



*Conflictos*

Aunque en el lenguaje común utilizamos «conflicto» para referirnos a algo que es negativo, sin embargo si profundizamos un poco podremos darnos cuenta de cómo *el conflicto está presente en cada una de nuestras actividades*. En realidad los conflictos no hacen sino describir cómo los humanos, por el simple hecho de vivir, nos encontramos con ciertos problemas en nuestra relación con los demás, e incluso con nosotros mismos. De esta manera, *conflicto es una palabra que podría ser sustituida por vida*.

Evidentemente, en cierto sentido, los conflictos pueden ser considerados como obstáculos y problemas, puesto que suponen dificultades para que realicemos alguna acción. Pero eso mismo es lo que les ocurre a todos los seres vivos, que tienen «problemas» con sus congéneres, con el resto de los animales y con la propia naturaleza. [VI. **Qué son los conflictos**]

Evidentemente, a lo largo de nuestra vida como especie, tenemos que afrontar numerosos conflictos, encontrándonos con que muchos de ellos nos proporcionan bienestar mientras que otros nos crean serios problemas. Ante esta realidad, es necesario *saber vivir con los conflictos, potenciar los positivos e intentar frenar los negativos*.

Los *conflictos* nos han acompañado, desde nuestros inicios como especie hasta hoy día, como un ámbito de relación, y el éxito de la especie ha dependido directamente de la capacidad de socializar esas «divergencias» que suponen los conflictos y convertirlas en energías creativas. Dicho de otra forma: *la vida sin conflictos sería muy aburrida*, probablemente no sería ni vida.

Sin embargo, pese a los problemas que nos plantean, *los conflictos se nos convierten en una gran ventaja porque nos enseñan a convivir y a cooperar con nuestros congéneres*. Precisamente lo que nos distingue como humanos es nuestra capacidad para enfrentarnos a nuevas situaciones, y *los conflictos se convierten en un vehículo para inventar, imaginar, aprender y comunicar*. De tal manera es así, que *nuestras capacidades nos llevan a plantear continuamente nuevos conflictos*. De esta manera nuestras necesidades, sentimientos, percepciones, proyectos y objetivos se manifiestan de manera conflictiva.

Desde la perspectiva de los pacifistas *los conflictos son una de las bases teóricas y prácticas de toda la actividad humana*, por ello intentamos comprenderlos lo mejor posible y, a partir de ahí, proponer técnicas y metodologías de regulación y prevención de los mismos. [VII. **Regulación y prevención de conflictos**; VIII. **Regulación de conflictos y sentimientos**]

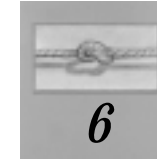


## 6 *Qué son los conflictos*

Francisco A. Muñoz

1. El «conflicto» en los seres vivos; 2. Conflicto y entidades humanas; 2.1. Vivimos en el planeta tierra; 2.2. Una cultura conflictiva; 2.3. Sociedades y conflictos; 3. Características de los conflictos; 3.1. Actores; 3.2. Necesidades, objetivos e intereses; 3.3. Percepciones y conciencia; 4. Dinámicas de los conflictos; 4.1. Convivir con los conflictos; 4.2. Regulaciones pacíficas; 4.3. Regulaciones violentas; 5. Optimismo basado en los conflictos.

## Qué son los conflictos



Hace ya varias décadas que los investigadores de las ciencias sociales comenzaron a preocuparse por los *conflictos*, como una vía de explicar problemas y vicisitudes de los seres humanos. El objetivo era intentar comprender unitariamente las *causas y dinámicas de las relaciones que establecemos*. Gracias a esta preocupación se ha ido abriendo poco a poco el concepto de *conflicto*, de tal manera que cada vez ha sido más útil para explicar fenómenos grupales, sociales e incluso internacionales.

Podríamos decir que *somos conflictivos desde el inicio de nuestra historia* como humanos. La cultura, que nos diferencia del resto de los animales, es desde el principio un instrumento que intenta definir los vínculos, mediar, establecer relaciones con el resto de los animales y la naturaleza y, sobre todo, con nosotros mismos. En todo el entramado de circunstancias «conflictivas» en las que vivimos la cultura, los valores, las normas de conducta o las instituciones, ayudan a establecer relaciones, a ordenar, a consensuar y a cooperar para abordar los diversos problemas con los que co-habitamos.

Hay que reconocer además que *los humanos tenemos la gran suerte de poder pensar, sentir, experimentar, aprender, transmitir y comunicar, de inventar continuamente nuevas situaciones* que se diferencian de lo establecido, de lo conocido con anterioridad. Este es el punto de nuestra «genialidad», donde aparece la capacidad de crear o inventar (herramientas, tecnologías, hábitats, formas de agruparse o nuevos alimentos). Esto es lo que nos permite iniciar una evolución basada en la cultura más que en los cambios genéticos. También, como se puede comprender fácilmente, este espacio «evolutivo» es propenso para que aparezcan propuestas y posiciones diferenciadas que nosotros llamamos *conflictos*.

Así, los *conflictos* nos han acompañado como especie desde el inicio hasta nuestros días, como un ámbito de cambio, variación y elección entre diversas posibilidades. Y el *éxito de la especie ha dependido de la capacidad de socializar estas*

«divergencias» y convertirlas en energía creativa. Dicho de otra forma: *la vida sin conflictos sería muy aburrida*, probablemente no sería ni vida. [V. I.3. Vivir con la Paz y los conflictos]

Inicialmente la mayor preocupación estuvo centrada en la necesidad de reconocer los procesos de la *violencia*, cuáles eran sus causas, por que se producía. Así se comprendió que había necesidades e intereses de cada grupo que la propiciaban, que cuando eran gestionados como contrapuestos podían producir perjuicio y daño a alguna de las partes implicadas. [V. IX. *Qué es la violencia*]

Con el paso de tiempo también se comprendió que los *conflictos* –por supuesto tampoco la *paz*– no eran siempre un momento peligroso –antesala de la violencia–, sino que bien gestionados había muchos conflictos que en su propio ocurrir habían ido siempre del lado de soluciones o regulaciones pacíficas. Es más ahora reconocemos que *la mayor parte de los conflictos se han regulado pacíficamente a lo largo de la historia*. [V. I. *La Paz*]

Así se ha llegado a considerar que la *teoría de los conflictos* puede que sea uno de los aportes más valiosos de los estudios sociales de las últimas décadas para interpretar las relaciones entre las personas, los grupos y la propia especie. Ya que a través de los *conflictos* es posible comprender las redes de relaciones, el papel de los valores y las ideas, las conductas y comportamientos, la distribución del «poder» y los mecanismos de cambio. El *conflicto es un concepto central para la explicación de la dinámica de las entidades humanas* (individuos, grupos y especie).

Evidentemente el *giro epistemológico* –es decir, un cambio en nuestras formas de pensar–, del que hablábamos en el primer capítulo sobre la paz, debe alcanzar también a los *conflictos*. Estos forman parte de la *base teórica que nos permite explicar la paz o la violencia*. Por tanto es importante que organicemos lo mejor posible nuestro conocimiento al respecto para renovar los presupuestos de partida, que en definitiva nos pueden ayudar a *pensar y buscar la paz desde la paz*, lo que llamábamos «paz imperfecta». [V. XVI. *Agendas de la Paz*]

Por lo tanto en las próximas páginas es obligado intentar una *mirada abierta y creativa del conflicto*, para poder comprender y aprehender mejor nuestra realidad.

## 1. El «conflicto» en los seres vivos

Expansión, tensión, fuerza, choque, colisión, etc., son conceptos que utilizan continuamente las ciencias que se ocupan del Universo para describir las

dinámicas del mismo, de tal manera que ante los ojos de un inexperto sería fácilmente reconocible que se están describiendo elementos, masas y energías que se podría decir que están en «conflicto» continuo. Desde el *big-bang* la formación de los agujeros negros, las galaxias, los planetas, y el propio planeta tierra, son fruto de estas tensiones.

Detengámonos un poco sobre nuestra condición de simples criaturas vivientes. Los procesos evolutivos, y en consecuencia los seres vivos, estamos sujetos a las leyes de la física y de la química. La mecánica, por ejemplo, impone las leyes en la morfología de los animales, el peso debe ser manejado por los órganos de locomoción, ya sea en tierra, en agua o en aire, y esto condiciona todos sus movimientos y sus relaciones con otras especies; la composición química de un organismo le dará mayores probabilidades en un entorno con unos u otros elementos; etc. Estas leyes condicionan directamente la vida de los humanos en todos los aspectos: en qué entorno físico vivir, qué materias primas necesitar, qué plantas ingerir, que aguas beber, con qué animales convivir, etc.

Con la aparición de la vida se introducen ciertas novedades en la gestión de la energía ya que con esta cualidad los organismos se oponen y resisten a la degradación de su entorno, gracias a un mayor grado de organización en sus estructuras, lo que le permite un uso más óptimo de los recursos y la energía disponibles. Aunque no lo parezca, conseguimos sobrevivir a costa de crear más desorden en el medio en que vivimos, con lo que tenemos que habilitar mecanismos para que el intercambio de energía, recursos e información sea posible y se pueda reproducir en un futuro más o menos inmediato. Aunque esta última propensión está limitada por la tendencia –lógica por otra parte– de acomodar el orden interno a las condiciones impuestas por la realidad de su entorno. Los seres humanos no somos una excepción a estas reglas.

En realidad son problemas de *gestión de la energía y de adaptación al medio*, de tal manera que la selección natural favorece aquellos genotipos (códigos genéticos) cuyos fenotipos (manifestaciones externas de los anteriores) tienen mayores habilidades para ejecutar nuevas funciones y reproducirse en el medio (aunque esto no quiere decir que el azar haya elegido previamente los genotipos y sus relacionados fenotipos mejores).

Desde la perspectiva anterior es evidente que *los seres vivos están inmersos en la «conflictividad» de la física del universo*, pero a partir de su existencia y su participación interesada en compartir los recursos existentes esta «conflictividad» adquiere unas manifestaciones cualitativamente distintas. Además los

seres vivos tienen «interés» en que se reproduzcan sus propias condiciones de nacimiento y existencia, cuando estas varían sólo cabe readaptarse o desaparecer, baste sino recordar el gran debate mantenido sobre la desaparición de los dinosaurios, en el que se barajan diversas hipótesis de diversa escala (meteoritos, cambio de condiciones climáticas, competencia con otras especies, etc.). También los seres vivos introducen la variable de la interacción entre ellos, de coexistencia, ya que muchos de ellos deben su existencia a los demás. Las repuestas, como casi siempre, son de diverso tipo.

El término «conflicto» (lo ponemos entre comillas para distinguirlo del *conflicto* propiamente dicho en los seres humanos) adquiere con los seres vivos un significado más claro en cuanto que entre ellos pueden existir diversos intereses en el desarrollo de sus potencialidades. Casi nos atreveríamos a decir que *el «conflicto», es una característica principal de los seres vivos*, que en su intento de perpetuarse como individuos –frente a la muerte– y como especie –frente a la extinción– pretenden utilizar en su beneficio los recursos y la energía disponible en su entorno.

## 2. Conflicto y entidades humanas

Hace millones de años que apareció en el universo una nueva especie que, por un lado, para sobrevivir tuvo que adaptarse a las condiciones de vida existentes y, por otro, inventar nuevas formas diferenciadas para poder convivir con el resto de especies. La solución alcanzada fue lo que llamamos *cultura* entendida como conjunto de normas, valores, actitudes e instituciones que le dan coherencia interna y que le facilitan la relación de la especie humana con el resto de la naturaleza y todas sus condiciones. [V. XVIII.1. La llegada de unos homínidos cooperativos]

### 2.1. Vivimos en el planeta tierra

Nuestra *dirección postal* es: *universo, sistema solar, planeta tierra, seres vivos, especie humana*. Esto quiere decir que estamos insertos en estas diferentes escalas y, por tanto, la especie humana es partícipe de las condiciones de vida del universo de su «conflictividad», comparte los mismos parámetros físicos y constitutivos sobre los cuales en el planeta tierra los seres vivos, y particularmente los humanos han desarrollado un mayor nivel de organización y com-

plejidad. Esto es lo que nos une y nos distingue del resto del universo, compartimos la misma energía, la misma materia, los mismos elementos químicos, las mismas leyes, pero organizadas de tal manera que permiten realizar funciones y actuaciones de una calidad diferente. Uno de los resultados finales de esta adaptación es la cultura humana. Por lo tanto el *conflicto* en la especie humana está condicionado y sometido a la anterior realidad, aunque adquiera características particulares.

Lo que pretendo es explicar cómo *muchos de los problemas que tenemos están relacionados directamente con nuestro entorno natural por lo que siempre estaremos sometidos a estas tensiones*. Esto se puede constatar a través de nuestras características tales como la anatomía, las expectativas de vida, nuestros sistemas respiratorio, digestivo, como nos reproducimos, etc. Lo que intentamos continuamente, como especie, es resolver lo mejor posible todos estos retos, para lo cual es muy importante, desde nuestros orígenes, las ayudas que nos prestamos los unos a los otros. *Nuestro éxito depende de la cooperación para adaptarnos a las condiciones del medio donde vivimos*.

Hemos de reconocer, por tanto, que *el conflicto humano hereda soluciones dadas por la naturaleza y, en particular, los seres vivos* a lo largo de millones de años y cualifica las relaciones intra especie y las externas de manera distinta. Por esta mismas razones genera nuevos conflictos con otras especies y con la naturaleza en general.

### 2.2. Una cultura conflictiva

Como he apuntado más arriba, la *cultura*, que es lo que nos diferencia como humanos, nos ayuda a almacenar y transmitir las experiencias que nos facilitan lograr mayor bienestar. *La cultura asume parte de los problemas de los humanos en su relación con la naturaleza y, por añadidura, consigo mismos*.

El *conflicto* propiamente dicho –humano– adquiere una nueva dimensión cualitativa, ya que la *cultura* aporta nuevas vías para la gestión de algunas de las problemáticas con las que se enfrentaban los nuevos seres, siendo, a su vez, una respuesta «conflictiva» porque se interacciona directamente con todo lo existente previamente. De esta manera *la cultura humana es por definición conflictiva*. Con la transmisión de las normas culturales, las propuestas «naturales» –de la naturaleza– se ven condicionadas y modificadas. Entramos en un nuevo estadio de complejidad organizativa, en lo individual-colectivo, en el que *lo biológico y lo cultural van a ir siempre de la mano* y por tanto las posibles

alternativas se multiplican exponencialmente, en unas dimensiones que no se habían alcanzado antes.

Sin embargo el mayor éxito de la cultura –de las normas de los humanos– reside en su capacidad para adaptarse a las variaciones que se producen, tiene un *carácter eminentemente adaptativo*, lo cual le permite afrontar, con mayor o menor fortuna o acierto, las relaciones de la especie humana con el resto de la naturaleza y todos los desafíos que esto comporta. Podríamos decir que *la cultura es una mediación omnipresente entre los humanos y sus condiciones de vida*.

Evidentemente las situaciones son continuamente «nuevas» por los cambios habidos en el medio y por los «avances» generados en la propia historia de la Humanidad, en la que se han ido modificando las formas de organización social, las normas de conducta y la tecnología. Además como los humanos *hemos poblado prácticamente todo el planeta*, se han producido variaciones de acuerdo con los distintos ambientes, situaciones y evoluciones locales.

De esta manera, *las variaciones culturales son esenciales para comprender la dinámica de los conflictos*, para comprender cómo en cada ámbito se dan soluciones distintas a problemáticas más o menos similares.

### 2.3. Sociedades y conflictos

Uno de los rasgos más definitorios de los humanos es que, como la mayoría de los primates, viven en *sociedades*. Entre las diversas razones esgrimidas para tal organización las más aceptadas por los científicos serían: la garantía de acceso a los recursos alimentarios (escasos en el espacio o el tiempo, los comederos comunes son defendidos más fácilmente) y la defensa frente a los depredadores. Con la aparición del lenguaje se permitió una transmisión más fácil de los conocimientos tecnológicos, culturales, pero sobre todo de la interacción y organización social.

Así se afirmó un *proceso de socialización como alternativa colectiva para la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales*, entre ellas probablemente la más importante y cómo hacer pervivir la especie. Así, los grupos han ordenado y articulado la satisfacción de sus necesidades a través de la interacción recíproca, la conciencia de grupo, la existencia de objetivos, valores y actividades compartidas, la estabilidad y duración relativa de las mismas, y la identificación social. Finalmente, es en el proceso de socialización cuando se llega a alcanzar la conciencia de uno mismo, a través del reconocimiento e interiorización de los otros.

El *conflicto es una constante de esta vida social* en la que se comparten necesidades y expectativas. Las reacciones de mutua ayuda, cooperación, altruismo, agresiones, etc., son manifestaciones de estos conflictos. Las formas en que se manifiestan, gestionan o regulan los conflictos a lo largo del tiempo y alrededor del mundo son muy variadas. Se transmiten de padres a hijos, de generación en generación, se crean dentro de cada cultura, de cada sociedad, como experiencias y aprendizajes exitosas de gestión de las condiciones materiales y sociales de vida. [V. XVIII.1. La llegada de unos homínidos cooperativos]

En un sentido parecido, algunos investigadores han resaltado el papel del *altruismo*, la *solidaridad*, la *cooperación* y otras actitudes «pacíficas» que explican gran parte de nuestros comportamientos habituales. Su operatividad aparecería en primer lugar en los procesos de socialización de los grupos básicos (familia, tribu, gens, stirpe,...); después en los grupos de iguales; en las comunidades pequeñas (alrededor de 500 miembros), en los que son conductas completamente necesarias. En comunidades más complejas puede que estas actitudes se diluyan algo en las relaciones institucionales, pero en éstas también existen; en las relaciones entre comunidades, de distintas dimensiones y características, la diplomacia asume asimismo estas funciones. Por fin, en la esfera económica (producción, distribución, cambio y consumo), el trueque y el intercambio son también manifestaciones que necesitan y explican buena parte de estas actitudes.

Como queda patente a través de todas estas razones, la *socialización es el proceso por el que aprendemos a convivir con los conflictos*, también por el que aprendemos a regularlos de manera que supongan el máximo de bienestar para nosotros mismos y para los demás. Mediante la socialización distinguimos aquello que son nuestras metas principales, nuestras necesidades, nuestros intereses y los de la gente con la que convivimos, y aprendemos a compatibilizar unos objetivos con otros.



### 3. Características de los conflictos

Como se desprende de todo lo que estamos viendo, los humanos no sólo participan de la conflictividad sino que se convierten también en agentes de regulación, transformación y creación de *conflictos*. Efectivamente la capacidad inmensa de interacción con el medio, de «sentir», de los seres humanos, la evolución y cambios sufridos en este nivel, basados en sus predeterminaciones

biológicas y en sus adaptaciones culturales, facilita enormemente las posibilidades de enfrentarse con nuevas situaciones que pueden ser «deseadas» y/o «creadas» individual o colectivamente. Con lo que el abanico de posibilidades de que existan propuestas no coincidentes se amplía bastante, aunque también hay que reconocer que el sustrato de socialización común facilita propuestas, proyectos y soluciones coordinadas. De esta forma, estos estadios «conflictivos» con los que se enfrentan las sociedades pueden ser continuos y permanentes.

La variabilidad y la riqueza de tales situaciones hacen que el *conflicto* ante todo pueda ser entendido como una fuente de creatividad, en la medida en que fuerza la *búsqueda de soluciones como una fuente de creatividad y renovación continua*.

*El conflicto tiene que ver con los fines concretos que los adversarios persiguen y, al mismo tiempo, con las interpretaciones que éstos hacen de lo que está en disputa. La mayoría de las veces el asunto en controversia es el punto focal de soterradas diferencias de las que los antagonistas sólo tienen un conocimiento parcial; diferencias estas que, si se ignoran, es muy probable que más adelante salgan de nuevo a la superficie. (ROSS, Marc Howard, p. 19)*

Tal vez entender el conflicto como *contraposición de intereses y/o percepciones* sea una de las formulaciones más usadas y es muy útil para comenzar a hablar de ellos, aunque más adelante haya que hacerle algunas precisiones. Esta noción de conflicto abre grandes posibilidades de análisis por su relación con las necesidades, los deseos, las emociones, y otras circunstancias personales y grupales que forman parte de todo el entramado social.

En consecuencia, la especie humana podemos definirla como «conflictiva» en la medida en que tales contraposiciones están siempre presentes en todas las sociedades y actividades humanas, en todas sus actividades, es más, cabe proyectar su presencia a todo el tiempo y espacio humano, desde que la «cultura» nos hizo humanos, nos ayudó a avanzar en el dominio de la naturaleza.

*El conflicto humano es más complejo y hace, igualmente, más complejo a todo su entorno.* Esta es una razón más, si no la básica, para dotarse de teorías del conflicto que propicien soluciones lo más elaboradas posibles, huyendo de las simplificaciones y las recetas. [V. XVII.4. La complejidad y los nuevos paradigmas emergentes; Fig. 16]

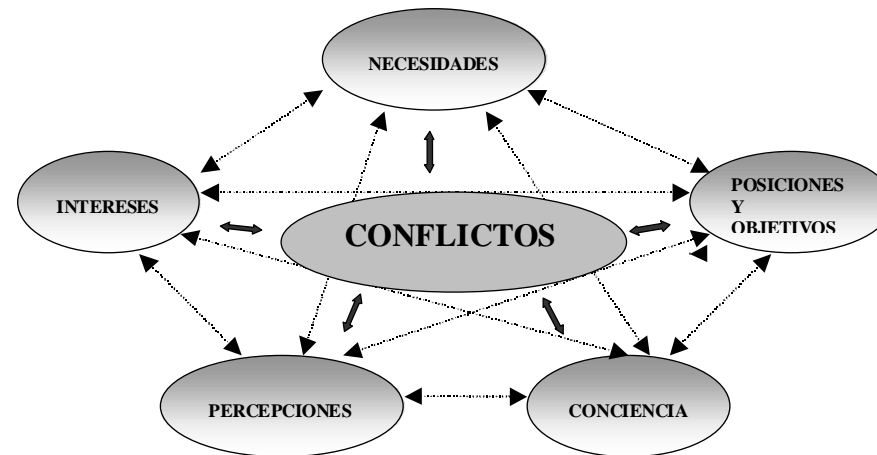


Fig. 16. Circunstancias del conflicto

### 3.1. Actores

Se llama *actores* a las personas o grupos implicados en un conflicto. Así podría ser una persona, una familia, un matrimonio, un grupo de amigos, una clase, una ciudad, una asociación, una peña, un partido político, un sindicato, un país, una región, un estado, etc. Es decir cualquier tipo de entidad humana. Nótese que los conflictos pueden tener *un actor, dos o más*, por lo que en todo el texto voy a mantener esta posibilidad, a pesar de que estemos acostumbrado a verlo más claro si se trata de dos partes. En este sentido las relaciones podrían ser *simétricas*, cuando las características de los actores son similares, o *asimétricas*, cuando existe diferencia entre las dimensiones de uno y otro. Sería el caso de la relación entre dos barrios, o de una persona con un estado.

La posición social que se ocupa, la personalidad, la experiencia particular y común desempeñan un rol importante en el futuro del conflicto. Los rasgos de una personalidad u otra pueden hacer que el conflicto gire hacia un lado u otro, especialmente si estamos hablando de que sea cooperativa o competitiva. Las relaciones entre personas con rasgos distintos pueden producir una cierta distorsión en la medida en que no son «comprendidos» por las otras partes.

Los conflictos entre estados-nación como elementos centrales de la organización del mundo contemporáneo han sido, también lo son ahora, de especial relevancia. Su poder, control de recursos, de organización, jerarquización y burocracia le dan un sesgo especial a todo conflicto donde ellos participan.

La formación y experiencia de los actores juega un papel fundamental en la dinámica de los conflictos porque *actores acostumbrados a dialogar, pactar y negociar, tienden a ofrecer y potenciar estas posibilidades*. Por el contrario personas o grupos con alguna especialización en el uso de la violencia (ejércitos, policías, ladrones, sicarios, mafias, etc.) tienden a proponer este recurso como mecanismo de gestión de los conflictos. Por esto el entrenamiento en la gestión pacífica de los conflictos debe de ser una línea de desarrollo de la Cultura de Paz. [V. XV. *Cultura de Paz y Educación*]

### 3.2. Necesidades, objetivos e intereses

Aunque ahora está completamente asumido el descubrimiento de los intereses como características fundamentales de los *conflictos*, tal idea supuso toda una renovación teórica. En la actualidad también se distinguen *necesidades, objetivos e intereses*, que aunque pueden ser coincidentes también pueden ser cosas distintas, pero que en definitiva incluyen aquellos presupuestos materiales, «espirituales» o sociales que las entidades humanas consumen, usan, utilizan, etc., para alcanzar sus expectativas de realización como seres humanos y, que en esta medida, son fundamentales, indispensables o imprescindibles, y su carencia causa desequilibrios y tensiones.

El contenido de estas *necesidades* ha variado conforme lo ha hecho la propia entidad humana. *Cabe preguntarse qué condiciones son imprescindibles para que cualquier grupo humano consiga vivir dignamente*. De hecho existen diversas teorías sobre las necesidades humanas que hacen más o menos hincapié en unas u otras, algunas de ellas distinguen entre necesidades humanas básicas o primarias, otros entre materiales, emocionales o sociales, etc., pero en cualquier caso todas buscan su validez para todas las culturas, su *universalidad*. Particularmente creo muy sugerente la propuesta de considerar las necesidades desde una perspectiva amplia, distinguiendo entre necesidades y satisfactores o bienes, que nos dé una mayor perspectiva y posibilidades de análisis (p.e.: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, libertad, identidad, creación, ocio).

Estos aspectos tienen tanta importancia que los diferentes *índices de desarrollo humano*, que sólo pretenden ser una evaluación empírica del bienestar, tienen que recurrir a medir los grados de satisfacción de las necesidades que se consideran más relevantes. Igualmente la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, de 1948, no es ni más ni menos que un intento de alcanzar normativas que reconozcan y reflejen los anteriores debates y proteger la satisfacción de necesidades de individuos y grupos. [V. Fig. 17]



Fig. 17. Modelo de necesidades de MAX-NEFF

Los *intereses* estarían relacionados con las expectativas de alcanzar los bienes y las normas, instituciones, prácticas individuales y sociales, valores, comportamientos y actitudes que facilitan la satisfacción de las necesidades; y los *objetivos* podrían estar a su vez supeditados a todas estas circunstancias que permiten el acceso a lo pretendido o deseado.

*Necesidades, intereses y objetivos motivan y movilizan a las personas y a los grupos y explican el surgimiento de muchas de las dinámicas sociales* y la mayoría de los conflictos con los que nos enfrentamos, ya que los presupuestos de partida nos llevarán a entenderlos de una u otra forma. Los intereses pueden ser



también expresión de expectativas diferentes de satisfacción de las necesidades, en las que la existencia y formación de percepciones, actitudes y conductas juegan un papel importante. Asimismo cabe distinguir entre la urgencia de unas necesidades u otras y la legitimidad de las mismas; también entre la articulación de los deseos y los anhelos individuales y la capacidad del colectivo de articularlos o satisfacerlos.

Inicialmente, la percepción de una necesidad por nuestra parte puede comenzar por un estado biológico en el que somáticamente se demanda algún satisfactor, por ejemplo líquidos, alimentos, reposo, cuidados, etc. A partir de ahí sensaciones de carácter físico, como la homeostasis, o pulsiones psicológicas nos ayudan a detectar los estados en los que se encuentra el organismo, estando, a su vez, todas ellas acompañadas de influencias externas y ambientales. Por tanto cuando sentimos hambre, sed, apetito sexual, dolor, etc., están actuando todos estos mecanismos que ayudan a gestionar y regular tales peticiones. [V. VIII. *Regulación de conflictos y sentimientos*]

### 3.3. Percepciones y conciencia

Como hemos venido expresando la cultura humana, aprendida desde hace millones de años y que continúa como legado en los procesos de socialización, ha hecho que estemos *tan acostumbrados a los conflictos que ni siquiera lleguemos a darnos cuenta de la existencia de muchos de ellos*. Forman parte inseparable de nosotros, de nuestra cultura. Es más estamos tan habituados a la tendencia constructiva de los mismos, lo vemos tan «normal», que en muchas ocasiones ni siquiera los percibimos. Pero para incidir sobre ellos es muy importante tomar «conciencia» de sus dinámicas y procesos

Las personas basamos gran parte de nuestras actuaciones, de nuestras actitudes, en aspectos que son catalogados como «subjetivos»: las creencias, los valores, y las percepciones, para, finalmente, reorganizar en la conciencia las informaciones que tenemos de los conflictos. Pero todas estas instancias también pueden formar parte de ellos, incluso de sus causas y dinámicas. [V. I. *La Paz*, IX.6. Modelo de racionalidad agónica]

Las *percepciones* –obsérvese que está en plural– son un mecanismo por el cual recibimos la información sobre las circunstancias que rodean a un conflicto y, que por lo tanto, nos ayudan a calificar y clarificar ante que situación nos encontramos. No todas las percepciones tienen el mismo carácter, y un mismo actor puede tener diferentes percepciones sobre el mismo conflicto, a

veces incluso contradictorias. Pueden ser subjetivas, intuitivas, emocionales, razonadas, más o menos objetivas y compartidas, total o parcialmente, con otros actores. Como se puede comprobar un cúmulo de circunstancias dignas de ser tenidas en cuenta.

De otro lado la *conciencia* puede convertirse en la instancia en la que los actores ubican toda la información disponible del conflicto, ya sea relacionada con la percepción, los símbolos, los valores, lo vivido, los sentimientos o los razonamientos que se establezcan. Todo esto puede condicionar, sin duda, la forma y el grado de reconocimiento de los objetivos y la acciones de los actores involucrados.

En esta línea perceptiva y de conciencia también deberíamos de distinguir entre las *posiciones* que adoptan los actores participantes, es decir qué es lo que explícitamente demandan, y qué otros supuestos y metas hay detrás de ellas. Esto hace que a veces las posiciones aparezcan como irreconciliables, pero los intereses o metas no. Y en su caso, los conflictos relacionados con valores tienen mayores dificultades de regulación porque los primeros se presentan con mayores dificultades de cambio o como no negociables.

La *conciencia* que se tenga de un conflicto, de sus causas, de los sistemas y estructuras que lo hacen posible no siempre está elaborada de una manera congruente, nítida o racional. De esta manera podrían existir *diversos grados de conciencia*: la no percepción de que el conflicto existe, la percepción del mismo pero relacionándolo con causas aleatorias o fuera del control de los humanos (la mala suerte, los demonios, los dioses, u otras fuerzas sobrenaturales), y por último tener cierta conciencia de las circunstancias o causas que lo provocan.

Al igual que defendemos que el conflicto nos sirve para analizar lo que ocurre en los diversos ámbitos de actuación humana, también debemos tener en cuentas las *particularidades de cada espacio*. En consecuencia podíamos distinguir entre sus dimensiones, por el número de personas, grupos e instituciones implicadas, el nivel de organización del mismo, el número de acontecimientos involucrados, la importancia que se le dan a los objetivos que entran en juego.

Lejos de la confusión que pueda crear un conflicto rodeado de diversas circunstancias, muchos autores piensan que es importante saber cuál puede ser el «centro» del conflicto, es decir qué aspectos forman el núcleo del mismo, qué necesidades, intereses y objetivos son los centrales. En este sentido podríamos establecer una línea, no necesariamente unívoca y unidireccional, de interpretación en la que las *necesidades* podrían ser identificadas más objetivamente, los *intereses* representarían la ordenación perceptiva y consciente de

estas necesidades, y los *objetivos*, finalmente, serían la representación social de los mecanismos a través de los cuales se piensa que se pueden realizar las necesidades y los intereses.

En definitiva, tal como estamos viendo, en el conflicto confluyen tantas circunstancias que debe ser entendido como un *proceso multifactorial* en el que están presentes muchas de las condiciones que acompañan a los humanos. Y que llevan implícitos posibilidades dinámicas en diversos sentidos dependiendo de las «opciones» que se tomen. Esta complejidad ha hecho que se hayan realizado diversas propuestas interpretativas a lo largo del tiempo que a su vez encierran, o se relacionan, con determinados modelos antropológicos (culturales) y ontológicos (filosóficos). [V. Fig. 18]

Evidentemente esta perspectiva aporta una *dimensión más profunda a los conflictos* y a las estrategias de prevención de los mismos, en las que *reforzar las creencias y valores de paz*, o mitigar los de violencia, son importantes por encima de medidas concretas que se deban adoptar en cada momento. [V. VII. *Regulación y prevención de conflictos*; VIII. *Regulación de conflictos y sentimientos*]

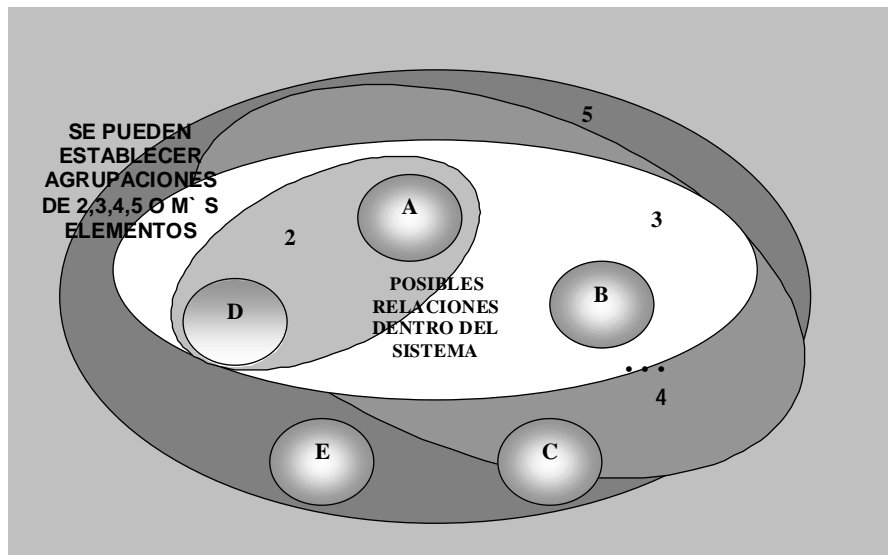


Fig. 18. Conflictos y dialécticas abiertas



#### 4. Dinámicas de los conflictos

Como ya sabemos, *el conflicto es parte del proceso de interacción social* en el que personas, grupos y especie, establecen relaciones y se transmiten anhelos y expectativas. También se ayudan a cumplir estos horizontes y «compiten» por acceder a lo que desean. A través de estas relaciones se potencian unos espacios dinámicos en los que *intereses, objetivos, percepciones y conciencias se interaccionan, se comunican, coordinan, transforman, regulan o simplemente varían* en el transcurso del tiempo. Podríamos decir, incluso, que este proceso es una parte esencial del complejo desarrollo de socialización que experimenta toda entidad humana en su trayectoria.

Desde el punto de vista de la psicología personal los conflictos pueden estar relacionados con las circunstancias que rodean a la motivación, tales como: con el tiempo que se tarda en producirse la respuesta, el tiempo entre comienzo y fin de la respuesta (persistencia), proceso de alerta, vigilia y activación, la elección entre uno u otros estímulos, la intensidad y la probabilidad de la respuesta, las expresiones asociadas a ellas, la fisiología (sustancias químicas liberadas por el sistema nervioso y endocrino, los procesos mentales y pensamientos implicados), etc. [V. VIII. *Regulación de conflictos y sentimientos*]

Claro está que ese proceso, en cuyo marco se han de producir *múltiples y complejas coaliciones y colisiones*, puede favorecer futuras formas de reconocimiento mutuo entre seres pertenecientes y coincidentes en la misma realidad: asimilación de la otredad y la variedad humana; comprensión de las apreciaciones del otro (inexistencia de una única verdad, de una única visión de la realidad, etc.); mera coexistencia (tolerancia negativa, al menos), emergencia de nuevas formas de colaboración, convivencia y mestizaje, alianzas, discusiones, disputas, luchas, competencias, contiendas. Y, en ocasiones y por desgracia procesos destructivos y aniquiladores.

Describir las dinámicas de los conflictos puede ser algo complicado, especialmente si queremos intervenir para que sus resultados sean lo más positivos posibles. Podemos decir que se producen ciertos cambios en los que aparecen, o se perciben, nuevas situaciones en las que el desacuerdo está presente, y en consecuencia la información que se genera tiende a estar distorsionada, los actores se refuerzan en sus posiciones –lo que en muchas ocasiones ayuda a la escalada del conflicto–. También es probable que aparezcan o se identifiquen los hitos y espacios sobre los que se define el conflicto, los

márgenes de debate, e incluso líderes que representan y «clarifican» los objetivos. [V. VII. *Regulación y prevención de conflictos*]

Desde una perspectiva histórica algunos hitos pueden suponer la emergencia de nuevas formas de conflictividad, como por ejemplo la llegada del Islam a Europa, la Revolución Francesa, el «Descubrimiento» de América, la Revolución Rusa, la Caída del muro de Berlín, o alguno de los acontecimientos que describimos en el último apartado de este libro [V. XVIII. *La Paz en Andalucía*]. Estos cambios pueden influir a su vez en modificaciones de los imaginarios culturales e intelectuales al asumir nuevas ideas y normas. Particularmente, y en especial en el mundo contemporáneo –donde los cambios pueden producirse más rápidamente– cada crisis tiene una respuesta intelectual que intenta explicar lo ocurrido y dar líneas de reflexión y acción al respecto. Un momento crucial pudo ser la aparición de las naciones estado, con su gran capacidad de gestión y de concentración de recursos y también de violencia, lo que condicionó sobremanera que aparecieran nuevos conflictos y nuevas teorías de explicación de los mismos. [V. Fig. 19]

A veces las dinámicas de los conflictos se presentan en clave de *ganancias y pérdidas* y como si hubiera una dependencia directa entre lo que unos actores pierden y lo que otros ganan. Esta perspectiva sustentada por la Teoría de Juegos (suma cero o no) puede que sea cierta en muchas ocasiones, pero en

muchas otras no, ya que las ganancias o las pérdidas lo son de circunstancias no medrables bajo los mismos parámetros –o simplemente no medrables–. ¿Cómo medir las ganancias de la amistad frente a la pérdida de algo material? ¿Cómo medir las ganancias de una vía pacífica frente a una posibilidad violenta? Las respuestas dependen mucho de la «valoración» que hagamos. En cualquier caso, desde mi perspectiva, *las ganancias de una salida pacífica –frente a una posibilidad violenta– pueden ser incommensurables* tomadas en su conjunto.

En este capítulo –y en general en todo el manual– hablamos de *poder* como las capacidades de decisión y control sobre las condiciones de vida, de redistribución de los recursos disponibles, de las personas y los grupos, lo cual puede ser utilizado en unas ocasiones como un instrumento pacífico y otras violento. Los *conflictos* en la medida en que tratan de explicar las relaciones entre los intereses de los diversos grupos lo hace también de las relaciones de poder. Esta es la razón por la que se puede participar de los conflictos para la construcción de realidades más pacíficas. [V. XIV. *Poder, política y Noviolencia*]

El *poder* no siempre es *simétrico*, ya que existen diferencias en los medios disponibles por cada una de las partes para incidir en la realidad y en la consecución de sus objetivos. La *mayor parte de las veces la capacidad de poder es asimétrica* ya sea por la tensión entre gobernantes y gobernados, trabajadores y empresarios, actores con diferente potencial demográfico o de recursos, o personas de diferente formación, etc. En este sentido la dinámica de los conflictos no sólo depende de los objetivos, sino también de las capacidades para llevarlos a la práctica, para negociarlos, e incluso para imponerlos. Finalmente, todo ello contribuirá a fijar las *posiciones* frente a los conflictos, tal como veremos en el capítulo siguiente. [V. VII. *Regulación de conflictos y sentimientos*]

Desde el punto de vista de como explicar las dinámicas de los conflictos, dependientes de diversas circunstancias y también sujetas a modificaciones a lo largo del tiempo y del espacio, es obligado tener *un pensamiento receptivo crítico y flexible para poder comprender lo mejor posible estos procesos*. Un pensamiento que debe estar presidido por lo que hemos llamado dialéctica abiertas que superen las simplificaciones de las relaciones dualistas, a veces también antagónicas, y que puedan asumir matrices conflictivas y polinómicas, con diversas caras y facetas [V. Fig. 16]. Sólo *las visiones abiertas de los conflictos nos permiten aproximarnos a la complejidad definida por la multiplicidad de circunstancias y las interacciones que entre ellas se producen*. [V. XV.4. *Cultura de Paz: algunos desafíos para la educación*]

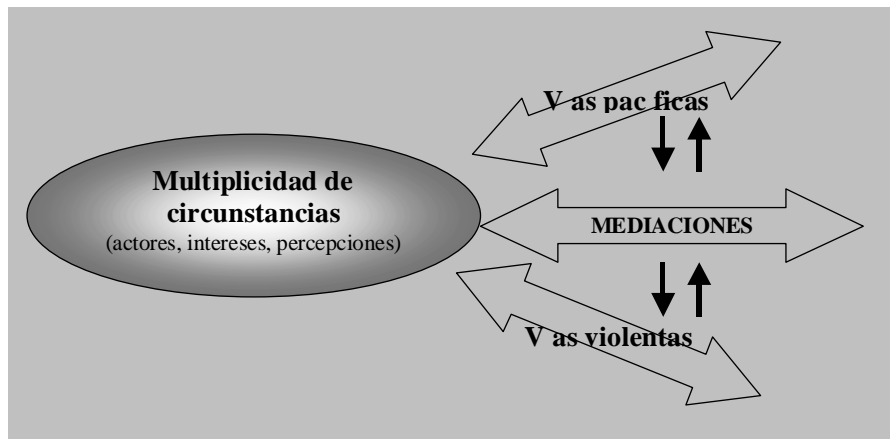


Fig. 19. *Dinámica de los conflictos*

#### 4.1. Convivir con los conflictos

Tal como estamos viendo, *el conflicto está omnipresente en todas las actividades de los humanos*, desde que existimos como tales, por tanto aceptar el conflicto nos da una gran capacidad de comprensión de las realidades en las que vivimos como especie, su reconocimiento nos permite también ser unos cualificados actores de las realidades que vivimos, ya sea como personas o formando parte de un colectivo. *Saber interpretar y vivir los conflictos puede ser un signo de calidad de vida.*

Como hemos señalado, es normal que al coexistir –vivir juntos– tengamos desavenencias y que muchas de ellas ni siquiera seamos conscientes de que existen, bien porque no nos afectan demasiado, bien porque no les concedemos importancia. Pero esto no se produce gratuitamente, sino porque en nuestro aprendizaje, en nuestra socialización, nos hemos dotado de mecanismos para lograr nuestros objetivos, en nuestra convivencia, con el menor gasto de energías posible. Tenemos predisposiciones para que los comportamientos que adoptemos sean lo más exitosos posibles, para que alcancemos el máximo de bienestar.

Podríamos comprender cómo los seres humanos, su vitalidad, mantendrían pulsiones continuas de acuerdo con sus proyectos, necesidades, emociones y percepciones, lo que supondría una continua «conflictividad». Sin embargo, no siempre percibimos o somos conscientes de ella, probablemente porque tenemos articulados inmensos recursos de gestión de la misma. Esto puede ser una de las claves de nuestra existencia: *regulamos cotidianamente muchos conflictos sin apenas gastar energía en su gestión.* Efectivamente, hay muchísimos ejemplos de conflictos regulados sin «ruido» a través de: mutua confianza, orientaciones amigables, intereses positivos hacia el bienestar de los demás, disponibilidad a ayudar a los otros, percepción de intereses y valores similares, «sentido común», comunicación honesta, etc. Sólo cuando esta regulación comienza a plantearnos problemas, cuando los mecanismos aprendidos no dan soluciones adecuadas a los conflictos nuestra conciencia nos alerta de que algo va mal. Sólo *reconocemos por conflictos aquellas situaciones en las que nuestra conciencia tiene que actuar para regularlos*, aunque de hecho estemos inmersos en muchos más.

Entre seres humanos siempre se pueden reconocer coincidencias y lazos, salvo en casos muy extremos o patológicos. Por ejemplo nos aceptamos fácilmente como seres de una misma especie, con las mismas necesidades básicas, con las mismas expectativas de vida, sabiendo que entre nosotros puede exis-

tir comunicación –que nos podemos entender–, y sobre todo que nos podemos ayudar. Dicho de otra manera: *los actores humanos nos reconocemos como seres de la misma especie y eso nos hace sintonizar fácilmente los unos con los otros.*

Ahora bien, sobre ello se superpone otra serie de condicionantes que modifican y, a veces, distorsionan algo esta sintonía, como puede ser: compartir o no objetivos; coincidir en los valores; vivir en un espacio común; supeditación de los intereses de uno sobre otro; recuerdo de relaciones previas exitosas; expectativas de ganancias; y disposiciones a la cooperación o a la competencia.

El *conflicto nos acerca a un mejor conocimiento de nuestra condición humana*, si queremos más científico, de todas las circunstancias que nos rodean, sea en un medio más o menos cercano o lejano. Tal como hemos visto *el conflicto nos relaciona con los otros seres vivos, con la naturaleza, con el universo.* Nos hace comprender que habitamos en el universo y que nosotros formamos parte de él. La aceptación del *conflicto* como una de las realidades de la especie humana tiene también obviamente consecuencias en los presupuestos epistemológicos –como constitutivos de la teoría del conocimiento– sobre los que basamos nuestras concepciones e investigaciones.

#### 4.2. Regulaciones pacíficas

Hay un aspecto inicial que nos gustaría abordar. Si, como hemos visto en el apartado anterior, las personas y los grupos humanos estamos afrontando cotidianamente situaciones de conflictividad, que abordamos en la mayoría de los casos sin apenas esfuerzo y sin ser conscientes de ello, es decir si *estamos continuamente regulando conflictos que colaboran a nuestro bienestar*, no podemos ahora olvidarnos de ellos, hacer como si no existieran. Una preocupación seria debe ser *estudiarlos lo más rigurosamente posible para disponer de mayores recursos para la paz.* [V. I. *La paz*; Fig. 1]

Podemos recordar infinidad de regulaciones pacíficas, muchas de ellas las hemos ido apuntando: cooperación, solidaridad, altruismo, filantropía, cariño, dulzura, amor, amistad, diálogo, acuerdos, pactos, negociación, mediaciones, etc. También podemos *reconocer cómo unas y otras tienden a potenciarse*, lo cual les otorga una *fuerte capacidad de generación de bienestar, de transformación y de poder.*

Algunas tradiciones morales o religiosas se han visto obligadas a pronunciarse sobre la cualidad humana como pacífica o violenta [V. IV. *Culturas, Religiones y Paz*]. Estos pronunciamientos se han convertido en debates intelectuales

tuales y filosóficos, a mi entender *preocupados por el horizonte de un mundo en paz* –y la negación de las guerras–. Sin embargo desde la perspectiva de una conflictividad siempre presente, tal como hemos visto hasta ahora, afirmaríamos que la *especie humana no es bélica ni pacífica por naturaleza*. La especie humana tiene la posibilidad de soluciones pacífica y violentas a lo largo de toda su historia, y opta por una u otra alternativa dependiendo de las variables (experiencia, conocimiento, conciencia, cultura, bienestar social, etc.) presentes en cada momento. Esto también nos deja más abiertas las explicaciones que sobre cada situación concreta se produzca de acuerdo con las decisiones de los agentes que la conforman, aceptarla en cuanto experiencia de una comunidad humana, ni positiva ni negativa, sin la necesidad de recurrir a metaagentes externos de esa propia realidad. Cada situación histórica es fruto de la experiencia de los actores que la conforman (individuos y grupos interrelacionados), con las múltiples variables ofrecidas desde muchos campos del desarrollo humano.

Pongamos un ejemplo que nos gusta usar: *el amor es probablemente la regulación de conflictos más universal*, una regulación pacífica que nos permite alcanzar gran bienestar. El amor incide en situaciones conflictivas entre actores, cuando uno de ellos necesita algo, tal como ternura, cariño, protección, o alimento, y tiene ciertas dificultades en conseguirlo. Ante tal situación otro(s) actor(es) decide(n) dejar de lado sus intereses particulares, o egoístas, para satisfacer las necesidades del otro. Sin ningún tipo de duda esta conducta está relacionada con otras muchas predisposiciones altruistas, que hemos señalado más arriba, que están en el origen de nuestra especie, que son aprendidas en los procesos de socialización, y son la garantía de nuestro éxito como especie. [V. VII.5.5. Autorregulación; XIV.3.5. El poder integrador]

A partir de aquí se puede continuar con el reconocimiento de un sustrato de predisposiciones y actitudes que, construidas gracias a los procesos de evolución y socialización, proponen regulaciones lo más pacíficas posibles. Efectivamente, una racionalidad agónico-terapéutica, de *lucha por una vida con la mayor calidad posible*, está presente a lo largo de nuestra historia como una constante encargada de velar por nuestros intereses. [XI.6. Modelo de racionalidad agónica]

Así, la *ética* –una construcción específicamente humana– se posiciona frente a la regulación de los conflictos que favorecen (o no) a la comunidad y dispone medidas para que se den los resultados más apetecibles. En realidad lo que los presupuestos éticos hacen es contribuir con los designios de la selección natural, que ha dotado a la especie humana de inteligencia para discernir sobre

lo que más le conviene para su supervivencia. En nuestra opinión esta estrategia ha funcionado bien la mayor parte de las veces, pero no estaríamos hablando de ella –ni tampoco hubiera sido necesario hacerlo de la *paz*– si no hubiera fallado en muchas otras ocasiones y hubiera habido violencia y guerras.

Por tanto, cuando hablamos de conflictos lo estamos haciendo de aquellos que atraviesan el umbral de nuestra conciencia. Y se hacen patentes porque los mecanismos rutinarios de gestión no han conseguido funcionar de una manera normalizada. En cambio *hablamos de Paz cuando, en un proceso valorativo, pensamos que lo hacemos de la forma más armónica posible* –y por el contrario violencia cuando nos crea más desorden, caos–.

#### 4.3. Regulaciones violentas

La condición humana hace que a partir de un determinado momento frente, a las propuestas pacíficas, aparecieran otras *tendencias destructivas*, a las que llamamos violencia. Es decir, frente a algunos conflictos, en vez de optar por una gestión altruista y cooperativa, para favorecer al máximo posible al conjunto del grupo, se opta por *soluciones egoístas o que favorecen asimétricamente a una parte*. Se originan en el seno de personas o grupos humanos que eligen vías de distribución desigual de los recursos u optar por soluciones degradantes o destructivas. Se basan en la misma matriz inicial de la paz, en las predisposiciones y circunstancias conflictivas, terapéuticas y agónicas (de lucha), pero optan por regulaciones violentas. [V. IX. *Qué es la violencia*; Fig. 26]

Las formas de la violencia son múltiples y las podemos reconocer en las guerras, el armamentismo, los crímenes, la pobreza, el hambre, la incomunicación, el egoísmo, el racismo, la xenofobia, etc. Igualmente podemos saber que unas y otras establecen vínculos y tienden a potenciarse. [V. X. *Manifestaciones de la violencia*]

Así pues, con la fuerte propensión pacifista convive otra que dota a los conflictos de una cara destructiva, una tendencia que, aunque parezca paradójico, *comparte en la mayoría de las ocasiones espacios, momentos y actores, con los conflictos favorecedores del bienestar*. Es decir, desde los tiempos finales de la Prehistoria, en el mismo ámbito de actuación de los humanos, de la misma matriz social, se originan conductas pacíficas y/o violentas. *Tenemos predisposiciones y recursos compartidos para promocionar la paz o la violencia*. Es en un proceso de toma de decisiones complejo, donde participan diversos factores sentidos y vividos, profundos e inconscientes, reconocidos y conscientes, donde se deter-

mina qué camino elegir. [V. XI.6. El debate sobre las consecuencias económicas de la I+D militar]

Normalmente se habla de una *escalada* de los conflictos cuando éstos crecen en virulencia (¿por qué no pensar igual cuando crecen en bienestar?), entendida como una tendencia a producir una expansión en la que crecen el tamaño y el número de motivos, los precedentes reconocidos, las normas y conductas afectadas, la intensidad de las actitudes negativas y otras circunstancias tales como las estrategias del poder, las tácticas de amenazas, coerciones, y la ansiedad. La escalada tiene relación con los procesos competitivos, de percepciones equivocadas y de pérdida de compromiso con salidas acordadas o pactadas. Finalmente unas y otras circunstancias negativas se podrían reforzar, crecer en tamaño y perder parte de sus vínculos con las causas iniciales.

Cuando sospechamos que un conflicto puede tener una tendencia violenta, destructiva, también podemos conseguir que gire hacia la creatividad, hacia lo constructivo. Retomando las bases de los conflictos creativos se pueden sugerir escenarios para que esto ocurra: reconocimiento del problema antes de que se degrade; concentrar esfuerzos en una regulación pacífica; reconocer la posible disconformidad y frustración si el conflicto se degradase; percepción desde diferentes perspectivas y reformulación de nuevas orientaciones; presentar las alternativas creativas y cooperativas; establecer la comunicación más clara entre las partes; potenciar la motivación positiva; dotarse de un ambiente positivo; y tener flexibilidad para acoger nuevas ideas. Quizás la motivación basada en valores cooperativos y pacíficos termine siendo un punto esencial que pueda movilizar a los demás. [V. VII. *Prevención y regulación de conflictos*]

La mayor o menor intensidad puede depender del tipo de asociaciones o disociaciones que haya establecidas entre los actores, por ejemplo: vivir en una misma comunidad; compartir ecosistemas; pertenecer a una misma cultura; tener una historia común; practicar la misma religión; existencia de una autoridad reconocida; e instituciones u organizaciones compartidas. Cabe imaginar fácilmente la influencia que pueden tener estos elementos en la dinámica del propio conflicto.

Hay conflictos violentos que pueden permanecer latentes, ocultos por otros de mayores dimensiones, o por que una de las partes tiene tanto poder que no deja posibilidad de que este aparezca. Es normal que esta situación vaya acompañada de diversas formas de resistencia que tiene un potencial peligroso de generación de nuevas formas de violencia (estallidos, saqueos, terrorismo, guerrillas y rebeliones) que surgen como de la «nada», sin «nadie» esperarlo,

como si no hubiera causas, y ante la falta de prevención de las mismas pueden provocar graves problemas.

En cualquier caso existe también un proceso evaluativo por el cual *cada cultura decide cuándo una actuación es paz o violencia*. Aunque parezca extraño, una misma acción puede ser considerada en algún momento como violencia y en otro no. Esta evaluación depende especialmente de los valores, que en definitiva nos aconsejan si dentro de las posibilidades que tenemos en cada momento satisfacemos al máximo las necesidades de las personas y los grupos implicados. [V. IX.2. Problemas de Interpretación]

Finalmente cabe hacerse algunas preguntas que podrían parecer muy obvias: ¿Cómo se relacionan los conflictos que operan en diversas escalas? ¿Puede relacionarse un conflicto internacional con otro local? ¿Los conflictos personales pueden afectar a lo grupal? La respuesta es afirmativa: los conflictos operan en las distintas escalas y en muchas ocasiones las dinámicas de cada una de ellas dependen de lo que ocurra en las demás. [V. Fig. 34]

Pongamos varios ejemplos de regulaciones pacíficas. Una persona que mantiene unas relaciones cariñosas en su familia, lo hará también, más fácilmente en su grupo de amigos, en las asociaciones donde participe y será lógico que se movilice a favor de la paz en otros espacios públicos, políticos e internacionales. Otro, ahora desde arriba a abajo, la campaña de *Cultura de Paz* aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ha favorecido que se realicen muchas acciones en diferentes estados, asociaciones y colegios, lo que ha repercutido sin ninguna duda en la conciencia de las personas que han participado en estas actividades. El mensaje de paz presente en las religiones ha sido construido por miles de creyentes en sus correspondientes espacios vitales [V. IV. *Culturas, Religiones y Paz*]. Pongamos uno último de regulación violenta: las guerras, la producción y el comercio de armas, se mantienen gracias a la creencia «militarista» de que éste es un remedio eficaz para alcanzar la seguridad, estas políticas calan en los propios partidos políticos y líderes que son incapaces de ver y promover políticas diplomáticas y no violentas. [V. XI. *Ciencia, tecnología y militarismo*]



### 5. Optimismo basado en los conflictos

Si intentamos *comprender mejor los conflictos* es con la convicción de que de esta manera podremos *alcanzar las mejores condiciones de vida para el máximo de*

*población*. Y, por lo que estamos viendo, tenemos bastantes herramientas para poder trabajar en ello. Esto nos permite tener ciertas expectativas de *transformación pacífica del máximo número posible de conflictos* y si a esto añadimos que, tal como pensamos, la mayoría de los conflictos se regulan pacíficamente, tenemos posibilidades reales de conseguir un futuro más justo y perdurable.

Como hemos visto, pueden existir relaciones horizontales entre las circunstancias que producen los conflictos y, así mismo, verticales –entre diversas escalas–, lo que nos permite que podamos dar explicaciones de carácter general con referencia a los conflictos o, dicho de otra forma, que podamos caminar *hacia una teoría general de los conflictos* que diera explicaciones unitarias de la conducta humana. Esta teoría debería de incluir: los intereses, metas o necesidades que son comunes a todos los humanos; las relaciones interpersonales que establecen una tensión, o lucha, por la capacidad para controlar los recursos que permiten acceder a la consecución de sus objetivos (poder); y la cultura, las ideas, los valores, se convierten en medios a través de los cuales se acercan estos objetivos.

En consecuencia esta posibilidad de *comprender los conflictos nos da posibilidades de incidir en nuestras propias vidas, de crear mejores condiciones y más justas entre todos los seres humanos*, nos dota de posibilidades de mejorar nuestra calidad de vida.

Se impone un optimismo inteligente, que esté *sustentado en razones científicas* y también, por qué no, en *presupuestos éticos* que discriminen y orienten su discurso, que crean que la especie humana tiene suficientes recursos –tal como se puede deducir del estudio de su historia– para regular los conflictos pacíficamente. La *comprensión abierta de los conflictos* en la que concurren una multiplicidad de circunstancias nos muestra más claramente todos estos recursos disponibles, y utilizados en diversos momentos históricos y culturas.

En definitiva, estamos proponiendo una nueva aproximación a la Historia de la Humanidad –de las culturas humanas– desde la que podamos apreciar una nueva variable: la establecida por *las vías alternativas de regulación de los conflictos*, y particularmente por las *vías pacíficas*. Tal como hemos afirmado, a través de ella podríamos contribuir a redefinir el modelo antropológico dominante que tiene como uno de sus pilares fundamentales la violencia, la fuerza, hacia otros humanos y hacia la naturaleza.

Sin duda, una *concepción abierta del conflicto*, de sus regulaciones, de la paz, tal como hemos apuntado en las páginas anteriores, no sólo es incompatible con los rasgos descritos del modelo dominante, sino que apunta a un tipo de relacio-

nes humanas diferentes. Existen numerosas razones que hacen aconsejable dotarnos de un nuevo modelo antropológico. De hecho éste no es un canon fijado, sino que se forma a través de un debate abierto en el que participan intelectuales, políticos, mujeres, hombres, religiosos, hombres de negocios, trabajadores, etc., de todos los confines del planeta. Las interdependencias de la globalización hacen que las ideas y las prácticas –es posible que éstas aún más– contribuyan a cambiar nuestros modelos antropológicos y/o ontológicos.

El reconocimiento del papel de los conflictos, que el *conflicto* ha estado ineludiblemente ligado a la historia de la humanidad, que ha sido un factor esencial de creatividad, de adaptación al medio ambiente, de evolución,... contribuye a cambiar sin duda la percepción que tenemos de nosotros mismos. Si reconocemos que las regulaciones pacíficas –la *Paz*, tal como queremos demostrar en este volumen ha sido esencial en todo este proceso histórico, no cabe el menor atisbo de duda de que el «espejo» en el que nos miramos puede cambiar en algunas de sus cualidades espectrales. Es más, estamos convencidos, desde nuestra posición de investigadores de la *Paz*, de que este paso es completamente necesario, por el «poder» añadido que tal punto de vista tiene para la regulación pacífica de muchos de los conflictos violentos que padecemos actualmente, y la prevención de otros que existen o se puedan plantear. Tal puede ser la potencia de modelos de pensamiento adaptados a nuestras posibilidades filantrópicas y liberalizadoras.

Las diversas culturas llevan implícitos modelos antropológicos en los cuales se articulan las características que se reconocen de los seres humanos. Todos ellos son fruto de su interacción con el medio y de sus vivencias experienciales e históricas. Los astros, la lluvia, los ríos, las plantas, los animales, etc., los acontecimientos vividos y percibidos son almacenados en las cosmovisiones y cosmologías. De esta manera, y aun a riesgo de simplificar mucho, podríamos distinguir entre los postulados más o menos optimistas o pesimistas que pudieran condicionar los posicionamientos ante los retos del futuro y del presente. Las religiones son sin duda uno de los transmisores principales de tales visiones.

Creemos que hay un bagaje cultural suficiente en la historia de la humanidad como para pensarnos con cierto optimismo. También una perspectiva abierta del conflicto nos permite ver la *ingente cantidad de problemática que hemos resuelto* y los caminos por los que transitar para la que nos queda por resolver. Pero, además esta perspectiva puede ser optimista, basada en el conocimiento intelectual y científico de nuestras circunstancias e historia. [V. XVII. *Futuro, Seguridad y Paz*]

*Bibliografía recomendada*

- ENTELMAN, R.F. (2002) *Teoría de conflictos*. Barcelona.  
LEDERACH, John Paul (1990) *Elementos para la resolución de conflictos*, México.  
MAX-NEEF, Manfred A. (1998) *Desarrollo a escala humana*, Barcelona.  
ROSS, Marc. H. (1995) *La cultura del conflicto*, Barcelona.  
TOUZARD, H. (1981) *La mediación y la solución de conflictos*, Barcelona.  
VINYAMATA CAMP, Eduard (1999) *Manual de prevención y resolución de conflictos. Conciliación, mediación, negociación*, Barcelona.



7

## Regulación y prevención de conflictos

Francisco A. Muñoz

1. Reconocer los conflictos; 2. Regular los conflictos;  
3. Circunstancias de los conflictos; 3.1. Naturaleza del conflicto; 3.2. Objetivos y posiciones; 3.3. Capacidades y poder; 3.4. Estilos y métodos; 3.5. Dinámicas; 4. Comunicación y mediaciones; 5. Métodos de regulación de conflictos; 5.1. Diálogo y negociación; 5.2. Mediación, y arbitraje; 5.3. Diplomacia; 5.4. Amor y otras actitudes positivas; 5.5. Autorregulación; 6. Prevención de conflictos; 7. Potenciar la Paz.