



Elementos Básicos de la Conflictividad Social y la Resolución de Conflictos

Guatemala, Octubre 2013

Herbert David Ortega Pinto
Gerente de Procesos y Coordinación Interinstitucional para el Valle del Polochic



CONTEXTO ACTUAL DE LA CONFLICTIVIDAD SOCIAL:

- ✓ Se mantienen las principales causas (estructurales) de la conflictividad social
- ✓ Tendencia a la respuesta reactiva (frecuentemente violenta) y no preventiva en el abordaje de los conflictos



.... Contexto Actual:

- Una precaria articulación interinstitucional a nivel central y entre lo central y lo descentralizado
- Limitada promoción y aprovechamiento de la interacción colaborativa con actores sociales en el abordaje de los conflictos sociales
- Acentuada pérdida de confianza en las instituciones públicas y los subsecuentes problemas para la gobernabilidad nacional y local
- Creciente desinterés por la participación colaborativa y el ejercicio ciudadano



....Contexto Actual

✓ Conflictividades históricas como la relacionada a la tierra se conjugan ahora con conflictividad socio ambiental revitalizada (áreas protegidas, agua, construcción de hidroeléctricas, minería, etc.

..../



Conceptos básicos:

Conflictividad Social:

Se explica como la suma de conflictos, sus actores, sus relaciones y las estructuras que los causan. Así, “la conflictividad, o las conflictividades, son una resultante histórica que deviene a partir de situaciones complejas, de conflictos multi-dimensionales y multi-causales que, al correr de los años, no logran resolverse en sus raíces más profundas y, por consiguiente, éstas se arraigaron; atraviesan o tienen ingredientes (como causa y efecto) que con el tiempo se dinamizan, interceptan y realimentan mutuamente.”*

* Sarti Castañeda, Carlos Alberto; Aguilar Umaña, Isabel. **La conflictividad guatemalteca y su abordaje constructivo**. Fundación Propaz, Fondo de Gobernabilidad IBIS/ Embajada del Reino de los Países Bajos. Guatemala, 2006.)

Conflictividad Social:

Se explica como la suma de conflictos, sus actores, sus relaciones y las estructuras que los causan. Es generada por tres factores*:

1. Deficiencias a nivel de las estructuras (por no atender las necesidades básicas de la población)
2. Deficiencias a nivel de las culturas (por justificar la violencia)
3. Deficiencias de los actores (por ser incapaces de abordar los conflictos sin confrontación)

* Galtung, Johan. **Conflict transformation by peaceful means.** (The transcend method). United Nations Management Training Programme. United Nations 2000.En: http://www.transcend.org/pctrcluj2004/TRANSCEND_manual.pdf (Consultado octubre 2007).

Conflicto:

“El conflicto es una lucha expresada entre, por lo menos, dos partes interdependientes que perciben metas incompatibles, escasez de recursos e interferencia de la otra parte para la consecución de sus metas u objetivos” ()*

(*)Joyce L.Hocker y William W.Wilmot: *Interpersonal Conflict*. Third Edition. Wm.C.Brown Publishers, USA, 1991

Enfoques en el Abordaje de Conflictos Sociales:

Resolución de Conflictos:

- Sugiere la necesidad de comprender cómo evoluciona y termina el conflicto y estimula el desarrollo de estrategias y habilidades para manejar los volátiles —y demasiado a menudo destructivos— resultados del conflicto.
- Conflicto como situación no deseable y que debe eliminarse
- Enfoque centrado en la resolución del contenido.

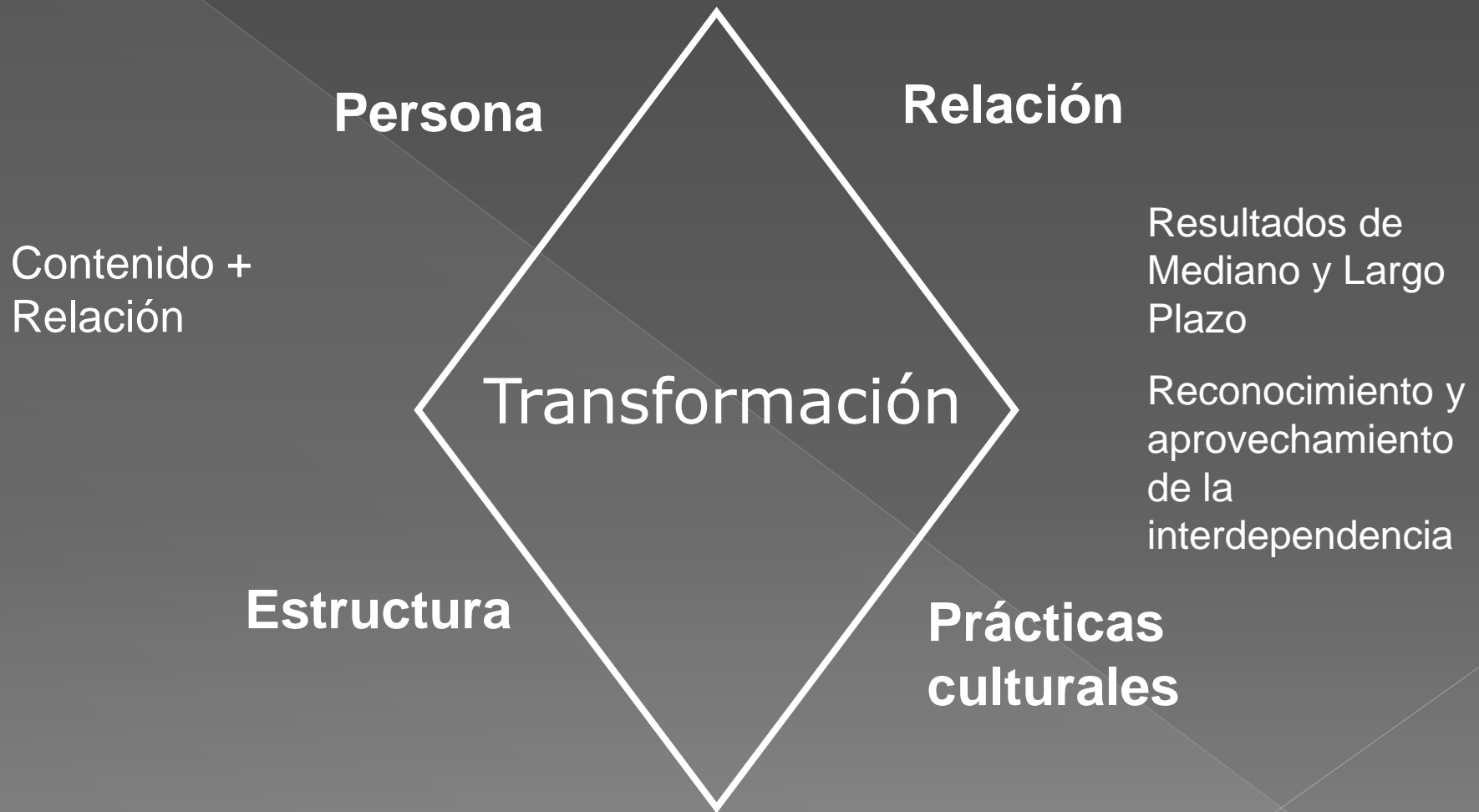
Gestión de Conflictos:

- Actividad orientada a contener la escalada de un conflicto o a reducir su naturaleza destructiva, con el fin último de alcanzar una situación en la que sea posible llegar a un acuerdo o incluso a la resolución del propio conflicto.

Transformación de Conflictos:

1. La transformación alude a la capacidad de “visualizar y responder al ir y venir de los conflictos sociales como oportunidades para crear procesos de cambio constructivos”.
2. La imagen aquí es cambio: a nivel personal, relacional, grupal / estructural y cultural.
3. Contenido = Relación

El Enfoque de Transformación de Conflictos



Prevención de Conflictos (prevención de escaladas violentas):

- Conjunto de acciones emprendidas a corto, medio y largo plazo con el fin de evitar la emergencia de un conflicto latente entre partes enfrentadas o, en caso de manifestarse, impedir su escalada hasta una situación de violencia abierta o su reaparición.

- Tres principios fundamentales:

- 1) La reacción temprana a señales de potencial conflicto (sobre la base de Sistemas de Alerta Temprana),
- 2) Enfoque integral para reducir tensiones desencadenantes de conflictos violentos y,
- 3) Esfuerzo por resolver las causas de raíz que subyacen a la violencia

- Dos tipos de prevención:

1. Prevención Operacional
2. Prevención Estructural

Métodos para la Resolución de Conflictos:

Métodos Tradicionales

Métodos Jurisdiccionales

Diálogo

Métodos Alternos

Abordaje Estratégico

(Medidas cautelares de la CIDH)

- Seguridad alimentaria
- Seguridad física
- Entrega de Tierras
- Plan de Acción Inmediata
- Etc.

Instancias y mecanismos para la atención de conflictos sociales y sus crisis a través del diálogo

Construcción participativa de Plan de Desarrollo Integral para la Región del Polochic

Política Pública de Diálogo para Abordaje y Transformación de la Conflictividad Social en la Región

Campaña de Comunicación

Conflictividad social en el Valle del Polochic



“El Caballo de Felipe”

Un caso para Introducción al Diálogo



El reto a menudo no es tener “más comunicación” sino lograr una “mejor Comunicación” que nos permita manejar nuestros significados y coordinar nuestras acciones.

- ▣ Nuestras historias, experiencias y formas de pensar condicionan lo que vemos y cómo hacemos sentido de nuestras realidades
- ▣ Nuestra propia visión y conocimiento es parcial
- ▣ En un diálogo, el reto que se nos plantea es...
 - Explicitar y examinar nuestro propio pensar y ver
 - Volvernó curiosos(as) e indagar acerca de otras formas de ver y pensar
 - Preguntarnos “¿Qué es lo que NO estoy viendo? ¿Qué es lo que no sabemos y aún necesitamos aprender?”
 - Valorar la sabiduría colectiva y la acción colaborativa

Diálogo:

Tres capacidades esenciales:

1. **Capacidades técnicas:** incluyen familiaridad con las metodologías, enfoques, herramientas y técnicas que facilitan los procesos grupales, la innovación y la toma de decisiones.
2. **Capacidades políticas:** incluyen la capacidad de leer, comprender y actuar con sensibilidad frente a las dinámicas de poder.
3. **Capacidades culturales:** implican tener comprensión y sensibilidad intercultural.

Tres Reglas Básicas:

1. La indagación:

- Actitud de exploración (indagación). Más eficaz que actitud de defensa de postura.
- Tener curiosidad por las personas, sus historias; genera conexión y evoca respeto.
- Hacer preguntas, para recoger información, comprender y aprender de los demás.
- Promover que los demás expresen lo que para ellos tiene importancia y alentarlos a enunciar sus aspiraciones.

2. La Transparencia:

- Esencial para generar confianza. Significa compartir información importante, reconocer lo que está en juego y los problemas que puedan surgir.

3. La Autoreflexión:

- Clave para la apertura y la flexibilidad.
- Aprender implica estar abierto a ideas y perspectivas nuevas.

¿Qué es el diálogo?

Libre flujo de significados

▣ David Bohm



Una transformación democrática de conflictos