



FONDO PARA LA
CONSOLIDACIÓN DE
LA PAZ

Curso de Resolución de Conflictos y Cultura de Paz: El ABC

Aprendiendo lo
Básico para prevenir
y resolver Conflictos



Organización
Internacional
del Trabajo



El conflicto como concepto

Como concepto lo podemos entender como diferencia en un tema o situación:

“ Una diferencia consciente alrededor de un tema entre dos o más personas cuyas aspiraciones no pueden satisfacerse al mismo tiempo”
(FUNPADEM, 2011: 10)

El conflicto como experiencia

- El conflicto como concepto surge de la experiencia.
- “Esa diferencia” no es neutra, genera sentimientos.
- Sentimientos, Sensaciones que corren por el cuerpo.

“La experiencia de **conflicto** consiste en la **sensación**, real o percibida por al menos una persona, de que sus intereses están en disputa o se contradice con el o los intereses de otra u otras personas” (FUNPADEM, 2011: 10)

Elementos del conflicto



La diferencia alrededor de un tema

- El asunto que provoca la situación de conflicto.
- El aspecto objetivo del conflicto.

Las partes

- Los individuos involucrados.
- El aspecto subjetivo del conflicto.

Percepción del conflicto

- Cada parte tiene su percepción o sea su forma de entender lo que está sucediendo.

Reacción al conflicto

- Ocurre sobre la percepción.
- Suele ser negativa.
- Precondición biológica que nos dispone a pelear o a huir.

Acción consciente

- Es la oportunidad más allá de la precondición biológica.
- La NBI propone que los conflictos no son negativos, sino que son una oportunidad.



El conflicto como oportunidad

- El conflicto tiene una dimensión positiva y de oportunidad
- A diferencia de lo que usualmente pensamos, el conflicto se convierte en oportunidad cuando aceptamos que todos somos diferentes.
- Y que por estas diferencias puede haber conflictos.
- Es una decisión:
 - Ver el conflicto como una oportunidad de restaurar y reconstruir nuestras relaciones
 - En lugar de convertirlo en un campo de lucha y destrucción.

Niveles del conflicto

- Las diferencias con respecto al tema están inmersas en relaciones
- Estas relaciones en subsistemas
- Los subsistemas en sistemas más amplios.

- Ejemplo:
- Diferencias en temas de la oficina.
- La diferencia entre una relación de compañeros de trabajo.
- Del subsistema departamento
- Del sistema empresa.

Tipos de conflictos

Para Dahrendorf, el conflicto es un hecho social universal y necesario que se resuelve en el cambio social. Se entiende que la sociedad requiere tanto orden e integración como innovación y cambio. Se requiere de estrategias que puedan balancear ambas necesidades sociales. (Funpadem, 2011: 13)

Tipos de conflictos



Conflictos por datos

Generados alrededor de información en el marco de una relación. Por ejemplo, entre compañeros de organizaciones y sus quehaceres.

Conflictos de relaciones

Generados por fallas en las estrategias de comunicación. Por ejemplo, entre una pareja de novios y las expectativas con respecto a la celebración a una fecha importante.

Conflictos estructurales

Generado por el contexto macro, diferencias de poder.

Conflictos de valores

Generados por las diferencias de perspectivas en temas sustantivos, por ejemplo, religión, cultura, etc.

Conflictos por intereses

En este curso nos vamos a enfocar principalmente en aprender cómo atender este tipo de conflictos



Conflictos de interés público



- Los conflictos de interés público (CIP), como conflictos sociales, son intrínsecos al quehacer institucional de cada país. Reflejan la tensión entre elementos inflexibles del marco legal e institucional y la cambiante realidad social y económica. (FUNPADEM, 2011: 13)
- “...aquellos asuntos en disputa que afectan propiedad pública y/o comunitaria, o donde están en juego derechos y/o intereses colectivos.” (FUNPADEM, 2011: 13)



En síntesis

- Los conflictos son consustanciales a todas las comunidades, sociedades y a todos los seres humanos.
- Se entiende que la sociedad requiere tanto orden e integración como innovación y cambio.
- Existen diferentes tipos de conflicto.
- Los diferentes conflictos ocurren en el marco de relaciones dentro de subsistemas y sistemas (los contextos del conflicto).

En síntesis

- Los conflictos son diferencias que corresponden con diferentes visiones acerca de un mismo tema (dimensión objetiva del conflicto).
- Esas diferencias son producto de la diversidad de percepciones de las partes (dimensión subjetiva del conflicto) sobre cómo entienden un mismo tema objetivo.
- Esas diversas percepciones producen reacciones.
- Aunque biológicamente tenemos una predisposición para el ataque o la huida, desde la NBI podemos avanzar en una acción consciente.
- La acción consciente que se propone desde la NBI es ver en el conflicto una oportunidad.

En síntesis

- El conflicto es una oportunidad hasta que percibamos el conflicto como producto de nuestras diferencias humanas.
- Para la NBI nuestras diferencias humanas son consideradas naturales y fuente de oportunidad.
- La invitación: Una de las bases para construir y consolidar sociedades y comunidades pacíficas consiste en el reconocimiento del derecho a ser diferentes (FUNPADEM, 2011:11).

GRACIAS



FONDO PARA LA
CONSOLIDACIÓN DE
LA PAZ → → → →



Organización
Internacional
del Trabajo



P
N
U
D

