

Enfoque de Paz y Transformación de Conflictos¹

Cuando varias personas se reúnen a hablar de paz, pueden estar pensando en cosas diferentes. Hay quienes consideran la paz como el estado de ausencia de guerra, o una situación en la que hay control de las manifestaciones de descontento de algunas personas, o un pacto de no agresión.

Muchos pensamos que sólo puede hablarse de una paz verdadera cuando todos tenemos los elementos necesarios para hacer una vida digna, tanto en las necesidades materiales como las emotivas y espirituales. Una situación basada en el respeto al derecho y la libertad. Esta concepción de paz no puede ser resultado de un acuerdo o tratado: sólo puede darse como consecuencia de un proceso de cambio social.

Hablar de paz no es hablar de ausencia de conflictos: Los conflictos forman parte de nuestra existencia, son el motor de nuestra evolución. Aparecen cuando tratamos de ajustarnos a una situación, o cuando las condiciones en que vivimos o nos relacionamos hacen necesario un cambio estructural. Son parte de nuestra vida cotidiana².

Muchas personas ven a los conflictos como situaciones negativas en las que se dificultan las relaciones con los demás. Sin embargo, los conflictos también pueden verse como una oportunidad de cambio, los vehículos para crear nuevas estructuras o relaciones. Hay que trabajar en los conflictos como si fueran un tesoro para utilizarlos en la construcción de las nuevas relaciones y formas de vida.

Un conflicto es una relación entre dos o más partes que dependen entre sí, y que tienen o piensan que tienen metas incompatibles. La principal característica de un conflicto es que por lo menos hay dos partes, y siempre hay una situación u objeto que se disputa.

Hay muchos tipos de conflictos y muchas formas de abordarlos. En este artículo nos referimos especialmente a los conflictos sociales, y al método de transformación de conflictos, que consiste en trabajar con las partes involucradas buscando nuevas formas de relación que puedan conducir a la distensión y a la construcción de acuerdos.

Los conflictos se pueden clasificar por su naturaleza, por los actores que participan, por el objeto de disputa, o por las formas en que se da la confrontación. Los conflictos se pueden dar a muchos niveles,

¹ El enfoque de Transformación de Conflictos sigue la metodología de RTC, Responding to Conflict, Skills and Strategies for Peace, en su libro *Trabajando el Conflicto, Habilidades y Estrategias para la Acción*, de Simon Fisher et al, Zed Books, 2000.

² Los conceptos que manejamos en estos artículos están basados en la colección de cuadernos sobre análisis y transformación de conflictos que se utilizan como materiales de apoyo de la Escuela de Paz de SERAPAZ.

desde el ámbito de una disputa entre dos personas, hasta la complejidad de un conflicto internacional.

Los conflictos sociales forman parte de la dinámica de las relaciones en las sociedades y culturas. Expresan la diversidad de intereses, pensamientos, actitudes, sistemas, estructuras y percepciones en la convivencia y las relaciones.

Un conflicto social:

- Es la lucha por valores y estatus, poder y recursos, cuando trasciende lo individual.
- Promueve el cambio social, la afirmación de identidades, cohesión y delimitación de los grupos sociales.
- Es necesario para la construcción de nuevos modelos de convivencia social, y nuevos balances en las relaciones de poder.
- Sus fuentes estructurales están vinculadas al sistema de poder.
- El poder es una clave para su comprensión.
- Supone la existencia de grupos de interés: actores sociales con diferentes grados de organización.

Los conflictos sociales se abordan con distintas metodologías, como el Manejo de Conflictos, utilizado por instancias gubernamentales para contener y administrar la tensión sin resolver la problemática de fondo, o la Resolución de Conflictos, que busca llegar a acuerdos en torno a la crisis, sin atender las causas estructurales para una solución de largo plazo.

La propuesta de la Transformación Positiva de Conflictos aborda las raíces del conflicto y busca transformar la energía de la confrontación en cambios sociales y políticos necesarios. No se trata de eliminar o controlar el conflicto, sino trabajar sobre las causas de fondo.

Las estrategias del trabajo de transformación de conflictos son:

- Cambiar estructuras y sistemas que provocan desigualdad e injusticia.
- Mejorar las relaciones y las actitudes entre las partes en conflicto.
- Desarrollar procesos y sistemas que promuevan el empoderamiento, la inclusión, la justicia y la paz.

Algunos componentes que se deben considerar en el trabajo sobre conflictos son:

- Una visión de largo plazo sobre el conflicto.
- La capacidad para el diseño del cambio social por etapas.
- Reconocer a los actores intermedios que pueden participar en las relaciones y el proceso.