

Conflicto como motor de cambio y su impacto en la cultura de paz

Conflict as an engine of change and its impact on the culture of peace

Francisca Castro Álvarez^a

^a<https://orcid.org/0000-0001-6337-4139>
Universidad Autónoma de Nuevo León

Recibido: 03-10-2018 | Aceptado: 05-12-2018

Resumen

Percibir al conflicto como motor de cambio, permite darle la importancia como factores interviniente en las diversas etapas de evolución y acomodo en la organización y la dinámica social de una pequeña comunidad, grupo social o incluso de un país, tal como la historia lo ha documentado, comenzando con el individuo y posteriormente reflejándose en la sociedad. En este trabajo se conceptualiza al conflicto como el motor que activa la capacidad de cambiar, de mejorar situaciones, de crear y decidir, cuando se hace en forma grupal como equipo, estructura política y social. Desde la perspectiva positivista del conflicto, se aprecia la naturaleza del mismo como un gran factor de impacto también en la generación y procuración de una cultura de paz. No puede darse una evolución en ningún pueblo, comunidad o sociedad, partiendo de la conformidad ante una realidad social. Por eso es necesario manejar este contexto, a través de la transformación de los conflictos como un agente de paz, desde esta visión se podría motivar a la revolución al cambio en forma pacífico de la sociedad contemporánea, así como a la innovación, la creatividad, en la investigación científica del mismo. La transformación como motor de cambio se genera existiendo el conflicto y ayudando a transformarlo en oportunidad.

Palabras clave: Conflicto, Cultura de Paz, Gestión, Transformación.

Abstract

Perceiving conflict as a driver of change, allows giving importance as intervening factors in the various stages of evolution and accommodation in the organization and social dynamics of a small community, social group or even a country, as history has documented, beginning with the individual and later reflected in society. In this work, the conflict conceptualized as the motor that activates the ability to change, to improve situations, to create and decide, when it done in a group as a team, political and social structure. From the positivist perspective of the conflict, the nature of the conflict seen as a great factor of impact also in the generation and procuring of a culture of peace. There can be no evolution in any town, community or society, based on conformity to a social reality. Is necessary to manage this context, through the transformation of conflicts as an agent of peace, from this vision the revolution could be motivated to change peacefully in contemporary society, as well as innovation, creativity, in the scientific research of it. Transformation as an engine of change generated by existing conflict and helping to transform it into an opportunity

Key words: *Conflict, Culture of Peace, Management, Transformation.*

1. Introducción

El objetivo de presentar esta propuesta abierta es para que en todo tiempo sean explorados los conflictos desde su origen, analizando los elementos que los componen, sus consecuencias y su transformación como conflicto a partir de una reflexión analítica social, reconociendo que estos no son propiedad de ninguna materia o concepto en particular, ya que están inmersos en todas las materias, situaciones y contextos; el conflicto se puede tratar desde diversas situaciones, en forma individual, grupal, empresarial, nacional, internacional, etc., partiendo de este punto de vista tenemos que sin el conflicto es compleja la evolución de un pueblo, comunidad o sociedad, partiendo de la conformidad de los individuos ante una realidad social, teniendo en cuenta la historia de los pueblos. El motor que activa su capacidad de cambiar, de mejorar su propia situación, de crear, decidir, cuando se hace en forma grupal como equipo o estructura política y social (Fisas Armengol, 2011).

Siendo el conflicto inherente al ser humano, desde su nacimiento, desde el momento en que tiene la capacidad de aplicar su libre albedrío, aquí el individuo decide y desde ese momento puede o no tener conflicto, lo pueden ocasionar la falta de adaptación a su entorno, al grupo al que pertenece, entonces el conflicto se genera en automático; si su decisión es adaptarse entonces el conflicto desaparece, aunque en cualquier momento está latente el conflicto por la cercanía de las relaciones entre personas.

El contenido de este artículo parte desde las dos concepciones del conflicto, definiciones y conceptos de diversos autores, el impacto en la cultura de la paz como elemento de acción analizando la perspectiva teórica de diversos autores reconocidos y desde diferentes contextos. Como lo menciona el autor Lederach “la Transformación de conflictos es visualizar y responder a los flujos y reflujos, de los conflictos sociales como oportunidades vitales, para crear procesos de cambio constructivos que reducen la violencia e incrementan la justicia en la interacción directa y en las estructuras sociales y responden a los problemas de la vida real en las relaciones humanas”.

Entonces si lo que se desea es que los individuos y la sociedad convivan con una cultura de la paz, se debe de inculcar desde la familia los valores fundamentales, enseñarles desde temprana edad a tener una convivencia cordial dentro del primer núcleo que es la familia, para que al integrarse a cualquier comunidad, se adopte como mecanismo conductual la forma de transformar el conflicto en la sociedad para que los lleve a una cultura de paz; todo este contexto es fundamental si queremos inculcar a los individuos que apliquen y convivan cotidianamente con una cultura de paz, como forma de expresión cotidiana, la prevención de los conflictos y de convivencia vecinal y solución de conflictos, para posteriormente rescatar la difusión de los valores fundamentales como el respeto y la tolerancia, pilares para una interacción pacífica y constructiva.

El proceso de transformación del conflicto, se da de diferentes formas y estos son algunos puntos relevantes de este artículo, la terminación de los conflictos, como son las estructuras que justifican las conductas de violencia de la guerra, así como de un proceso de cambio social como motor de cambio y las formas que dirigen o encaminan hacia la cultura de la paz,

aclarando las estructuras que justifican conductas violentas y las normalizan como forma de relacionarse, el uso de estrategias para su resolución y motivar para que se resuelva a través de la aplicación de los MASC, con el fin de contribuir al cambio social, y la transformación de los conflictos (Lederach, 2003), inculcando a los ciudadanos la cultura de la paz, a partir de la transformación de los conflictos para esto, es necesario la participación ciudadana, siendo el eje central de la socialización junto con el núcleo familiar.

2. Desarrollo

2.1 La naturaleza del conflicto

En la globalización del contexto de la naturaleza del conflicto, la universalidad del contexto conflicto que se genera al ser una comunidad con señas de identidad definidas de acuerdo a la ubicación geográfica, económica, nivel socioeconómico, académico, cultural, interpersonal, vecinal, entre otros, generan su naturaleza de conflicto o sus propias dinámicas conflictivas.

“La tendencia humana natural a resolver el conflicto eligiendo entre dos posturas opuestas, puede liberar del desorden interno, aunque no revela la verdad más profunda... La verdad no es estática, como una respuesta, sino dinámica como una relación. No es un resultado, sino un proceso...La realidad no es lo uno ni lo otro, sino la interacción vital entre ambos” Brian Muldoon.

Los conflictos son la exteriorización de desacuerdos, por tanto son naturales en las relaciones humanas porque cada persona tiene derecho a tener su propia identidad, a desarrollar su propia personalidad y a expresarse libremente. Por ejemplo en Venezuela son derechos consagrados en los artículos 20 y 57 de su Constitución que textualmente dicen:

Artículo 20. Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social.

Artículos 57. Toda persona tiene derecho a expresarse libremente sus pensamientos, sus ideas u opciones de viva voz, por escrito o mediante cualquier otra forma de expresión y de hacer uso para ello de cualquier medio de comunicación y difusión, sin que pueda establecerse cesura (Wraith, 2013).

La naturaleza del conflicto también tiene como factor la cercana y prolongada relación diaria entre grupos, personas con intereses y necesidades distintas, con roles múltiples que realiza cada uno de ellos también en un factor importante las limitaciones de sus recursos tanto laborales, académicas, culturales, de tolerancia y adaptación. Tanto en grupo o en lo individual (García Villanueva, 2008).

La autora García Villanueva (2008, págs. 1-14) señala que el conflicto es consustancial a la naturaleza humana y, por tanto, está presente en todas las manifestaciones de nuestra vida (familia, amigos, relaciones de vecindad, trabajo...) y en todos los niveles del comportamiento humano: intrapersonal, interpersonal y grupal (García Villanueva, 2008).

Al referirnos a conflictos hablamos de situaciones y conductas habituales de la convivencia

y relaciones vecinales, humanas e interpersonales en donde tanto su percepción, las normas, los valores, necesidades, intereses, la tolerancia, deseos, expectativas o intereses, no son aceptadas por la parte conflictiva son opuestas o divergentes. Existen los conflictos de naturaleza personal, hasta de índole internacional que implican multiplicidad de partes y su consiguiente complejidad. Existen también conflictos sobre datos/información, relaciones, valores, recursos historia, estructurales y psicológicas, internas, externas.

El conflicto puede analizarse de acuerdo a la óptica de como se le perciba, positivo o negativo, se debe estudiar para observar la parte del conflicto positivo, generalmente la percepción es negativa debido a que se utiliza la violencia y el enojo entre las partes involucradas, para poder entender y aprender el conflicto de diferentes maneras en función de las percepciones de distintas formas de los conflictos entre las personas, ver que naturaleza tiene el conflicto de donde se derivó y como se puede resolver con métodos pacíficos, como el dialogo, la mediación, la cooperación, con el objetivo de reconstruir las relaciones rotas entre las partes.

Señala autor (Vinyamata, 2003, pág. 315) El conflicto es un proceso natural de la sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, pudiendo ser un factor positivo para el cambio y crecimiento de acuerdo al autor señala o de factor negativo de destrucción de acuerdo a la forma de regularlo. Agrega el mismo que el conflicto es como una fuerza natural que no es bueno ni malo que es una situación que puede ser controlada y que en su justa y equilibrada fuerza puede desarrollar a la naturaleza, producir energía y estimular la vida, realizar y transformas los cambios en la vida individual y en las ciudades. Señala que en forma negativa puede destruir e impedir el crecimiento de la vida y cita (París Albert, 2003) a (Muñoz Belmar 2003: pág. 97).

La autora Sonia París, señala que hay que enseñar a los jóvenes a comprender los modos de relacionarse a entender los conflictos que hay modo de relacionarse en forma no violenta, que existen otras vías como los métodos alternos de solución de conflictos, que permiten la creatividad y facilitan a resolver los conflictos en su etapa inicial en donde se generan, cortarlos o resolverlos antes de que se conviertan en conflictos graves (París Albert, 2003).

Ahora bien, la insatisfacción de las necesidades secundarias sociales. El reconocimiento propio, la valoración de las acciones, la pertenencia a un grupo cobran tanta importancia que llegan a provocar enfrentamientos, porque para lo que para unos es una necesidad y un interés importante para otro sector no tiene la menor importancia. Por eso se tienen que buscar alternativas de resolución de conflictos que equilibren los intereses necesidades de las partes en conflicto.

Señala la autora mencionada que en la búsqueda de alternativas, este aprendizaje se transmite con el propósito de construir un mundo basado en los valores de paz, que nos encamine hacia el final de la violencia, y que transforme en el principio de la espiral de la paz agregando que tiene como objetivo final la creación de una cultura de paz.

Para definir la naturaleza del conflicto, una de las cuestiones fundamentales en el estudio del conflicto es analizar sus elementos que son, las personas, el proceso y el problema, que son los elementos que, que interactúan entre sí, se encuentran en cualquier conflicto interpersonal, debe realizarse un mapeo del conflicto analizar cuantas personas están

implicadas, a que grado están involucradas en el problema, que rol desempeña cada una de ellas, la influencia que tienen una sobre otra, para tener la radiografía de la naturaleza del conflicto y para diseñar una estrategia para seguir el proceso de resolución pacífica.

(Cuenca de Ramírez, 2009) En cuanto a la transformación del conflicto es una oportunidad para crear soluciones mejores. El Modelo Victoria, de acuerdo con la autora hace la diferencia entre la perspectiva negativa del conflicto, entendido como combate, guerra o problema y la perspectiva positiva, agrega la autora que este modelo entiende el conflicto como una oportunidad para el cambio, crecimiento para lograr mejores soluciones.

Esta es una oportunidad para aprender del otro valorando las diferencias como posibilidades para ampliar sus percepciones, conocimientos y habilidades, es una oportunidad para experimentar la autodeterminación de las partes.

2.2 Conceptualización del conflicto

En la conceptualización del conflicto se describe la conflictología y los conceptos del conflicto por diversos autores los cuales se señalan más adelante.

¿Qué es la conflictología? (Vinyamata Camp, 2001, pág. 92) Define el término conflictología como la compilación de conocimientos y procedimientos de análisis e intervención pacífica referidos al conflicto, al cambio, a la guerra, al problema, a la crisis o el caos.

Señala el autor que la conflictología se centra en el estudio y el análisis de los conflictos en su acepción más amplia e integral, abarca también todas aquellas técnicas, procedimientos, métodos, estrategias y tácticas que facilitan a las partes en conflicto resolver de manera apropiada sus conflictos.

Otra definición de (Vinyamata Camp, 2001, pág. 129) la conflictología como una ciencia transversal del conflicto, el Cambio, la Crisis Sinónimo de Resolución de Conflictos y de Transformación de Conflictos como sistemas integrales e integradores de conocimientos, técnicas y habilidades orientadas al conocimiento de los conflictos, sus posibles causas y maneras de facilitar su solución pacífica y no violenta.

Otro autor, (Muñoz Belmar, 2003) Define que el conflicto es un proceso natural de la sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, pudiendo ser un factor positivo para el cambio y el crecimiento personal e interpersonal o un factor negativo de destrucción, según la forma de regularlo.

Agrega el autor que el conflicto no es ni bueno ni malo, simplemente existe. Señala que es como una fuerza natural que, controlada y en su justa y equilibrada fuerza, puede desarrollar a la naturaleza, producir energía y estimular la vida y, por otra parte, cuando se presenta en forma descontrolada, puede alterar los ciclos naturales, destruir e impedir el crecimiento de la vida. (Muñoz Belmar, 2003).

Definición de conflicto. Otra definición del autor (Vinyamata Camp, 2001, pág. 129) el conflicto es definido como lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de las necesidades, se encuentra en relación con procesos de

estrés y sensaciones de temor y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos.

Fisas (2001, pág. 30), define conflicto como un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado.

Entelman (2002, pág. 173) como un proceso dinámico, sujeto a la permanente alteración de todos sus elementos. A medida que se desarrolla su devenir cambian las percepciones y las actitudes de los actores que, en consecuencia, modifican sus conductas, toman nuevas decisiones estratégicas sobre el uso de los recursos que integran su poder y, a menudo, llegan a ampliar, reducir, separar o fusionar sus objetivos.

Freund (1983, pág. 65) como un enfrentamiento o choque intencional entre dos individuos o grupos de la misma especie que manifiestan una intención hostil, generalmente acerca de un derecho, buscan romper la resistencia del próximo, usando la violencia, la que podría llevar el aniquilamiento físico del otro.

Rozenblum de Horowitz (1997, pág. 1) Menciona que el conflicto es una divergencia de intereses, o la creencia de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse simultánea o conjuntamente, es decir, que en el momento del conflicto las partes se perciben antagónicas, y no perciben una salida o respuesta integradora para sus diferencias.

Tal como se observa las definiciones tienen algo en común, los autores señalan de los conflictos para aludir el hecho de lucha o desacuerdo, divergencia, controversias. Así podemos comprender que el conflicto se refiere a las posiciones contrarias que en un momento determinado se encuentran y chocan pudiendo ser por intereses o diferencias entre los involucrados.

Por lo tanto se puede entender que el conflicto sirve como medio para el cambio a partir de una situación explícita conflictiva que desencadena reacciones positivas o no. Lo que está claro es que cuando uno entra en conflicto con alguien de su entorno es porque en cierta parte se siente amenazado desde sus valores sociales, morales, culturales, entre otros.

Teoría del conflicto. En la década de los 50 surgen una serie de estudios y teorías en el tema del conflicto social como un fenómeno genérico. Para los investigadores la teoría del conflicto está relacionada a una serie de estudios e investigaciones no sistematizadas. Esta corriente se inicia con la publicación en 1954 de "The Functions of Social Conflict" del norteamericano Lewis Coser, quien es considerado como el iniciador moderno del estudio del conflicto.

Desde entonces se han publicado algunas obras y estudios como a continuación se mencionan:

- 1956: Max Gluckman, "Custom and conflict in Africa".
- 1959: Ralf Dahrendorf, "Class and class conflict in industrial society".
- 1960: Thomas Schelling, "Strategy of Conflict".
- 1962: Kenneth Boulding, "Conflict and Defense: a general theory".
- 1975: Randall Collins, "Conflict Sociology: towards an explanatory science".

- 1975: Louis Kriesberg, “Sociología de los conflictos sociales”.
- 1983: Julien Freund, “Sociologie du Conflit”.

Antes de que se estableciera el concepto de la teoría, el conflicto era visto básicamente como una patología social, o como el síntoma de una patología social. La sociedad perfecta era vista como una sociedad sin conflictos y todas las quimeras sociales coincidían en la necesidad de establecer un modelo de sociedad sin conflictos, solamente de cooperación. Con la teoría del conflicto se reconfigura la connotación negativa tradicional y se reivindica el conflicto social como un mecanismo de transformación y cambio social.

A través del tiempo algunos sociólogos han tratado de investigar los conflictos en general, como forma de interacción social, con independencia de su contenido, habiendo sido el más importante Georg Simmel, para quien el objeto de la sociología es el estudio de las conductas según las cuales se asocian los hombres que, para él, son las mismas aunque varíen las acciones o los contenidos.

Simmel citado por Sabido Rangel estableció las siguientes propuestas como válidas para todos los conflictos (Sabido Rangel & Simmel, 2017):

- a) El conflicto es una forma natural y universal de la sociedad, complementaria de la integración o la consonancia. Las sociedades requieren un cierto equilibrio de atracción y repulsión, de armonía y desarmonía, de cooperación y de desafíos. Una comunidad armoniosa no sólo sería imposible desde el punto de vista empírico, sino que necesitaría de vida y organización.
- b) Se pueden clasificar los grupos por el grado de conflicto. Hay vínculos que son puros conflictos, en los que falta por completo cualquier componente de unidad.
- c) La desavenencia puede tomar tres funciones posibles cuando los otros dos entran en conflicto: mediador, *tertium gaudens* y *divide et impera*.
- d) Los conflictos por razones indefinidas son más agudos que los conflictos por intereses personales, ya que quien renuncia a sus intereses por un ideal se encuentra justificado para despojarse de cualquier cosa.
- e) El conflicto modifica la estructura de las comunidades que participan en él, provocando en muchas ocasiones, una mayor unidad y cohesión, favoreciendo la concentración de los medios y el poder del gobierno.
- f) Los conflictos suelen terminar de tres formas principales: victoria, compromiso y conciliación.

Como resultado de lo anterior se observa que un conflicto tiene como principal figura el desacuerdo. No obstante, puede desglosarse en comportamientos hostiles o de rechazo, incluso actitudes cargadas de ira, y finalmente culminar en conductas de violencia física y/o verbal.

El conflicto no es algo necesariamente negativo, todo lo contrario, es algo positivo si en la etapa de desacuerdo se utiliza la vía del diálogo para el acuerdo.

Referente a las Funciones del Conflicto Social, (Lewis, 1961) elabora un resumen del

libro “Las Funciones del Conflicto Social” escrito por este autor, del Fondo de Cultura Económica, con el propósito de aportar una herramienta para comprender una parte de la Teoría del Conflicto.

Funciones conectivas del grupo, desarrolladas por el conflicto. El conflicto es un componente importante para establecer la plena identidad y libertad del ego, para diferenciar la personalidad, con respecto al mundo exterior. El conflicto con otros grupos contribuye a establecer y confirmar la identidad del grupo y mantiene sus fronteras en relación al mundo social que le rodea.

Funciones del conflicto en la protección del grupo y significado de las instituciones que actúan como válvulas de seguridad. Con frecuencia el conflicto es necesario para mantener las relaciones. Si no se cuenta con los mecanismos para retirar la hostilidad de unos a otros, y para expresar su desacuerdo, los miembros del grupo pueden sentirse abrumados y reaccionar con la separación. Estos medios de válvula de seguridad ayudan a conservar el sistema, evitan los conflictos que de otra manera serían probables o reducen sus efectos destructores, disminuye la presión ejercida con ánimo de cambiar el sistema y afrontar las condiciones cambiantes, acumulando la tensión en el individuo creando posibilidades de una detonación negativa.

El conflicto Real y el Irreal. La separación entre el conflicto real y el conflicto irreal implica una distracción conceptual de la realidad concreta, las situaciones de conflicto real pueden estar acompañadas de lucha, por sentimientos ficticios que en su origen representan fuertes desviaciones. Los conflictos irreales entre dos o más partes, no son ocasionados por los fines rivales de los antagonistas, sino por las necesidades de liberar cuando menos la tensión de uno de ellos.

El conflicto y los impulsos hostiles. Los impulsos agresivos no bastan para explicar el conflicto social. El odio, lo mismo que el amor, requiere de un objetivo. El conflicto solo puede surgir con la acción recíproca entre el objeto y sujeto. El conflicto real no va necesariamente acompañado de hostilidad, las tensiones en el sentido psicológico no siempre están asociadas a una conducta antagónica, aun así puede ser conveniente odiar al contrario.

La hostilidad en relaciones sociales de carácter íntimo. La discrepancia normalmente está considerada como un elemento de las relaciones íntimas. Las motivaciones convergentes y divergentes pueden estar entremezcladas en las proximidades reales, mientras que las relaciones reales tienen un carácter unitario sui generis. Puede decirse que las relaciones sociales incluyen en su estructura una ambivalencia primordial por el hecho de que en los conflictos dentro de un grupo cerrado, un sector odia al otro más intensamente en la medida que considera mayor la amenaza a la unidad e identidad del grupo.

Impacto y función del conflicto en las estructuras de grupo. En la medida en que el conflicto significa la relajación de la tensión entre los contrincantes, este satisface funciones estabilizadoras y se convierte en un ingrediente integrador de la relación, solamente para quienes concierne a las metas, valores o intereses que no contradicen los supuestos básicos sobre los cuales se establece la relación. La interdependencia de los grupos antagónicos que contribuyen a dar cohesión al sistema social, por eliminación recíproca de los conflictos,

impedirán la desintegración a lo largo de una línea primordial de ruptura.

El conflicto como índice de estabilidad de una relación. La ausencia de conflictos no debe tomarse como índice de la firmeza y estabilidad de las relaciones. Las relaciones estables pueden estar caracterizadas por una conducta problemática. La intimidad da origen a frecuentes ocasiones de conflicto, pero siempre que esas relaciones sean frágiles, los participantes lo evitarán, por temor de poner en peligro la continuidad de las relaciones.

Los conflictos con grupos extraños aumentan la cohesión interna. El conflicto con otros grupos conduce a la movilización de energías, entre los miembros del propio grupo, y por lo tanto al robustecimiento de la cohesión del mismo. La tendencia a la centralización acompaña a un robustecimiento de la adhesión, depende del carácter del conflicto como del tipo de grupo, la centralización aparecerá como mayor posibilidad en el caso de un conflicto y en estructuras diferenciadas que requieren una marcada división de actividades.

El conflicto con otros grupos define la estructura de grupo y la reacción consecuente al conflicto interno. Los grupos dedicados a una lucha continua con el exterior tienden a ser intolerantes en el interior. No permiten desviaciones limitadas de sus miembros. Tales grupos tienden a adquirir un carácter sectario, seleccionan a sus integrantes con características especiales, tienden a ser muy limitados en número y reclaman la participación total de sus miembros. Su cohesión social depende de la participación integral de sus integrantes.

La búsqueda de enemigos. Los grupos rígidamente organizados pueden buscar enemigos reales con el objeto intencional o inconsciente de mantener la unidad y la cohesión interna del grupo. Tales grupos realmente pueden percibir una amenaza externa aunque esta no sea manifiesta. En ciertas condiciones necesitan ser explotadas, las amenazas imaginarias cumplen la misma función integradora del grupo que las reales. La invención de un tal enemigo fortalece la cohesión social que se ve amenazada dentro del grupo.

Ideologías y Conflicto. Los conflictos en los cuales los adversarios sienten que solo participan como representantes de grupos, que no luchan para para ellos, sino únicamente por las ideas del grupo que representan, pueden ser más radicales y despiadados que otros cuya animadversión se mueve por razones personales. La eliminación del elemento personal tiende a agudizar el conflicto, por la ausencia de elementos modificadores que los factores personales introducen normalmente.

El conflicto liga a los contendientes. El conflicto puede iniciar otros tipos de interacciones entre las partes en conflicto, aunque no existan previamente relaciones entre ellas. Ocurre dentro de un conjunto de normas que prescriben las formas en el que el conflicto suele solucionarse. El conflicto actúa como un estímulo para el establecimiento de las nuevas reglas o normas, convirtiéndose en un agente de socialización entre ambos partidos contendientes.

Interés en la unificación del enemigo. Teniendo en cuenta las ventajas de una organización agrupada, con vista a triunfar en el conflicto, debería suponer que cada partido desea la falta de unidad de su antagonista. Sin embargo, esto no es siempre verdad. Si existe un equilibrio relativo de fuerzas entre contendientes, el partido unificado preferirá un adversario unificado.

El conflicto establece y mantiene el equilibrio de poder. El conflicto representa una prueba de potencialidad entre partidos adversarios. El arreglo solo es posible si cada uno de

los contendientes tiene conciencia de su fuerza relativa. Sin embargo, tal conocimiento muy frecuentemente, puede solo ser logrado a través del conflicto, cuando resultan inexistentes al parecer, otros mecanismos, para probar la fuerza de los contrincantes. El conflicto establece nexos entre los contendientes.

- a) Crea y modifica las normas comunes necesarias para el reajuste de las relaciones.
- b) Conduce a cada una de las partes en conflicto, dada una cierta igualdad de fuerza, a preferir que la otra copie su propia estructura de organización para que las técnicas combativas se igualen.
- c) permite establecer más precisa la fuerza relativa, y de esta manera sirve como un mecanismo equilibrador que ayuda a mantener y a consolidar las sociedades.

El conflicto crea asociaciones y coaliciones. La lucha puede tener como resultado la unión de personas o grupos que de otra forma estarían desligados. De los conflictos en los que desempeñan un papel principal los intereses de los participantes, resultan asociaciones y coaliciones temporales y no agrupaciones permanentes o de mayor cohesión.

Redorta señala los elementos básicos del conflicto y plasma en el siguiente cuadro su teoría del conflicto indicando los elementos inherentes a la vida de los hombres:

1. El poder como objetivo específico es la capacidad de coacción, este permite influir en algo o en alguien para cumplir su propósito.
2. Las necesidades son la búsqueda de satisfactores, estos están determinados a que las personas busquen sus necesidades satisfactorias.
3. De valores, son las creencias centrales en contexto con creencias y valores, los objetivos de intereses y deseos, estas se determinan con deseos y objetivos que se desean cumplir.
4. El objetivo de percepción y comunicación son la interpretación y expresión, que son mal percibidas señala el autor Redorta es que estas fuentes del conflicto son complejas, que cada relación o ambición humana puede generar un conflicto (Redorta, Mercado Maldonado, & González Velázquez, 2007, págs. 196-221).

Tabla 1. Elementos Básicos del Conflicto.

ELEMENTOS BÁSICOS QUE APARECEN EN LA CONFRONTACIÓN				
Poder	Necesidades	Valores	Intereses	Percepción y Comunicación
Capacidad de Coacción	Búsqueda de Satisfactores	Creencias Centrales	Objetivos deseados	Interpretación y expresión

Fuente: Redorta J. 2002.

Redorta (2007) señala que en cuanto a la estructura básica del conflicto comprende: el inicio, fuentes y desencadenantes del conflicto que son las metas; el contexto, partes, poder, función, expectativas, ejes, vivencia, ciclo, normas, estilo, complejidad, ámbitos que finalmente se presentan en los efectos del conflicto y al final. Todos estos elementos

estructurales básicos, permiten clasificar y determinar el conflicto (Redorta, Mercado Maldonado, & González Velázquez, 2007).

La frecuencia de las posibilidades de conflicto varía directamente de acuerdo con la intimidad de las relaciones. Conflicto Social, siempre denota una interacción social, en tanto que las actitudes o sentimientos son predisposiciones a entrar en acción, que no conducen al conflicto, el grado y el género de legitimidad que posean el poder y los sistemas establecidos son variables decisivas que afectan al acrecimiento del conflicto.

2.3 El conflicto como motor de cambio

Para que el conflicto sea el motor del cambio es necesario diseñar estrategias después de haberlo analizado, de acuerdo a la categoría o material del conflicto así como las posibles consecuencias que se generarían el uso de la estrategia diseñada.

Tomando en cuenta después del análisis la evolución del conflicto: La Prevención, Resolución y Contención, los roles de cada una de las partes en conflicto, enumeraremos y se advierten tres etapas, como el ejercicio para hacer del conflicto una oportunidad de cambio y tomar en cuenta que generalmente las diferencias son naturales de conflicto en las relaciones humanas (Wraith, 2013).

El diccionario Webster define el conflicto como un desacuerdo, una guerra o batalla, una colisión entre dos ideas, fuerzas o elementos hostiles u opuestos. Aiello de Almeida (2010) define el conflicto es una situación normal de la vida que puede significar tanto un peligro como una oportunidad, es algo consustancial e ineludible a la naturaleza humana y como tal es menester aceptarlo.

La historia señala, que desde el origen del hombre hasta la sociedad actual el conflicto es inherente al ser humano desde su nacimiento hasta su muerte, ya que el hombre es un ser que por su naturaleza, es social, aprendiendo el hombre desde sus orígenes la socialización sin ellos saberlo, se adquiere desde la infancia y que va a replicar conductas, una tras otra, según la haya aprendido desde su núcleo familiar, ya que la educación y la socialización ahí es donde se adquiere, dándose cuenta desde su origen el hombre, en conjunto con otros individuos, podían realizar sus actividades de caza con mejores resultados, y en la actualidad, las sociedades, asociaciones, partidos políticos, equipos de trabajo, de deportes entre otros, se unen en equipo, para que su labor sea más productiva, y desde el momento de que son más de un individuo está latente el conflicto, ya que no todos tienen el mismo interés, el mismo pensamiento, el mismo sentimiento, el mismo objetivo, o la misma formación de vida, psicológica y sociológica. y desde de su origen la humanidad con la necesidad e interés de cazar con más eficiencia, para su supervivencia lo motivo a innovar, entonces sin saberlo ya estaba utilizando su conflicto como motor de cambio al elaborar sus flechas, y sus lanzas, y así, a través de la historia el individuo ha podido sobrevivir, utilizando, y transformando el conflicto como motor de cambio en innumerables contextos, transformando cada conflicto en oportunidad de investigación para evolucionar, cada conflicto y necesidad lo obliga a innovar, como ejemplo las guerras que siendo un conflicto violento, ha provocado innumerables cambios, para la humanidad, como lo fue la primera y segunda guerra mundial, la evolución, sobre todo en la segunda, su evolución

fue más acelerada, la carrera armamentista, la tecnología, los medios de comunicación, la las enfermedades obligando a los investigadores a buscar la cura, y no solo ha evolucionado en lo material sino también en su pensamiento, en su actuar, El proceso de socialización, el aprender a convivir y a ser parte de un grupo, tiene especial importancia en la infancia. Los bebés e infantes desde muy corta edad comienzan a interactuar con sus padres inicialmente, luego con otras personas, esto les permite conocer y aprender las reglas de comportamiento, las maneras en las cuales la convivencia se puede desarrollar de forma pacífica y beneficiosa para los que conforman el grupo social. Los agentes de socialización, como son la conducta, la convivencia, el libre albedrío, su personalidad etc.

La evolución del conflicto se advierte tres etapas, donde se observa que si el conflicto no se previene, este estalla en una lucha de poder, la opción es resolverlo, ahora bien si no se previene o se resuelve se puede contener esa lucha de poder, con el fin de disminuir las posibilidades de que cruce la línea de la destrucción y la violencia señala el autor que contener si es necesario y resolver si es posible; en definitiva lo mejor es prevenir.

La autora Nelly Cuenca maneja el Modelo de Gestionar la naturaleza de los conflictos, señalando que le apuesta a la prevención con su teoría del TERCER LADO que consiste en lo siguiente (Cuenca de Ramírez, 2009).

Tabla 2. Tabla de Tercer Lado de prevención para detener la escala el conflicto.

Los diez roles del tercer lado		
Prevenir		
¿Porque escala el conflicto?	Roles	¿Qué Hacer para evitar el escalamiento del conflicto?
Porque hay necesidades no satisfechas	Proveedor	Satisfacer las necesidades que se detecten
Porque hay habilidades pobres	Maestro	Adiestrar para superar la carencia de habilidad, Ej. Asistir a un taller que tenga objetivo desarrollar habilidades para gestionar conflictos
Porque las relaciones son débiles	Constructores de puentes de comunicación	Mejorar la comunicación creando puentes.

Fuente (Wraith, 2013)

Tabla 3. Los Diez Roles de la teoría del Tercer Lado para resolver los conflictos.

Los diez roles del tercer lado		
Resolver		
¿Porque escala el conflicto?	Roles	¿Qué Hacer para evitar el escalamiento del conflicto?
Intereses conflictivos	Mediador	Trabajar de distintas ideología, distintas religiones, para lograr el bienestar de la comunidad sin lesionar la identidad ideológica, sin lesionar la identidad ideológica o religiosa.

Derechos en Disputa	Arbitro	No existe la posibilidad de acuerdo porque toca aspectos de la identidad de las partes p materia de orden público. Esto es el juez es el único con competencia para resolver sobre la demanda por reclamo.
Poder desigualdad	Equilibrador	Equilibrar las relaciones de poder.
Relaciones dañadas	Curador	Las partes reconocen el daño causado, se comprometen a repararlo y hacen propósito de enmienda hacia el futuro, como expresión de arrepentimiento y perdón.

Fuente (Wraith, 2013)

Tabla 4. Los Diez Roles del Tercer Lado para Contener los Conflictos si no se pueden resolver.

Los diez roles del tercer lado		
Contener		
¿Por qué escala el conflicto?	Roles	¿Qué hacer para evitar el escalamiento del conflicto?
Ninguna atención	Testigo	La presencia de vecinos en caso de violencia familiar, podría detener al agresor.
Ninguna limitación	Juez de campo	Establecer límites, como por ejemplo: prohibir las ofensas en la confrontación de ideas.
Ninguna protección	Guardián de la paz	Cada persona grupo, comunidad, gremio, país, puede asumir el compromiso de cooperar para auspiciar la cultura de paz, en cualquier contexto. Eje. Animar la negociación entre países ante amenazas de guerra.

Fuente (Wraith, 2013)

2.4 Transformación positiva de los conflictos

En cuanto a la resolución y transformación de los conflictos, la gran mayoría de los autores consultados coinciden en su estudio de la doctrina del conflicto generalmente los conflictos se generan por una deficiente comunicación. Por lo tanto debe elaborarse un mapa del conflicto para poder descifrar y realizar un diagnóstico del mismo teniendo que determinar las posturas, intereses y necesidades de las partes, además observar las percepciones ya que cada una de las partes ha tiene creado un patrón de conducta en la que con sus vivencias o experiencias, costumbres,, valores, religión, ideología y hasta el equipo deportivo de su preferencia, asumiendo ambas partes desde su propia perspectiva que cada uno por su lado tienen la razón, es su verdad.

Según la autora (Cuenca de Ramírez, 2009) el Modelo Victoria es una regla neumática, en forma de acróstico vertical que se utiliza cada letra de la palabra VICTORIA así como las siglas CRC que representa la abreviatura del Centro de Resolución de Conflictos del Colegio de Abogados del Estado Lara esta metodología es producto de la experiencia sostenida en el CRC desde que se creó en el 2001 en Venezuela.

Este Modelo maneja otro modelo para la gestión y resolución de conflicto que es el Modelo Victoria que resulta útil para negociar, mediar, conciliar y facilitar procesos de gestión pacífica de conflictos, especialmente la mediación comunitaria por considerar que representa una opción que puede contribuir a generar condiciones favorables para la convivencia social pacífica debido a que hace el diálogo constructivo la herramienta principal para el intercambio de ideas y lograr acuerdos.

Otro medio para la resolución y transformación de los conflictos es la propia Legislación, esta tiene lugar en conflictos masivos, el órgano con competencia para dictaminar leyes, como Congresos legislativos, Asambleas Nacionales, Estatales y Municipales, dictando leyes o reglamentos dependiendo del nivel de gobierno, la forma de resolver los conflictos masivos o colectivos.

La transformación de los conflictos, tradicionalmente el conflicto ha sido definido con aspecto negativo, en cambio, desde las investigaciones para la paz y desde el grupo de investigación por la paz se propone definir el conflicto remarcando la autora sus aspectos positivos, convirtiéndose en situación de aprendizaje si es transformado, las partes aprenden el reconocimiento y el empoderamiento (París Albert, 2003).

La autora antes mencionada cita a Bush y Floguer para referirse al empoderamiento, que es el término aceptado y utilizado, la transformación de conflictos, esta terminología fue la tercera encaja con los valores de la cultura de la paz y que permite que sean los aspectos más positivos de un conflicto que debe predominar. Además agrega la autora que se origina la posibilidad de alternativas creativas y permite no actuar mediante la destrucción del otro.

Las estrategias para construir una cultura de paz inician desde simples actividades cotidianas que se denominan micro-estrategias hasta programas, declaraciones y acciones internacionales que se denominan macro-estrategias (Cabello-Tijerina & Vázquez-Gutiérrez, 2018, pág. 75).

Con este trabajo, se pretende abonar con el reconocimiento de acciones positivas encaminadas a la gestión del conflicto en busca de transformar la visión negativa que se encuentra aparejada con el mismo para permitir la apreciación positiva de las circunstancias con miras al crecimiento social y pacífico.

3. Conclusión

Para que haya una paz duradera es importante trabajar en conjunto con las organizaciones internacionales, nacionales, estatales y municipales, con el objetivo de transformar los conflictos, construir la cultura de la paz a través de los métodos alternos, como la mediación comunitaria en la convivencia vecinal para la prevención del delito.

Se precisó por referencia del autor Lederach, el proceso de transformación del conflicto, conceptualización de la violencia, conflicto como motor de cambio y las formas para la terminación de los conflictos, estructuras que justifican las conductas de violencia de la guerra, son puntos relevante de este artículo, así como de un proceso de cambio social

encaminado hacia la cultura de la paz, aclarando las estructuras que justifican conductas violentas y las normalizan como forma de relacionarse. Así como la expresión de conflicto, y el impacto social que desemboca en violencia las formas de como pudiera erradicarse, es posible cambiar el reflejo a nivel macro de la equidad, transformar los conflictos y retomar los valores de la cultura de la paz.

“La educación en valores es fundamental para una adecuada formación de un auto concepto funcional y sano” (ONU, 1989). Los valores como el respeto, la honestidad y la tolerancia son pilares cuya presencia benefician al individuo.

Concluyendo que “el conflicto crea vida, gracias al conflicto respondemos, innovamos y cambiamos. El conflicto se puede entender como un motor de cambio que mantiene las relaciones y las estructuras sociales vivas, sinceras y dinámicamente sensibles a las necesidades, las aspiraciones y el crecimiento humanos” (Lederach, 2003).

4. Aporte

La necesaria visualización general del conflicto como un elemento inherente a la naturaleza humana aunado a la también necesaria visión y estudio del mismo desde la perspectiva positivista, permite divulgar a la comunidad una realidad de cambio y aceptación del conflicto como factor de oportunidad y crecimiento, con ello se intenta impactar en la generación y permanencia de la cultura de paz como un camino eficaz en la reconstrucción del tejido social, al día de hoy afectado por la dinámica caótica de las interrelaciones personales, grupales e internacionales.

Trabajos citados

- Aiello de Almeida, M. A. (2010). *La paz: camino para el cambio social*. Argentina: Cedsi.
- Cabello-Tijerina, P. A., & Vázquez-Gutiérrez, R. L. (2018). *Cultura y Educación para la Paz. Una Perspectiva Transversal*. México: Tirant LoBlanc.
- Cuenca de Ramírez, N. (2009). *Modelo Victoria para Gestionar Conflictos*. Lara Venezuela: Horizonte.
- Entelman, R. (2002). *Teoría de conflictor. Hacia un nuevo paradigma*. España: GEDISA.
- Fisas Armengol, V. (2001). *Introducción al estudio de la paz y sus conflictos*. Barcelona, España.: Lerna.
- Freund, J. (1983). *Sociología del conflicto*. Francia: Presses Universitaires de France.
- García Villanueva, L. (2008). La Mediación en Comunidades Universitarias. *Instituto Complutense de Mediación y Gestión de Conflictos*, 1-14.
- Lederach. (2003). El pequeño libro de Transformación de Conflictos. En Lederach, *El pequeño libro de Transformación de Conflictos*. Bogotá Colombia: Good Books, Intercurse.

- Lewis, C. (1961). *Las Funciones del Conflicto Social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Muñoz Belmar, A. (2003). *El juego del Rol*. España: Graó.
- ONU. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Organización de las Naciones Unidas. ONU.
- Paris Albert, S. (2009). *Filosofía de los conflictos. Una teoría para su transformación pacífica*. Barcelona: Ícaria.
- Redorta, J., Mercado Maldonado, A., & González Velázquez, G. (2007). *La Teoría del Conflicto en la Sociedad Contemporánea*. Toluca: Espacios Públicos.
- Rozenblum de Horowitz, S. (1997). *Mediación una respuesta interdisciplinaria*. Buenos Aires: Eudeba.
- Sabido Rangel, O., & Simmel, G. (2017). Una sociología Relacional de la Percepción. *UNAM Revista Mexicana de Sociología*, 373 - 400.
- Vinyamata, E. (2003). *Conflictología Curso de resolución de conflictos (5ª edición ed.)*. Barcelona, México: GRAÓ.
- Wraith, W. A. (2013). *Ideas de Resolución de Conflictos en Forma Pacífica*. Venezuela: Horizonte C.A.
-

Francisca Castro Álvarez. Doctoranda en el programa de Doctorado de Métodos Alternos de Solución de Conflictos de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. francisca1castro@hotmail.com

