o no, respecto a determinadas mercancías.

- **Los objetivos perseguidos** (Qué se busca lograr).

El poder se ejerce en razón de objetivos claros y determinados; conviene entonces puntualizar algunos de ellos, como el mantenimiento de los privilegios que ya se poseen, la acumulación de nuevos beneficios y el funcionamiento de la autoridad legal por parte del Estado.

- **Los medios que dan origen a las relaciones de poder** (armamento, palabras, riqueza) identificando si el poder es ejercido por la amenaza de las armas, si el poder es ejercido simplemente por los efectos de la palabra o el convencimiento o si el poder es ejercido por medio de la disparidad económica que pudiese existir.
- **Formas de institucionalización** (tradicción, normas / jurídicas religiosas, etc.).

En relación a las predisposiciones tradicionales, las estructuras legales o el sistema jurídico normativo imperante, así como los fenómenos relacionados con la costumbre, de manera particular, aquellas prácticas arraigadas en las familias y transmitidas por generaciones.

Por lo tanto, puede concluirse que, el poder no se limita a una esfera determinada, está presente en todas las estructuras sociales, económicas, políticas, culturales y religiosas de una nación. Se encuentran legitimadas por el Estado mediante las leyes y en algunos casos, institucionalizadas por la costumbre.²¹

1.3 Conflicto, crisis, violencia y prevención: *corrientes y enfoques*

Para el adecuado abordaje del presente apartado, es indispensable haber asimilado correctamente los temas anteriores, y tener claridad que los conflictos son en sí mismos, incompatibilidades, choques o contraposiciones producto de la interacción del ser humano.

Desde sus orígenes, el ser humano ha buscado la manera de satisfacer sus necesidades y las de su grupo. En un primer momento esas necesidades se resumían en alimentación y sobrevivencia al tener que enfrentar condiciones climáticas adversas, evitando ser devorado por fieras salvajes. Con el transcurrir del tiempo, pasando del nomadismo al sedentarismo, van surgiendo nuevas necesidades, y otras, simplemente se transforman. Por lo tanto, es lógico afirmar que las necesidades no son exclusivas del hombre moderno, han existido siempre, existen y existirán; sin embargo, los recursos para satisfacerlas son escasos o limitados, por lo que, en algún momento, es probable enfrentar

21 Teniendo presente que, la ley manda, prohíbe y también permite. Por lo que, en los casos donde la ley no lo establece un determinado accionar, pero tampoco lo prohíbe, se entenderá que lo permite. Además, en el caso de la costumbre, las prácticas culturales arraigadas en una nación, también generan relaciones de poder y si bien no son parte de normas jurídicas, la aceptación de la población, su práctica constante y su transmisión a las nuevas generaciones, también son mecanismos de legitimación.

incompatibilidades con otros sujetos, y es ahí, cuando surge o nace un conflicto, provocando una crisis en la interacción entre las partes enfrentadas, y al no darse un tratamiento adecuado a la controversia, ésta puede desembocar en algún tipo de violencia.

La violencia puede ser estructural, cultural y llegar inclusive a violencia directa, dado que, entre más vital sea la necesidad insatisfecha, mayor es el nivel de frustración y más compleja será la crisis que resulte; por lo tanto, es sumamente importante comprender la necesidad de trabajar en la prevención, a fin de evitar llegar a una crisis que genere violencia y un posible aumento de las tensiones entre las partes involucradas.

En ese sentido, se plantea la prevención como una manera de evitar el conflicto y por consiguiente la violencia. Para ello, es vital prestar atención a posibles choques o incompatibilidades que puedan generarse producto de la interacción humana, interacción que resulta necesaria e indispensable para lograr la sobrevivencia. Por lo tanto, esas incompatibilidades a las que se hace referencia, deben entenderse como algo normal producto de la interacción social, y canalizar los esfuerzos en solucionar las controversias cuando el conflicto todavía es latente, es decir no se ha manifestado.

1.4 Resolución de conflictos vrs transformación de conflictos

Tanto la resolución como la transformación, abordan los conflictos desde enfoques diferentes, la resolución analiza los aspectos negativos, centra su estudio en las consecuencias o afectaciones que del mismo derivan. Por lo tanto, busca solucionarlo para evitar así, situaciones que puedan generar caos u otro malestar que altere el orden establecido. Entendiéndolo entonces, como un fenómeno que debe evitarse.

Es decir, se explica el conflicto como algo negativo, y no considera aspectos positivos en él. En atención a ello, conviene formular la siguiente interrogante: ¿puede un conflicto tener algo positivo? Desde el abordaje de la resolución NO. En razón que, únicamente lo percibe como resultado de las necesidades que no se han logrado satisfacer. Por ese motivo, el principal objetivo de la resolución consiste en evitar las consecuencias violentas o destructivas que de un conflicto puedan surgir.

En contraposición a la resolución, se encuentra la transformación de conflictos, que analiza el fenómeno desde una óptica diferente, para la transformación, éste es parte de la interacción de los seres humanos, pero no se centra en los aspectos negativos, sino más bien, en los aspectos positivos que puedan derivar.

Lógico sería preguntarse: ¿puede un conflicto tener algo positivo? Desde el abordaje de la resolución de conflictos SI.

Siendo los conflictos parte de la realidad, y teniendo en cuenta la necesidad del ser humano de interactuar con otras personas, es normal que en algún momento se genere una discrepancia, incompatibilidad o choque. Sin embargo, esa incompatibilidad puede ser una lección valiosa de aprendizaje para el desarrollo de la sociedad misma, por lo tanto, la resolución no niega que, las consecuencias del conflicto como la violencia sean algo negativo. Si bien lo reconoce, centra su análisis en el hecho que, además de ser parte de la realidad, producto de la interacción de las personas, también puede contribuir a transformar a la sociedad, aprendiendo, reflexionado, y sacando valiosas lecciones que posibiliten un cambio y una transformación en benéfico de la sociedad mediante el dialogo, la empatía, la comunicación y la cooperación mutua entre las partes involucradas.

1.5 El reto de la integración entre el conflicto y el desarrollo

Para el abordaje de este apartado, conviene aclarar que, en un mundo cada vez más globalizado, la integración se convierte en una necesidad. En la historia han existido importantes esfuerzos de integración tanto económica como política, algunos procesos más exitosos que otros. No obstante, pese a existir un discurso integracionista en diferentes regiones, la integración afronta un reto indiscutible, por un lado, lograr avanzar en ruta al desarrollo, generando mejores condiciones de vida para las personas, avanzando en temas de equidad e inclusión y propiciando un mejor aprovechamiento de los recursos, y por otro lado, el reto de abordar las discrepancias que, producto de los procesos de integración, puedan generarse, como choques entre grupos de poder económico o político, que puedan ver afectados sus intereses.

En esa lógica, no puede negarse que la integración se vuelve una necesidad en un mundo interconectado, sin embargo, se debe tener presente que la posibilidad de generarse nuevos conflictos es una realidad.

Resulta conveniente en este tópico, aprovechar para realizar una jornada de análisis y discusión, para la aplicación de los conocimientos que ya se han logrado. Se propone analizar el proceso de integración centroamericano, incluyendo avances, problemas fronterizos específicos como el problema entre Costa Rica y Nicaragua por el Río San Juan y la Isla Calero,²² las fortalezas o debilidades que puedan tener las instituciones, la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales en los procesos de toma de decisiones, y los intereses individuales de cada país y de diferentes grupos de poder económico.

22 Redacción BBC Mundo, "La CIJ de La Haya ordena a Nicaragua desmantelar un campamento militar y pagarle a Costa Rica por daños ambientales en sentencia sobre su disputa fronteriza", BBC Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-42921565>

1.6 La cultura y la construcción para la paz: *marco conceptual y teórico*

Según la definición incorporada en la Resolución A/52/13. 1998 de las Naciones Unidas,²³ la cultura de paz consiste en: *“Una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas o controversias mediante el diálogo y la negociación entre las personas, los grupos y las naciones”.*

La definición anterior resulta útil para comprender el contenido o esencia de la cultura de paz. Debe recordarse que tal como se explicó al inicio, la mayoría de estudios internacionales profundizan en el conflicto, pero a la fecha, es muy poco lo que se ha escrito o teorizado sobre la paz; conviene entonces explicar la diferencia entre paz positiva y paz negativa, que son dos términos comúnmente utilizados en el estudio de la paz en el abordaje de los conflictos.

Por un lado, la paz negativa se centra exclusivamente en el estudio de la violencia directa y de sus implicaciones; en ese sentido, es posible hablar de una perspectiva negativa de la paz, entendiéndose como *“el estado existente entre guerra y guerra; es decir, la ausencia de ésta. No obstante, al visualizar a la paz desde esta perspectiva provoca que su estudio se centre principalmente en los actos de violencia directa; el concepto que surge de esos estudios es de características muy limitadas, lo que dificulta su esclarecimiento, estudio y comprensión”.*²⁴

En cambio, la paz positiva trasciende y no se limita de manera exclusiva al estudio de la violencia directa, si bien la incorpora, no se limita a ello; además agrega en su análisis aspectos estructurales y culturales que como ya se ha explicado en los apartados anteriores, pueden fomentar, alentar, minimizar o justificar actitudes violentas.

En esa lógica, la idea de paz se encuentra íntimamente relacionada con la justicia, con el logro de condiciones de igualdad, de inclusión, de armonía y respeto con el entorno, no solo en un nivel micro, sino también a un nivel meso y macro.

En consecuencia, *“la paz definida desde la perspectiva positiva se entiende como aquella basada en la justicia, generadora de valores positivos y perdurables, capaces de integrar política y socialmente, y de generar expectativas que contemplen la satisfacción de las necesidades humanas”.*²⁵

23 Organización de las Naciones Unidas. Resolución A/52/13. 1998.

24 Paris Alejandro Cabello Tijerina et al., Cultura de paz (México: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2016), 10.

25 *Ibíd.*



EJERCICIO

Tomando como base lo anterior, es conveniente que los estudiantes realicen un ejercicio práctico, elaborando un cuadro comparativo, aplicando la teoría en una situación concreta de la realidad, puede ser en un caso específico que el docente introduzca para su análisis, o alguna situación pertinente seleccionada por los estudiantes.

ACTIVIDADES UNIDAD I

Actividades evaluadas:

- Un laboratorio que involucre análisis y discusión grupal sobre casos específicos.
- Un laboratorio individual en línea sobre los contenidos desarrollados durante la unidad.

Unidad I - TEST



https://drive.google.com/file/d/1JG8nprYx4D8w35suZVcJV_9GWlee9lc9/view?usp=sharing



Videos recomendados:

Selecciona la casilla cuando hayas visualizado el material

El poder según Foucault: <https://youtu.be/fj1cHZhpYw0I>

Foucault, Microfísica del Poder: <https://youtu.be/XFh76zjqKM>

Foucault Qué es El Poder: https://youtu.be/gZ1_I7iwWAA

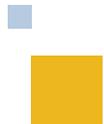
“El sujeto y el poder” de M. Foucault (Audiolibro):
<https://youtu.be/0548mJn-Bb4>

Herramientas para **identificar,** entender y analizar el **conflicto**



UNIDAD

2



2.1 Estructura del conflicto y las crisis

Estudiar la estructura del conflicto, implica identificar y relacionar tres elementos indispensables para lograr comprender correctamente la incompatibilidad. Estos elementos son:

- a) **Personas**
- b) **Procesos**
- c) **Problemas**

Al analizar cada uno de ellos, el elemento **personas**, tal como se ha explicado con anterioridad, no debe limitarse a personas físicas, debe tenerse presente que, jurídicamente existen 2 tipos de personas, las naturales y las jurídicas, cada una con sus atributos y características; por tanto, el elemento personas puede incorporar tanto a personas naturales, es decir, hombres y mujeres, como también personas jurídicas como asociaciones, gremiales etc.

Al momento de analizar el conflicto y pretender explicárnoslo, es indispensable documentarse, y conocer su estructura. Eso, no es tarea sencilla, pretender explicar un conflicto, sin tener el conocimiento previo de la estructura, será un error. Por lo tanto, es fundamental conocer quiénes son las personas involucradas, no solo directamente, sino también indirectamente, teniendo presente que, en un conflicto, los actores directos no son los únicos que tienen un interés particular, también existen actores indirectos, que, si bien no son los que se encuentran enfrentados directamente, también tienen un interés en el desenlace que pueda generarse.

También, es importante conocer sobre las relaciones de poder existentes entre los sujetos. Indudablemente, en todos los ámbitos existen **relaciones de poder**, estas pueden ser equilibradas o no, dependiendo de múltiples factores. La importancia de identificarlas, se centra en la posibilidad de determinar el grado de influencia que pueda existir entre cada uno de los actores en el conflicto. También, es importante señalar cuáles son las percepciones que cada actor pueda tener, es decir, cómo percibe el conflicto y cómo considera que le afecta esa situación en particular.

Una vez se ha logrado comprender lo anterior, conviene identificar los **procesos** que han tenido lugar, para ello, en la clase sincrónica o presencial se recomienda, plantear una situación específica, para que los estudiantes puedan profundizar en ella, y responder en equipo a las siguientes interrogantes:

¿Qué ha generado el conflicto?

El proceso es parte de la estructura del conflicto, entenderlo obliga a tener claridad de las causas, es decir, lo que le ha generado. En esa lógica, debe tenerse presente que, cada situación tiene su peculiaridad y por tanto, puede ser unicausal o multicausal.

¿Qué lo ha agudizado?

Los conflictos surgen producto de la interacción de las personas. En la unidad anterior, se ha explicado que los mismos pueden definirse como incompatibilidades, choques o contraposiciones que pueden darse en la medida que se afectan intereses o se pone en riesgo la supervivencia de la persona, de su familia o de su grupo.

Los conflictos no son una novedad, han existido siempre, aun desde antes que el ser humano los comprendiese y tratase de explicárselos. Por lo que cuando un conflicto surge, es posible que este se agudice, es decir se vuelva más complejo e inclusive violento. Si se pretende estudiar esas contradicciones, es vital identificar y puntualizar las acciones o situaciones que han contribuido a agudizarlo.

En esa lógica, también es de suma importancia conocer las soluciones y resultados obtenidos en el conflicto que se estudie, teniendo presente que, cuando se genera, es probable que las partes directamente involucradas, muestren interés en solventar el inconveniente y tengan algún tipo de acercamiento, que se encuentren en una negociación o ya hayan logrado un acuerdo satisfactorio; todo eso debe registrarse, conocerse, a fin de tener claridad no solo del elemento personas, sino también de los procesos que esas personas han realizado.

Lo anterior posibilita comprender de mejor manera los **problemas**, es decir, si la incompatibilidad surgida es producto de intereses, recursos, valores etc.

La ilustración recomendada para explicar este punto es la siguiente:



Fuente: Ilustración de elaboración propia.

De esta manera, será posible identificar y comprender la crisis surgida y la escala del conflicto, determinar si el conflicto se encuentra en una etapa latente, manifiesta o violenta, si el conflicto se ha estancado o se encuentra en desescalada.

Conviene entonces familiarizar a los y las estudiantes con la terminología básica en relación a la escala del conflicto, explicando cada una de las expresiones siguientes:

- **Conflicto latente**
- **Conflicto manifiesto**
- **Conflicto violento**
- **Conflicto estancado**
- **Conflicto en desescalada**

2.2 Procesos que sigue un conflicto: **causas del conflicto** (*Círculo de Moore*), **estructura** (*Triángulo de satisfacción*)

Causas del conflicto

En el estudio de las causas del conflicto, usualmente se utiliza la herramienta de medición conocida como *Círculo de Moore*; en definitiva, es una herramienta valiosa que da la posibilidad de establecer si el conflicto es genuino o no.

¿Qué significa eso?

Como se ha explicado, el conflicto surge como resultado de la interacción de las personas; en esa interacción, existen múltiples escenarios que posibiliten un choque o una incompatibilidad, pero en algunos casos, ese conflicto responde a falsas precepciones, información falsa, emociones fuertes etc., y por lo tanto, no se considera como un conflicto genuino.

Debe aclararse que el *Círculo de Moore* no pretende establecer si el conflicto existe o no, aquí no se analiza la existencia del conflicto como tal, sino más bien, sus causas y en atención a ellas, clasificarlo como un conflicto genuino o no.

En este apartado, se profundiza en el hecho que, **no todos los conflictos tienen causas válidas**, de ahí el hecho de clasificarlos como genuinos y no genuinos a la luz del *Círculo de Moore*.

Pero, ¿cuál es el criterio para tal clasificación?

De conformidad al *Círculo de Moore*, se consideran genuinos los conflictos cuya causa sea **estructural** como por ejemplo relaciones de poder desequilibradas,

desigualdad social etc. Y también lo son, aquellos denominados como **conflictos de intereses**, es decir aquellos que tienen a su base dinero, recursos etc. Se consideran como no genuinos, aquellos conflictos de información que sean producto de información falsa o de falta de información, los conflictos de relación que sean producto de emociones fuertes o de falsas percepciones y los conflictos de valores en relación a actitudes y sistema de valores.

En este apartado, se recomienda ilustrar con el Círculo de Moore y plantear algunos ejemplos para que los estudiantes, puedan determinar si los ejemplos corresponden a conflictos genuinos o no. Para ello, el docente **proporcionará casos hipotéticos** y en equipos de trabajo, se deberá analizar y determinar cada uno de ellos, luego, se compartirán las valoraciones con toda la clase.

El Círculo del Conflicto



Fuente: Imagen de referencia tomada de internet en relación al Círculo del Conflicto de Christopher W. Moore. <http://forense-p.blogspot.com/2014/04/manejo-de-conflictos-y-estrategias.html>

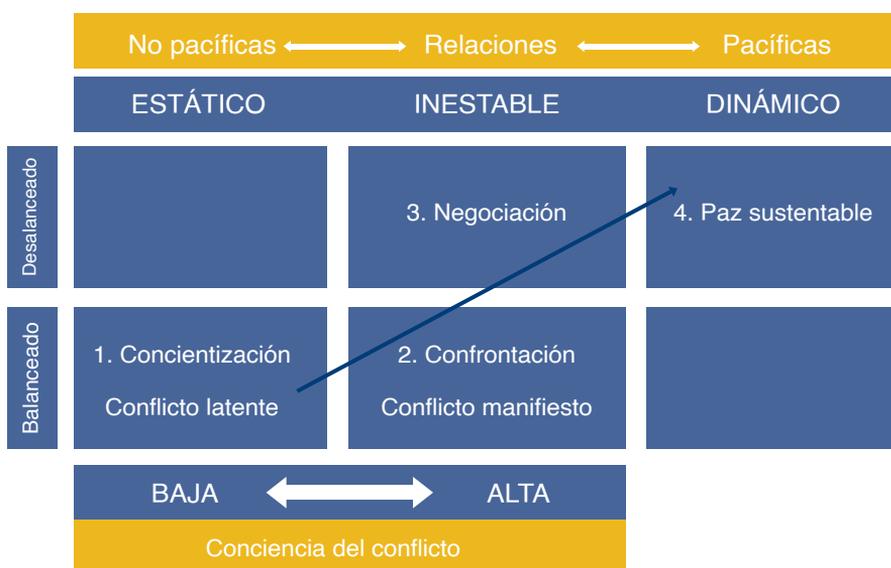
2.3 Conflicto y cambio: *Matriz de Curle*

La Matriz de Curle²⁶ es otra herramienta valiosa en el estudio de los conflictos, realmente es una matriz que no presenta mayor complejidad, la clave radica en prestar atención a dos parámetros fundamentales:

- **Nivel de conciencia**
- **Balance de poder**

²⁶ Matriz para el abordaje de los conflictos del académico británico Adam Curle

En relación al nivel de conciencia, este determina si el conflicto es latente o es un conflicto manifiesto, dado que, si en nivel de conciencia sobre la incompatibilidad entre las partes es bajo, entonces el conflicto será latente, es decir, en cualquier momento puede manifestarse, ya que en la medida que la persona tiene conciencia de la incompatibilidad, el conflicto puede manifestarse y pasar a una etapa de confrontación. En atención también a la relación de poder existente, de forma particular, cuando se trata de una relación de poder desbalanceada, donde una de las partes ejerce mayor poder. Sin embargo, en atención a la Matriz de Curle, cuando esa confrontación tiene lugar en una relación de poder mucho más balanceada, la misma puede pasar a otra etapa, es decir, es posible llegar a una negociación, en el entendido que también la contraparte ejerce algún tipo de poder que equilibra la relación existente. Esa negociación puede contribuir a lograr una paz que pueda mantenerse con el tiempo.



Fuente: Matriz de evolución del conflicto.
Elaboración propia según Christopher W. Moore

2.4 Dimensiones del conflicto:

Personal, social, cultural, económica, política, etc.

Dadas las peculiaridades del conflicto, es posible establecer una dimensión, para ello, conviene explicar a los estudiantes las características de cada una de las dimensiones:

Dimensión personal: este tipo de conflictos, son producto de la incompatibilidad que surge entre dos personas o más. Generalmente, son el resultado de las relaciones interpersonales, involucran percepciones, intereses,

información, valores etc. También es posible identificarlos como conflictos a nivel micro.

Dimensión social: surgen en la sociedad misma, se producen cuando en la sociedad existen choques o incompatibilidades, estas pueden involucrar a organizaciones sociales, colectivas, gremiales y a la población en general.

Este tipo de conflictos, usualmente se presentan motivados por causas estructurales, desigualdades, intereses, aprovechamiento de los recursos y en algunos casos, son producto de contraposiciones en el sistema de creencias. Estos conflictos es posible clasificarlos en un nivel medio.

Dimensión cultural: los conflictos con una dimensión cultural se relacionan con el sistema de creencias, las prácticas culturales, arraigadas en una sociedad; pueden en algún momento verse amenazadas por un sistema de creencias completamente distinto, es ahí cuando se produce la incompatibilidad y surge un conflicto cultural, en donde las personas perciben una amenaza a su cultura sea esta real o no, pese a ello, el conflicto surge.



EJERCICIO

Resulta oportuno analizar ejemplos concretos, para ello, se recomienda a cada estudiante, leer al menos un periódico, ya sea impreso o en línea, buscar una noticia en la que pueda reflejarse una incompatibilidad o amenaza al sistema de creencias.

Dimensión económica: los conflictos con dimensión económica se relacionan con causas económicas, intereses y/o aprovechamiento de recursos. Sin duda estos son conflictos genuinos, pueden generarse al interior de un Estado o nación e incluso trascender a un nivel macro.

Dimensión política: este tipo de conflictos, en atención a sus causas de conformidad con el círculo de Moore, pueden ser conflictos estructurales. Existen diferentes escenarios posibles donde pueden generarse conflictos de dimensión política, pasando desde los diferentes roles, la organización hasta el ejercicio del poder.



EJERCICIO

Para cada uno de los ejemplos, en caso de ser posible en razón del tiempo, se recomienda generar una discusión grupal con ejemplos y opiniones fundamentadas, haciendo uso del vocabulario técnico estudiado hasta el momento.

2.5 La perspectiva del tercer lado: *estrategias y roles*

Sin duda que antes de introducirse en este apartado del programa, es indispensable explicar a los y las estudiantes qué debe entenderse por *perspectiva del tercer lado*.

La clave se encuentra en comprender dos términos básicos:

- **Perspectiva**
- **Tercer lado**

La RAE define perspectiva como *“un punto de vista desde el cual se considera o se analiza un asunto.”*²⁷ Y por tercero, a alguien que se ubica fuera de las partes en conflicto; por lo tanto, la perspectiva del tercer lado es una manera de ver y comprender el conflicto, pero no desde la propia óptica, sino más bien desde fuera, desde la comunidad, desde el entorno.

Téngase en cuenta que generalmente en un conflicto, cada una de las partes involucradas tiene una visión de la situación, se explican el conflicto, desde su propia perspectiva, es ahí donde suele generarse una polaridad en donde se considera a la contraparte como equivocada, en error.

Adoptar una perspectiva del tercer lado, implica hacer el esfuerzo por ver el conflicto no desde la óptica de una de las partes en controversia, sino desde fuera, desde el entorno, desde la comunidad.

Para el abordaje de este acápite, se propone tomar como ejemplo el conflicto entre el Estado de Israel y Palestina. Un conflicto complejo sin duda, que, al verlo desde la perspectiva israelí, contrasta con un visón del mismo desde la óptica palestina.

Entonces, si se pretende analizar el conflicto desde la perspectiva del tercer lado, se debe observar el mismo desde fuera, es decir desde la sociedad civil, la comunidad internacional, los países vecinos, los turistas que suelen visitar la región etc.

Es importante aclarar que analizar un conflicto desde la perspectiva del tercer lado, no significa que la persona que analiza no tenga alguna simpatía con una parte en concreto, de ninguna manera, lo fundamental es comprender los argumentos de cada una de las partes, los puntos en común, los intereses, etc. inclusive las mismas partes en conflicto pueden tratar de ver y entender la situación desde un tercer lado, desde la comunidad, desde el entorno, desde fuera e identificar intereses o puntos en común, evitando la violencia en todas sus manifestaciones y promoviendo el diálogo.

27 Ver más en: Diccionario de la Lengua Española <https://dle.rae.es/perspectivo#SkENGmm>

En esa lógica, se pueden aplicar estrategias para solventar la incompatibilidad, en función de esas estrategias pueden surgir roles específicos.

ALGUNAS ESTRATEGIAS SON:	ALGUNOS ROLES SON:
Mediación	La figura del mediador
Conciliación	La figura del conciliador
Arbitraje	La figura del arbitro

Fuente: Tabla de elaboración propia.

Para cada una de las estrategias y roles detallados en la tabla anterior, debe conocerse la definición, las características y la regulación aplicable.

2.6 Herramientas avanzadas de análisis: *árbol de problemas, mapa de actores y poder, esquema de procesos, círculo del conflicto, etc.*

En el presente apartado, con el conocimiento teórico adquirido hasta el momento, conviene realizar ejercicios prácticos en función de comprender el funcionamiento de las herramientas avanzadas de análisis.

ÁRBOL DE PROBLEMAS:

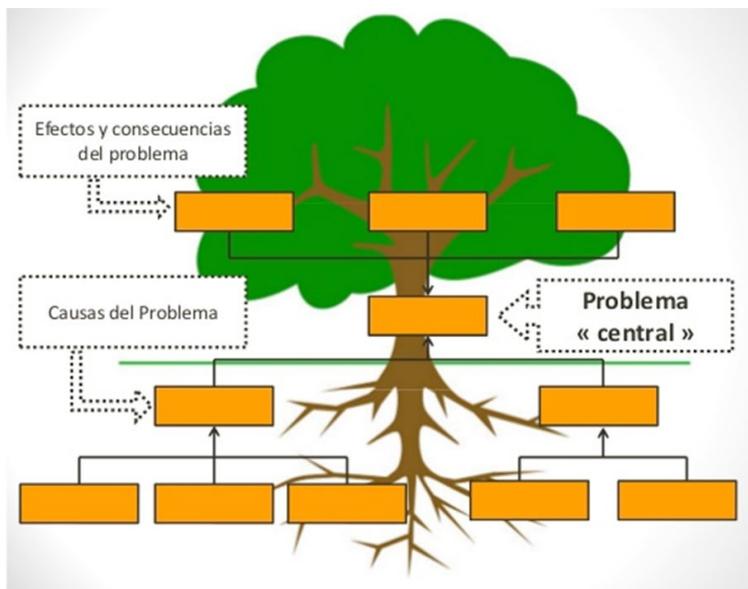
Es una herramienta que permite analizar y profundizar en un conflicto conociendo sus causas y sus consecuencias o efectos.

Debe aclararse que construir un árbol de problemas no es tarea sencilla, tampoco resulta extremadamente complicado, toda vez que se disponga de la información necesaria y verificada, es decir, respaldada por fuentes confiables.

Para construir un árbol de problemas, primero se debe documentar sobre el conflicto que se pretenda analizar; es importante conocer aspectos históricos, geográficos, económicos, culturales, sociales y políticos. Entre más amplia sea la información disponible, mejor estructurado resultará el árbol de problemas.

Se debe ser cuidadoso al momento de elaborar un árbol de problemas, evitando confundir efectos con causas y viceversa. Para ello, conviene analizar y revisar la estructura del árbol de problema en varias ocasiones.

¿Por qué árbol de problemas? La denominación de esta herramienta, se debe al símil con la estructura de un árbol, donde las raíces representan las causas o sub causas, el tronco representa el problema principal o conflicto, y las ramas ilustran los efectos o consecuencias.



Fuente: Imagen tomada de internet: <https://www.pinterest.com/oscarbonito2013p/arbol-de-problemas/>

MAPA DE ACTORES Y PODER:

El mapa de actores y poder es otra herramienta avanzada de análisis, permite identificar a los actores del conflicto, sean estos directos o actores indirectos. Permite ubicarlos y establecer las relaciones de poder, así como el nivel de influencia e interés que cada uno pueda tener en relación al conflicto.



EJERCICIO



DESCARGA

https://docs.google.com/document/d/1N_33cup9Wze-j03IVLnBWtJFdeli1eIK/edit?usp=sharing&ouid=107694242489360612921&rtopof=true&sd=true

ESQUEMA DE PROCESOS:

El esquema de procesos siendo otra de las herramientas avanzadas de análisis, permite analizar y comprender el conflicto desde sus causas u origen, complicaciones en su desarrollo, acercamientos entre las partes en búsqueda de una solución en caso de existir y resultados obtenidos hasta la fecha. Lo anterior puede plasmarse en un esquema sencillo de estructura lógica.

CÍRCULO DEL CONFLICTO:

El círculo del conflicto permite identificar las fuentes del conflicto, se ha desarrollado en el apartado 2.2 prestando especial atención a los conflictos genuinos, sean estructurales o de intereses.

2.7 Nivel de estudio clave del conflicto: *capacidades verticales y horizontales.*

En este acápite se analiza las capacidades en función de solventar un conflicto; se distinguen capacidades verticales y horizontales.

Los conflictos pueden generarse tanto en los altos círculos de poder, entre los encargados de la toma de decisiones, entiéndase gobiernos, líderes políticos etc., como también en la base, donde se encuentran los gobernados. En esa lógica, se plantea lo siguiente:

Una vez se ha identificado la controversia y el choque de intereses que genera la incompatibilidad, resulta posible individualizar a los actores directos e indirectos, además de puntualizar cuáles son sus respectivos intereses. Conviene pasar a otro nivel de estudio que resulta clave: las capacidades verticales y horizontales.

Para ello es conveniente analizar el nivel jerárquico y la posición, o rol que desempeñan cada uno de los actores. En función de ello, también es posible conocer la capacidad de decisión y de acción en relación con la contraparte.

En esa lógica, cuando exista un desequilibrio o una categoría jerárquica diferente, posicionando en desventaja a una de las partes, en cuanto a la toma de decisiones o de acciones a implementar, las capacidades de esta última se verán indudablemente reducidas. Lo anterior es válido en las diferentes dimensiones del conflicto, desde una incompatibilidad a un nivel micro, hasta una confrontación a un nivel macro que involucre a Estados enfrentados o en controversia a partir de intereses nacionales contrapuestos. Independientemente de ello, es indispensable conocer previamente los antecedentes de la controversia y a las partes involucradas, solo de esa manera será posible hacer un abordaje que permita identificar las capacidades para cada uno de los actores.

Para el desarrollo de este apartado, se recomienda realizar un ejercicio grupal que involucre análisis y discusión.



EJERCICIO

En equipos de trabajo de máximo 5 integrantes, deberán analizar un conflicto asignado por el docente, identificando los elementos necesarios para su comprensión y de esa manera, identificar las capacidades de acción y de decisión para cada uno de los actores.

Para el ejercicio anterior, se recomienda hacer uso del siguiente cuadro:

CONFLICTO:	
Actor "A"	Actor "B"
Intereses Actor "A"	Intereses Actor "B"
Capacidades de acción	Capacidades de acción
Capacidades de decisión	Capacidades de decisión
Conclusión grupal: (identificar capacidades horizontales y verticales)	

Fuente: Cuadro de elaboración propia.

ACTIVIDADES

UNIDAD II

En el marco de la unidad II, se recomienda:

Conformar equipos de trabajo y asignar un conflicto a nivel macro (conflicto de carácter internacional) con suficiente anticipación, a fin de poder realizar un estudio de casos y construirlo a lo largo del segundo y tercer período.

Es indispensable realizar ejercicios prácticos con acompañamiento del docente sobre las herramientas avanzadas de análisis.

Construyendo:

- **Árbol de problemas**
- **Mapa de actores y poder**
- **Esquema de procesos**
- **Círculo del conflicto**

Unidad II - TEST



https://drive.google.com/file/d/1izPPiQAqX_vd4Q0wNEhfk3Vgd0u02T3Q/view?usp=sharing

Procesos de intervención: herramientas para la resolución o transformación



UNIDAD

3



3.1 Etapas para la intervención:

resolución, gestión y transformación

Antes de introducirse al estudio de las etapas para la intervención, es importante hacer una retrospectiva a los términos RESOLUCIÓN, GESTIÓN Y TRANSFORMACIÓN.

Por un lado, **la resolución de los conflictos** centra su atención en el aspecto negativo, en consecuencia, aplica la idea tradicional respecto a que, este es un fenómeno social negativo que debe evitarse. Al respecto, es normal que surjan algunas inquietudes:

¿Puede el conflicto tener una connotación que no sea negativa?

Sobre ello, Francisco Jiménez Bautista plantea que, *“La resolución de conflictos, señala una interpretación negativa de las situaciones conflictivas porque pone el énfasis en la búsqueda de soluciones y en las consecuencias destructivas. En este sentido, mantiene la concepción tradicional de los conflictos como fenómenos sociales que hay que evitar a toda costa.”*²⁸

El cuestionamiento sobre la connotación de la controversia es válido, en virtud que, como se verá mas adelante, un conflicto puede ser analizado desde diferentes enfoques y en cada uno de ellos existen características específicas.

Como se ha mencionado, para la resolución del conflicto, es importante identificar las causas de la controversia y ejecutar las acciones que sean necesarias para evitar que el conflicto se manifieste y desarrolle. Dicho en otros términos, se pretende resolver desde la prevención. Eso conduce a formular otra interrogante:

¿Es posible resolver los conflictos?

Indudablemente los conflictos son el resultado de la interacción entre los individuos, esas interacciones hacen posible que en algún momento se produzcan diferencias, choques o contradicciones respecto a los intereses de cada una de las partes. En algunos casos, esas contradicciones, como se ha explicado en la Unidad II, son genuinas y en otros casos no. Por lo que puede entenderse que en la resolución, se apunta a la premisa de que los conflictos pueden resolverse satisfactoriamente.

²⁸ Francisco Jiménez Bautista, Roberto Beltrán Zambrano y Diana Gabriela Moreira Aguirre, *Gestión de Conflictos* (Dykinson, S.L., 2019) <https://doi.org/10.2307/j.ctvk8vz6x>.

Sin embargo, evidentemente este enfoque se queda corto en razón que no es posible resolver los conflictos de manera definitiva; además, como crítica se plantea el hecho de no reconocer los aspectos positivos que esas controversias generan para el desarrollo de una sociedad dinámica y cambiante.

La segunda etapa de intervención consiste en la **gestión de los conflictos** que,

“Aunque sigue resaltando las consecuencias destructivas de los conflictos, sin embargo, introduce una percepción más positiva cuando supone que toda situación conflictiva puede ser regulada mediante leyes y modelos. Así, las sitúa como fenómenos naturales, al mismo nivel que el resto de los elementos de la naturaleza. En este caso, esta metodología es criticada por quienes creen que los conflictos son parte de las acciones humanas, y como tales, no pueden ser manejados de la misma forma que las cosas del mundo natural. Muchos críticos observan que la vinculación de la gestión de los conflictos con el mundo empresarial donde acentúa de forma pronunciada sus aspectos teóricos y prácticos.”²⁹

Dicho, en otros términos, en la gestión el conflicto se entiende como una amenaza o peligro que involucra respuestas (acciones) que son el resultado del instinto del ser humano.

En contraposición a las intervenciones anteriores, **la transformación** analiza el conflicto desde una óptica diferente, reconoce que las controversias son producto de la interacción humana y, por tanto, en algún momento el conflicto puede generar violencia; sin embargo, eso dependerá del abordaje o tratamiento que pueda darse a la controversia, dado que para la transformación, las confrontaciones pueden generar cambios positivos en beneficio de todos. Para ello, es importante exteriorizar, buscar mecanismos viables para lograr acuerdos que favorezcan a las partes logrando transformar el fenómeno y reconociendo en él, aspectos positivos de mejora.

Para una mejor ilustración, se plantea el siguiente cuadro comparativo que el docente deberá explicar, solicitando ejemplos a los estudiantes durante la clase.

ETAPAS PARA LA INTERVENCIÓN		
RESOLUCIÓN	GESTIÓN	TRANSFORMACIÓN
<p>Centra su atención en los aspectos negativos del conflicto.</p> <p>Percibe el conflicto como algo negativo que se debe evitar.</p>	<p>El conflicto se entiende como una amenaza o peligro y en respuesta, el ser humano realiza acciones movido por el instinto.</p>	<p>Identifica en el conflicto aspectos positivos que pueden contribuir a una mejora sustancial en la sociedad. Cambios y transformaciones.</p>

²⁹ *Ibíd.*

ETAPAS PARA LA INTERVENCIÓN		
RESOLUCIÓN	GESTIÓN	TRANSFORMACIÓN
Propone resolver los conflictos.		Reconoce que el conflicto puede generar violencia si no se da un tratamiento adecuado.

Fuente: Cuadro comparativo de elaboración propia.

3.2 La importancia del empoderamiento y el reconocimiento

Para que el tratamiento que se de a los conflictos sea favorable, es importante que, en la transformación de las controversias, se logre mejorar las relaciones humanas, transformarlas y cumplir con los objetivos trazados. Para lograrlo, tal como lo plantea Sonia París en su tesis doctoral, se requiere cooperación, empatía y diálogo.³⁰

El término “empoderamiento” se lo debemos inicialmente al pensamiento feminista y ha sido asumido también por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano que traduce el término inglés empowerment por “potenciación”. *“Tiene el significado de que alguien recupere sus poderes, sus capacidades; tenga la posibilidad de potenciar sus competencias, se sienta revalorizado o valorado.”*³¹

En esa lógica, Vicent Martínez Guzmán y Sonia París Albert plantean que los seres humanos, individuales y en grupo, tienen poderes o capacidades para marginarse, excluirse, destruirse y hacerce las guerras viejas, nuevas o novísimas. Sin embargo, también sostienen que además tienen poderes y capacidades para hacer políticas que conviertan el miedo a la alteridad en asunción de la fragilidad y la vulnerabilidad como expresión de la interdependencia. Esta concepción del ser humano está basada en la capacidad que tiene para “performar” o configurar las relaciones humanas de unas u otras maneras. El empoderamiento consistirá en realizar políticas en las que los propios seres humanos y colectivos puedan ejercer sus poderes, capacidades y competencias desde sus culturas, saberes, valores y creencias, en interacción con las de los otros.³²

Cuando se presentan los conflictos, es normal que cada una de las partes actúe en función de sus propios intereses (personales, colectivos, nacionales o regionales) sin embargo, cuando se realiza un abordaje de las controversias a la

30 Sonia París Albert, “La Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la Paz” (tesis doctoral, Universidad Jaume I de Castellón de la Plana, 2005), 156.

31 Vicent Martínez Guzmán y Sonia París Albert, “Nuevas formas de resolución de conflictos: transformación, empoderamiento y reconocimiento” KATÁLYSIS, v. 9 n. 1 (jan./jun. 2006): 31.

32 *Ibid.*

luz de la transformación, es indispensable que las partes tengan convicción que, *“las situaciones conflictivas pueden convertirse en situaciones de aprendizaje en las que, las partes resultan favorecidas, en cuanto al empoderamiento y al reconocimiento, sin olvidar por ello, las injusticias y los daños que siempre surjan durante el proceso.”*³³

Es decir que, durante el proceso, probablemente se presenten escenarios complicados e inclusive violentos, pero de todo eso negativo, siempre se podrá rescatar aspectos positivos que contribuyen al crecimiento, reconocerse a sí mismo e identificar las habilidades para transformar esas contradicciones.



EJERCICIO

En este acápite, resulta conveniente generar un análisis del reconocimiento y el empoderamiento construyendo un caso a partir de un conflicto hipotético en donde sea posible que, las partes apliquen sus capacidades y competencias desde sus culturas, saberes, valores y creencias, en interacción con las de los otros.

3.3 La intervención directa y sus diversos efectos

La intervención directa es una técnica usualmente aplicada para el tratamiento de los conflictos, es probable que dependiendo de las circunstancias y de las peculiaridades de la controversia, las partes decidan por sí mismas mantener un acercamiento directo, y exponer a la contraparte su postura en relación al objeto del conflicto.

Esa intervención directa puede tener diversos efectos, dependiendo de las características del conflicto, del nivel, de las partes involucradas, de los intereses contrapuestos etc.

Por lo que el acercamiento directo propicia el diálogo y puede ser efectivo para lograr que las partes alcancen un acuerdo que satisfaga sus intereses. Sobre todo, en los supuestos en los que, la controversia nace producto de un mal entendido, una interpretación errónea y, por tanto, la intervención directa como un primer paso, puede resultar efectiva.

33 *Ibíd.* 157.



Fuente: Elaboración propia

3.4 La mediación: *capacidades, criterios y procesos*

La mediación constituye otra técnica para el abordaje de los conflictos, *“en el que una persona ajena al mismo o tercera parte interviene en él, de una forma voluntaria y no coercitiva, para detener sus tendencias destructivas. Constituye una forma pacífica de resolución, transformación o gestión de los conflictos, mediante la cual las partes deciden de forma voluntaria recurrir a una persona o institución que ayude a las partes en la negociación y manejo de su propio conflicto. Sin embargo, no existe compromiso de cumplimiento de los acuerdos que puedan alcanzarse.”*³⁴

En esa lógica, si bien la mediación puede resultar efectiva en algunos escenarios, los acuerdos ahí alcanzados, no tienen la capacidad de ser vinculantes, por lo que existe la posibilidad de un incumplimiento o un estancamiento que afecte las posibilidades de concluir satisfactoriamente.

La mediación como se ha explicado, involucra la participación de un tercero, que busca acercar a las partes y lograr entre estas, acuerdos que pongan fin a la controversia pero que, a su vez, sean mutuamente aceptados.

Por lo tanto, la mediación es flexible, pero, sobre todo, es voluntaria en cuanto a que, el mediador además de contribuir al acercamiento de las partes puede hacer propuestas que cada uno de los actores puede analizar y decidir si acepta o no. En el caso de las controversias internacionales, es importante considerar

³⁴ Francisco Jiménez Bautista, Roberto Beltrán Zambrano y Diana Gabriela Moreira Aguirre, *Gestión de Conflictos* (Dykinson, S.L., 2019), 59.

que esta técnica carece entonces de fuerza obligatoria, de conformidad a lo establecido en el art. 6 de la Convención de la Haya (1907).

*“La mediación (con la negociación) son los métodos más importantes para tratar con un conflicto entre individuos, grupos, organizaciones o naciones. La ventaja principal de la mediación y la negociación es su naturaleza voluntaria y no coercitiva, en las que el poder de la decisión final está en manos de las partes envueltas en el conflicto. Además, la mediación y la negociación incluyen un complejo sistema de relaciones, actividades y movimientos.”*³⁵

Johan Galtung afirma, con base a su propia experiencia, que *“si las partes buscan la ayuda de un tercero, generalmente no es para que este les dé la razón o no, sino por algo más fundamental, algo más profundo, algo que «active sus esperanzas», y, sobre todo, «una idea creativa que les haga salir del conflicto». Y quizás le haga alcanzar una situación nueva y mejor. Pero tendrá que ser algo no impuesto o presentado como la solución.”*³⁶

Francisco Jiménez Bautista en su obra retoma las características de la mediación puntualizando las siguientes:

- a) La mediación es un proceso de toma de decisiones y de manejo de conflictos.
- b) La mediación se activa cuando un conflicto no puede ser resuelto únicamente por las partes, e incluye la extensión y la continuación del manejo de los esfuerzos de las propias partes en conflicto.
- c) La mediación incluye la intervención en un conflicto de una tercera parte aceptable –el mediador– que está ahí para ayudar a las partes en disputa en su toma de decisiones. La mediación es esencialmente negociaciones con la inclusión de un actor adicional.
- d) La mediación es una forma no coercitiva, no violenta, y últimamente no obligatoria de alcanzar decisiones. Los mediadores no tienen autoridad para forzar a las partes a resolver sus diferencias.
- e) Los mediadores entran en el conflicto para resolverlo, alterarlo, cambiarlo, modificarlo o influenciar en él.
- f) Los mediadores, con la anuencia de las partes, ya sea conscientemente o de otra forma, producen ideas, conocimiento, recursos e interés.³⁷
- g) Los mediadores operan únicamente en bases temporales. No hay ningún mecanismo permanente para la mediación; ésta se activa y finaliza cuando se requiere.

35 *Ibid.* 60.

36 *Ibid.*

37 *Ibid.* 61.

3.5 La negociación: *intereses, posiciones y creación de opciones válidas*

La negociación es sin duda uno de los mecanismos o técnicas más frecuentes en el abordaje y tratamiento de los conflictos, implica un acercamiento de las partes y puede darse de forma directa o inclusive puede ser de forma asistida, dependiendo de las características propias de cada controversia.

En esa lógica Francisco Jiménez sostiene que es *“una técnica que requiere de la voluntad de las partes afectadas para participar en el proceso de intercambio porque son ellas las que deciden iniciar la regulación del conflicto.”*³⁸

Evidentemente, un acercamiento entre las partes enfrentadas resulta ser el primer paso, pero es indispensable tener presente que la negociación no se limita a dos personas, pueden dependiendo de las circunstancias, establecerse equipos de negociación integrados por cada una de las partes.

Lógicamente, para que los negociadores tengan éxito, es necesario conocer a profundidad el conflicto, identificar detalladamente las causas, los intereses y la creación de opciones válidas que se construirán en conjunto con la contraparte.

La negociación puede ser en algunos casos distributiva o competitiva y en otros integradora o cooperativa. Al respecto, la negociación distributiva o competitiva suele presentar para las partes los resultados negativamente correlacionados, de modo que uno gana lo que otro pierde; por ello, cada parte intenta asegurarse una mayor porción de un recurso fijo.

La estructura básica de las negociaciones distributivas consiste en:

- **El objetivo de cada parte** (lo que cada uno espera conseguir).
- **El punto de resistencia de cada parte** (el punto en el que cada parte rompería las negociaciones).
- **El intervalo de negociación** (todos los posibles resultados entre el objetivo y el punto de resistencia).

Por su parte, la negociación integradora o cooperativa se suele enfocar a reconocer los intereses comunes y a crear soluciones que sean mutuamente beneficiosas. Su estructura básica de esta forma de negociar es la siguiente:

38 *Ibid.* 54.

- **Identificar las necesidades e intereses de ambas partes.**
- **Generar soluciones alternativas.**
- **Escoger una solución que proporciona el máximo beneficio conjunto.**³⁹

En ese orden de ideas, resultará oportuno que el docente explique a los estudiantes el siguiente cuadro tomado de Bautista, Francisco Jiménez, Roberto Beltrán Zambrano, and Diana Gabriela Moreira Aguirre. *Gestión de Conflictos*. 1st ed. Dykinson, S.L., 2019. Pág. 56.

Dimensión	Negociación distributiva	Negociación integradora
1. Objetivo	- Aumentar la ganancia propia.	- Aumentar la ganancia de ambos.
2. Información	- Restrictiva, no fiable.	- Abierta, fiable.
3. Enfoque	- Ganar a toda costa.	- Relaciones futuras.
4. Relación	- Formal, entre adversarios.	- Informal, de confianza.
5. Confianza	- Baja.	- Alta.
6. Proceso	- Enfocado a conseguir posiciones, exigencias e influencias.	- Enfocado a intereses comunes y áreas de acuerdo.
7. Tácticas	- De enfrentamiento.	- Colaboración.
8. Desenlace	- Compromiso a corto plazo.	- Resolución del conflicto a largo plazo.
9. Apertura y reactividad	- Mínima.	- Máxima.
10. Grandes beneficios	- Disminuye el conflicto.	- Soluciones duraderas, mejora de la solución.

Finalmente, luego de lograr en los estudiantes un conocimiento teórico sobre la negociación, se procederá al estudio del Método de Negociación de Harvard adecuándolo a situaciones concretas.

3.6 Diversos recursos para la comunicación efectiva (diálogo y comunicación)

En este acápite, se resaltaré la importancia de una comunicación efectiva para el tratamiento de los conflictos, mediante el aprovechamiento de recursos como el diálogo y la comunicación.

Lograr resultados satisfactorios para las partes enfrentadas requiere que el diálogo y la comunicación sean efectivos, es decir que produzcan resultados

³⁹ *Ibid.* 55-56.

positivos. No se trata de hablar por hablar, de ser así, se estaría desaprovechando una oportunidad valiosa para avanzar en el tratamiento de la controversia.

Es fundamental **tener claridad del mensaje que se pretende transmitir**, conocer a la contraparte, utilizar un lenguaje verbal y no verbal oportuno, a fin de no generar confusión o malestar que pueda estancar, entorpecer o afectar el proceso.

En este acápite, el docente puede compartir con los estudiantes, algunos tutoriales que contribuyan a perfeccionar **la dicción, la seguridad y el lenguaje corporal** teniendo en cuenta no solo la importancia de lo que se hace, sino también, de lo que se dice, y de lo que se calla.



Videos recomendados:

Selecciona la casilla cuando hayas visualizado el material

CURSO HABLAR CON ÉXITO SESIÓN 1: <https://youtu.be/06sB6fcVILE>

CURSO HABLAR CON ÉXITO SESIÓN 2: <https://youtu.be/sbgHZj85LAW>

CURSO HABLAR CON ÉXITO SESIÓN 3: https://youtu.be/5-63c_91yWk

CURSO HABLAR CON ÉXITO SESIÓN 4: <https://youtu.be/AQ--CD444OQ>

CURSO HABLAR CON ÉXITO SESIÓN 5: <https://youtu.be/8HYWk618fao>

En esa lógica, tal como lo plantea Sonia Paris, *“la buena comunicación es un factor esencial para el desarrollo y mantenimiento de relaciones armoniosas. Las partes deben ser capaces de expresar sus diferencias y alcanzar soluciones adecuadas para ambas a través del diálogo.”*⁴⁰

Etapas del proceso del diálogo⁴¹

EXPLORACIÓN: En la fase de exploración lo que se pretende es conocer las condiciones existentes de diálogo o de su preparación. Para ello es necesario comprender la temática, los actores, el contexto y la situación actual en la que se encuentra el conflicto en cuestión (conflicto latente, en escalada o en desescalada).

En el caso en que las condiciones sean muy escasas, el análisis que se hace en esta etapa es útil también para identificar los posibles pasos que habría que dar

40 Sonia París Albert, “La Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la Paz” (tesis doctoral, Universidad Jaume I de Castellón de la Plana, 2005), 176-177.

41 PNUD, *Manual Formativo en Prevención y Resolución de Conflictos* (2018), 47-48.

para contribuir a la voluntad de dialogar y a la generación de confianza.

En esta etapa, participan primordialmente los promotores y los gestores del proceso más algunos expertos o analistas según se considere necesario.

TEMÁTICA: investigación de la problemática que se quiere dialogar, identificación factores de transformación y puntos de entrada.

Dedicar tiempo a comprender el problema. Fase casi tan crucial como el propio diálogo.

Centrarse en las oportunidades más que en el propio problema.

Hay dos niveles de comprensión del problema:

- **La forma en que los actores comprenden y se relacionan con el problema:** *posiciones, intereses, necesidades y valores.*
- **Las facetas intrínsecas al problema:** *políticas, económicas y sociales.*

ACTORES: entender sus perspectivas, voluntad o no de diálogo, influencia positiva o negativa.

CONTEXTO: histórico, político y sociocultural.

De ser posible, a fin de comprender la importancia de la comunicación efectiva, se recomienda realizar ejercicios en equipos de trabajo, en los cuales, cada equipo atendiendo cada una de las fases, transmite un mensaje a su contraparte, cuidando la dicción, el lenguaje corporal y demostrando conocimiento del problema y seguridad.

Para la realización del ejercicio, el docente asigna una temática específica a cada equipo y les orienta en las dudas que puedan surgir.

En caso de ser una actividad desarrollada desde la virtualidad, cada equipo deberá grabar un podcast con su mensaje para ser compartido, revisado y valorado por la clase en las sesiones sincrónicas.

En el supuesto que la actividad se realice desde la presencialidad, el ejercicio se desarrollará en el salón de clases de conformidad a la guía de trabajo que el docente prepare para tal fin.

3.7 Procesos para la solución: *analizar el contexto y formulación de largo plazo*

La solución de los conflictos es una herramienta utilizada en el abordaje de las controversias que se producen como resultado de la interacción humana. Independientemente de la magnitud del conflicto, debe tenerse presente que no existe una forma exclusiva de atenderlos y en consecuencia, el tratamiento que se les dé, como se ha explicado antes, dependerá en gran medida del contexto, de las partes involucradas y de las percepciones que éstas puedan tener.

Siendo que, al hablar de “procesos de solución” lo que se pretende es abordar el conflicto y darle tratamiento, conviene puntualizar lo siguiente: probablemente, como lo explica Ana Rubio Azevedo y Lucía Battegazzore, las temáticas estén relacionados con valores y creencias personales, autoestima, imagen, estatus, poder y pertenencia.⁴²

En esta etapa, resulta común la aplicación de mecanismos como la negociación y mediación. Y en virtud que ambas figuras se han desarrollado en acápites anteriores, se recomienda desarrollar un ejercicio que permita a los estudiantes analizar un contexto específico de conflicto y formular estrategias que garanticen acuerdos a largo plazo. Al mismo tiempo, se aplican los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo del curso.

Para ello, se recomienda trabajar con base en el siguiente cuadro:

CONFLICTO:					
CONTEXTO	ACTORES DIRECTOS	ACTORES INDIRECTOS	INTERESES	MECANISMOS APLICADOS CON ANTERIORIDAD	ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR
Fortalezas y debilidades:					

Fuente: Elaboración propia.

42 Ana Rubio Azevedo y Lucía Battegazzore. ABORDAJE DE CONFLICTOS. https://materialdeapoyoparaosc.wordpress.com/herramientas-para-el-abordaje-de-conflictos/#_ftn1

3.8 Procesos para la transformación:

analizar el contexto y formulación de largo plazo

La transformación pacífica de los conflictos hace referencia a la terminología que, de conformidad con Francisco Jiménez Bautista, se entiende como la más próxima y acertada para la consecución de los presupuestos de una cultura de paz, dado que analiza los conflictos como situaciones de aprendizaje a raíz del uso de medios pacíficos que hacen posible una regulación positiva, tales como el diálogo, la comunicación, el empoderamiento el reconocimiento.⁴³

En otras palabras, la transformación de conflictos se fundamenta en la construcción de la paz mediante un abordaje mucho más completo del conflicto; aquí, se trasciende de lo negativo y se profundiza en las lecciones aprendidas o en los aprendizajes que a partir de un conflicto se pueden lograr. En consecuencia, lo fundamental es transformar un escenario negativo en positivo, rescatar los aprendizajes y con base en esas experiencias evitar que esas mismas controversias se reaviven en un futuro.

Por lo tanto, el conflicto no se percibe como una amenaza o un problema a resolver, más bien, se percibe como un suceso natural y esperado. Es parte de un ciclo natural de cambio, que puede señalar algo que necesita atención. En esa lógica, se ve como una oportunidad para que un entorno que está cambiando constantemente reflexione sobre sí mismo, para aprender y desaprender.⁴⁴

Es por ello que, desde este punto de vista, las polaridades de correcto e incorrecto, ganar y perder, se vuelven menos pertinentes.⁴⁵ Por esa razón las intervenciones deben tener un enfoque diferente, no solo en relación al significado e interpretación que pueda hacerse del conflicto, dando paso a integrar nuevos aprendizajes que puedan cambiar la percepción que se tenga de las controversias.

En el desarrollo de este acápite, se propone trabajar con el siguiente cuadro:

43 Francisco Jiménez Bautista, Roberto Beltrán Zambrano y Diana Gabriela Moreira Aguirre, *Gestión de Conflictos* (Dykinson, S.L., 2019), 46-47.

44 Ana Rubio Azevedo y Lucía Battegazzore. ABORDAJE DE CONFLICTOS. https://materialdeapoyoparaosc.wordpress.com/herramientas-para-el-abordaje-de-conflictos/#_ftn1

45 *Ibíd.*

IDENTIFICACIÓN DEL CONFLICTO:			
Contexto (Antecedentes, actores directos e indirectos, intereses identificados)	Perspectiva del conflicto desde la transformación	Aprendizajes	Propuestas para el mantenimiento de la paz
Mecanismos para la aplicación de estrategias			

Fuente: Elaboración propia.

3.9 Nuevas modalidades en la transformación de los conflictos: *DO NO HARM*

DO NO HARM constituye un enfoque basado en la premisa de no hacer daño, es decir, en evitar acciones que contribuyan a incrementar la intensidad del conflicto. El enfoque de *Do No Harm* surgió a finales de los años 90, liderado inicialmente por la trabajadora humanitaria Mary B. Anderson, en el marco de la organización CDA (entonces llamada Collaborative for Development Action).⁴⁶

“Una de las conclusiones más significativas del Do No Harm es que, en todas las situaciones de conflicto violento o guerra existen asuntos que conectan a quienes están en medio del conflicto, y que han sido llamados conectores o capacidades locales de paz.”⁴⁷

Evidentemente, los conflictos son el resultado de intereses opuestos entre las partes y en esa confrontación de intereses es posible identificar actores que, si bien no son los principales, también tienen algún interés en el conflicto y alientan a una de las partes.

También intervienen aquellos que, buscan adoptar una posición de neutralidad e intervienen con propósito de ayudar a las víctimas o asistir a los afectados. Es justamente en esa lógica que se plantea el enfoque *Do No Harm*, en función de evitar que una intervención que pretenda ayudar, lejos de lograrlo genere una afectación y agrave el conflicto. De ahí la premisa de no agravar el problema o

46 Cecile Barbeito Thonon, *Herramientas de análisis y planificación “sensibles al conflicto” para donantes y ONGD* (Gráficas Ingugom, 2019), 9.

47 Margarita María Vela Mantilla, et al., *Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: propuesta para la práctica* (Colombia: 2011), 15.

al menos no hacer daño.

Este enfoque resulta de gran importancia para la cooperación internacional y para la asistencia humanitaria ante escenarios de conflicto, en vista que toda medida que se tome en una zona de conflicto generará algún impacto en el mismo, por lo que se debe procurar que éste no genere daño o incremente la tensión.

El enfoque “No hacer daño” resulta de vital importancia y para ello se requiere comprender con claridad el contexto de la controversia. Se vuelve necesario entonces, identificar los aspectos que conectan a las partes y aquellos que pueden generar división.

Desde esa perspectiva, en todo conflicto existen conectores que unen y divisores que generan tensión. Por lo que una intervención que busque no hacer daño, debe considerar los siguientes aspectos:⁴⁸

- **Sistemas o instituciones que conectan o dividen.**
- **Actividades o acciones que conectan o dividen.**
- **Valores o intereses que conectan o dividen.**
- **Experiencias comunes que conectan o diferentes que les dividen.**
- **Símbolos y/o celebraciones que conectan o dividen.**

3.10 Diseño de nuevos procesos y construcción de plataformas de intervención para la resolución o transformación del conflicto

Con base en el acervo teórico analizado hasta el momento, es conveniente generar una jornada de diálogo y trabajo grupal orientada al diseño de nuevos procesos y construcción de plataformas de intervención para la resolución o transformación de los conflictos (haciendo énfasis en la transformación que como ya se ha explicado es mucho más abierta y adaptable a contextos diversos).

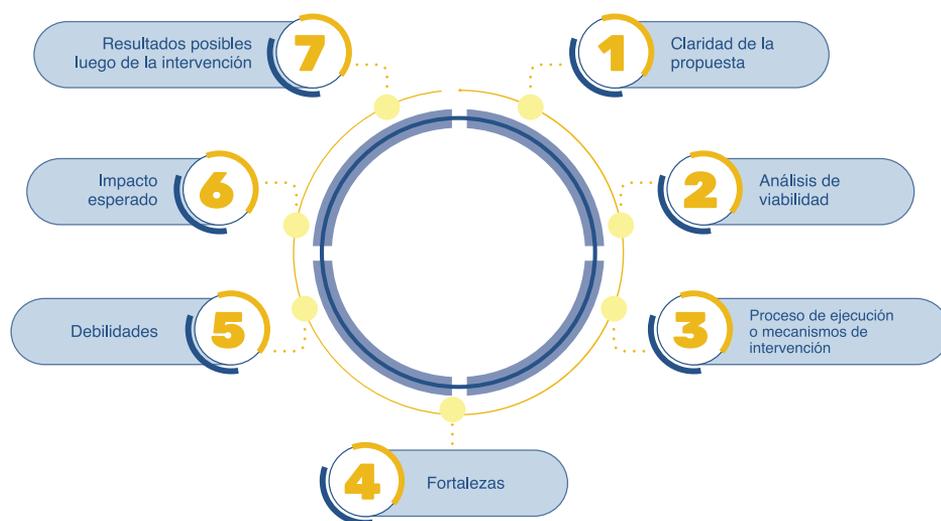
Para construir las paces hacen falta al menos tres cosas: voluntad, herramientas y proyecto. En clave positiva, la voluntad de paz está en el compromiso hacia un horizonte de reconciliación.⁴⁹ De esa manera inicia el prólogo de la obra *Construyendo la paz. Reconciliación sostenible en sociedades divididas*, de John Paul Lederach. Y efectivamente, para diseñar nuevos procesos de intervención, es fundamental la voluntad de las partes por lograr acuerdos que generen una transformación de la situación y en consecuencia un impacto positivo para

48 Margarita María Vela Mantilla, et al., *Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: Propuesta para la práctica* (Colombia: 2011).

49 John Paul Lederach, *Construyendo la paz. Reconciliación sostenible en sociedades divididas*. Colección Red Gernika, España, Editores Bilbao, (1998), 11.

ambos.

Para lograrlo, se requiere tener en cuenta lo siguiente:



Fuente: Elaboración propia.

3.11 Nuevos enfoques: *prevenir y disipar conflictos.* *Estrategias de mantenimiento de la Paz*

A lo largo de la historia, son múltiples las estrategias implementadas para lograr el mantenimiento de la paz, algunas más exitosas que otras. Hablar de nuevos enfoques encaminados a prevenir o disipar conflictos como estrategias para mantener la paz, conduce necesariamente a replantearse el concepto de paz y profundizar en los estudios que al respecto se han efectuado; advirtiendo que los estudios para la paz son escasos en relación a la diversidad de estudios sobre conflicto y violencia.

Conviene iniciar planteando a los estudiantes la siguiente pregunta:

¿Qué es la paz?

Seguramente entre la gama de respuestas será posible notar la íntima relación que históricamente se ha hecho de la paz con la ausencia de guerra. La RAE, por ejemplo, define el término paz como situación en la que no existe lucha armada en un país o entre países. O como una relación de armonía entre las personas, sin enfrentamientos ni conflictos.⁵⁰

⁵⁰ Ver más en: <https://dle.rae.es/paz>

Cabe advertir que, para efectos del presente acápite, se establecerá la diferencia entre una concepción de paz negativa y positiva. En esa lógica, una interpretación común del término se limita a definir la paz como ausencia de guerra o conflicto. Sin embargo, esa idea es en suma cuestionada hoy día. El planteamiento corresponde a una concepción negativa, en tanto se centra en el temor que genera la violencia, particularmente la violencia directa. En contraste, la paz positiva va más allá de la ausencia de guerra, amplía su significado e incorpora aspectos necesarios o determinantes para alcanzar una verdadera paz. No basta con actitudes, se requieren, además, transformaciones estructurales que garanticen un estado de bienestar óptimo. De esa manera, se darán pasos importantes en la prevención de conflictos, y el mantenimiento de la paz.

Incorporando un termino adicional, la justicia. En consecuencia, en una sociedad injusta, el mantenimiento de la paz será cada vez más difícil y la posibilidad del surgimiento de conflictos que generen algún tipo de violencia aumenta.

Para profundizar en esta idea, se recomienda trabajar en un cuadro comparativo que involucre un análisis reflexivo por parte de los estudiantes:

Categoría	Características	Ejemplos
PAZ NEGATIVA		
PAZ POSITIVA		
Análisis reflexivo (Estrategias para el mantenimiento de mantenimiento de la Paz)		

Fuente: Propuesta de elaboración propia.

3.12 Estudios y análisis de caso

En los equipos de trabajo constituidos, los estudiantes deberán aplicar todos los conocimientos adquiridos en el abordaje y tratamiento de los conflictos a fin de poder explicar con claridad el conflicto asignado.

Para ello, se elaborará una guía de trabajo que será entregada previamente. La idea consiste en desarrollar el estudio y análisis de casos a partir de la segunda unidad y concluir con la socialización de los resultados al finalizar el ciclo académico.

Cada equipo de trabajo tendrá asignado un conflicto para su estudio según listado.

Durante el tercer periodo, se programarán tutorías para dar seguimiento a los avances del trabajo, los equipos deberán compartir con su docente en cada tutoría el avance del informe final.

Durante las tutorías, la participación activa de cada integrante del equipo es indispensable.

El informe final deberá incluir las siguientes partes:

1. Portada / Los nombres de los integrantes del equipo deberán escribirse en el siguiente orden: primero los apellidos (alfabéticamente) seguido del nombre de cada estudiante.

2. Índice

3. Listado de siglas o acrónimos

4. Introducción

5. Objetivos: 1 general y 3 específicos.

6. Desarrollo o cuerpo del trabajo

a. Antecedentes del conflicto

b. Situación actual del conflicto

Herramientas avanzadas de análisis:

c. Árbol de problemas

d. Mapa de actores. Explicación y clasificación (en directos e indirectos)

e. Relaciones existentes de poder

f. Intereses identificados (directos e indirectos)

g. Clasificación del conflicto según los niveles estudiados en clase

h. Dimensiones del conflicto

i. Tipo/s de violencia identificada en el conflicto. Estableciendo ejemplos reales.

j. Estrategias de solución implementadas a la fecha

k. Estrategias propuestas por el equipo de trabajo y justificación de su viabilidad.

l. Análisis grupal de la situación a corto y a largo plazo que incluya el impacto de la intervención: solución, cambio o transformación.

7. Conclusión general grupal

8. Conclusión individual (por cada integrante del equipo)

9. Bibliografía consultada (especificando entre libros, revistas, periódicos y fuentes digitales)

10. Anexos

ACTIVIDADES

UNIDAD III

Actividad evaluada:

- Un trabajo de investigación (estudio de casos) sobre el abordaje y tratamiento de los conflictos que deberá ser expuesto por cada equipo de trabajo.

Unidad III - TEST



https://drive.google.com/file/d/1ZE_5-qyiSTWAlhbJIVNY36B-rb9AGlSk/view?usp=sharing



Lecturas recomendadas:

Selecciona la casilla cuando hayas leído el material

- Aldao, Carlos. *La Negociación*, Editorial Macchi, Buenos Aires. 1995.
- Alvarez-Osorio, Ignacio. *Proceso de Paz de Medio Oriente: Historia de Un Desencuentro*, Agencia Española de Cooperación Internacional, Madrid. 1999.
- Caritas Internacional. *Manual para la construcción de paz*. Año. 2002.
- Curle, Adam. *El campo y los dilemas de los estudios por la paz. Materiales para la discusión*. No. 1 Fundación Yek Ineme. 2000.
- Curle, Adam. *La práctica de la paz. Materiales para la discusión*. No. 15 Fundación Yek Ineme. 2003.
- Curle, Adam. *Mediación no oficial en situaciones violentas. Materiales para la discusión*. No. 11. Fundación Yek Ineme. 2002.
- Fisher, Roger. *Más allá de Maquiavelo. Herramientas para afrontar conflictos*. Granica Buenos Aires. 1999.
- Jiménez Bautista, Francisco. *Técnicas para la resolución, gestión, transformación y neutralización de conflictos*, España. 2019
- Lederach, John Paul. *Construyendo la Paz. Reconciliación sostenible en sociedades divididas*. Centro Gernika. 1998.
- Organización de las Naciones Unidas. Resolución A/52/13. 1998.
- PNUD, *Manual Formativo en Prevención y Resolución de Conflictos*, 2018.
- Ury, William. *El Tercer lado: Alcanzando la Paz*. Editorial Paidós. 2002.



EJERCICIO

Completa el siguiente Crucigrama:

www.educima.com/crosswords/manejo_de_crisis-13dceb501c02c13bbbc97f4fdf094752

Bibliografía consultada

Ana Rubio Azevedo y Lucía Batteggazzore. *ABORDAJE DE CONFLICTOS*. Acceso el 29 de julio de 2021. https://materialdeapoyoparaosc.wordpress.com/herramientas-para-el-abordaje-de-conflictos/#_ftn1

Barbeito Thonon, Cecile. *Herramientas de análisis y planificación "sensibles al conflicto" para donantes y ONGD*. Bilbao: Gráficas Ingugom, 2019.

Cabello Tijerina, Paris Alejandro. *Cultura de paz*, México: UANL, 2016.

Calderón Concha, Percy. *Teoría de conflictos de Johan Galtung, Revista de Paz y Conflictos*, n. 2, 2009

Curle, Adam. *Conflictividad y pacificación*. Herder. EEUU. 1978.

Foucault, Michel. *El sujeto y el poder*, México: Revista Mexicana de Sociología, 1988.

Hueso García, Vicente. *La Transformación de los Conflictos por medios pacíficos*, Cuadernos de estrategia, 2000.

Jiménez Bautista, Francisco, Roberto Beltrán Zambrano y Diana Gabriela Moreira Aguirre. *Gestión de Conflictos*. Madrid: Dykinson, 2019.

Lederach, John Paul. *Construyendo la paz. Reconciliación sostenible en sociedades divididas*. España: Colección Red Gernika, 1998.

Martínez Guzmán, Vicent y Sonia París Albert, *Nuevas formas de resolución de conflictos: transformación, empoderamiento y reconocimiento*. Santa Catarina, Katálisis, 2006.

París Albert, Sonia. *La Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la Paz*, tesis doctoral, Universidad Jaime I de Castellón de la Plana, 2005.

Vela Mantilla, Margarita María, Julia Esmeralda Rodríguez Fernández, Ana Luz, Rodríguez Puentes y Lina María García Muñoz. *Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: propuesta para la práctica*. Colombia: Armonía Impresores, 2011.

Miguel Angel Flores

Graduado de la Licenciatura en Relaciones Internacionales por la Universidad de El Salvador (2012).

De 2014-2018 cursó la Licenciatura en Ciencias Jurídicas en la Universidad de El Salvador, graduándose con CUM Honorífico en 2019.

Se ha desempeñado como docente en la Escuela de Relaciones Internacionales desde el año 2018 impartiendo asignaturas como: Fundamentos Generales del Derecho, Teoría del Estado y Sistema Constitucional Salvadoreño, Derecho Internacional Público, Realidad Política de América Latina, Derecho Diplomático y Consular, Manejo de Crisis, Solución y Transformación de Conflictos, Seminario sobre Problemas Jurídicos Internacionales, entre otros.

Ha participado en el Diplomado de Formación Pedagógica para Ambientes Virtuales en la Educación Superior de la Universidad de El Salvador (2020) y en el Diplomado en competencias Digitales por la Universidad Politécnica de Valencia (2022)

Es miembro del Tribunal Evaluador de Trabajos de Graduación para la Escuela de Relaciones Internacionales y actualmente, cursa la maestría en Derecho de la Niñez, Mujeres y Familia en la UEES.



Lic. Miguel Angel Flores.

Docente del área jurídico-política de la Escuela de Relaciones Internacionales.



Visita nuestra Página Web:

<http://aequus.jurisprudencia.ues.edu.sv>

MANEJO DE CRISIS, SOLUCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS



Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Universidad de El Salvador
Final Av. "Mártires estudiantes del 30 de julio", Ciudad Universitaria,
San Salvador, El Salvador.
Teléfono 2511-2000, ext.: 6526
investigacion.jurisprudencia@ues.edu.sv



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

ISBN 978-99961-64-19-4