Serie Currículum Integral de Educación para la Paz
Volumen 10

Educación para la Paz
Manual del Estudiante

una guía conceptual y práctica

(Libro 2)

H.B. Danesh
Sara Clarke-Habibi

con
Stacey Makortoff

International Education for Peace Institute
Vancouver, Canada

Serie Currículum Integral de Educación para la Paz: Volumen 10
Educación para la Paz, Manual del Estudiante (Libro 2)
Título original en inglés: Education for Peace Student Manual Book 2
H. B. Danesh / Sara Clarke-Habibi / Stacey Markotoff
Primera Edición: Septiembre, 2016

Traducción: Fernando Montiel T.

ISBN: 978-607-7512-58-5

Montiel & Soriano Editores S. A. de C. V.
15 sur 1103-6 Col. Santiago
Puebla, Pue.

Copyright 2008 International Education for Peace Institute
Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida o transmitida de cualquier forma o por cualquier medio sea este electrónico o mecánico, sin el permiso del *International Education for Peace Institute*.

Impreso de forma simultánea en los Estados Unidos y el Reino Unido.

H.B. Danesh, *Editor de la Serie,* Sara Clarke-Habibi, *Editora,* Amelia Epp, *Diseñadora de Portada.*

Copyright de la portada 2005, *Skeena River* por Edward Epp

Todos los vínculos en este libro están activos al momento de la publicación de este libro, pero desde entonces pueden haber sido alterados o volverse inactivos.

También disponible como un e-book a través del sitio web del *International Education for Peace Institute* y librerías en línea.

Disponible en:
EFP Press
International Education for Peace Institute (Canada)
101-1001 West Broadway, Suite 900
Vancouver, B.C., V6H 4E4 Canada
Phone: +1-604-733-9424
Sitio Web: www.efpinternational.org
Email: info@efpinternational.org

Datos para catalogación en la Biblioteca del Congreso

Danesh, Hossain B., 1939-
Educación para la paz: Manual del estudiante (Libro 2)/ H.B. Danesh, Sara Clarke-Habibi, con Stacey Makortoff
p.cm.
Incluye referencias bibliográficas.
ISBN-978-0-978-2846-2-6

Contenido

Reconocimientos…… iii
Un Mensaje a los Jóvenes...…….. iv

Unidad 6: Poder, Autoridad y Liderazgo para la Paz..…… 1
Sección Uno: El Concepto de Liderazgo...…… 3
Sección Dos: Poder, Autoridad y Legitimidad…….. 9
Sección Tres: Tres Formas de Liderazgo…...…….. 19
Sección Cuatro: Liderazgo para la Paz.……... 30
Actividades.……. 39
Preguntas para Reflexión Personal…… 40
Vocabulario Clave.……... 42

Unidad 7: Resolución de Conflictos Libre de Conflictos……44
Sección Uno: Definiendo Conflicto…….46
Sección Dos: Respuestas al Conflicto……..51
Sección Tres: Formas Desarrollistas de Comunicación…….....59
Sección Cuatro: Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLC)……...65
Sección Cinco: Los Siete Pasos de la RCLC……..72
Actividades……...79
Preguntas para Reflexión Personal……..83
Vocabulario Clave……85

Unidad 8: La Naturaleza y las Dinámicas de la Violencia……...86
Sección Uno: La Omnipresencia de la Violencia Humana……..88
Sección Dos: La Cronología y los Efectos de la Violencia...……..97
Sección Tres: Respuestas Psicológicas a los Retos y las Oportunidades de Vida……104
Sección Cuatro: Previniendo la Violencia……...……113
Actividades……122
Preguntas para Reflexión Personal.……...123
Vocabulario Clave ……128

Unidad 9: Creando una Cultura de Sanación……129
Sección Uno: Violencia y Procesos Individuales de Sanación……..131
Sección Dos: Violencia y Procesos Comunitarios de Sanación……139
Sección Tres: Creando una Cultura de Sanación……..146
Actividades……153
Preguntas para Reflexión Personal ……...154
.

Vocabulario Clave ……..156
Bibliografía……158

Acerca del Autor y del Colaborador……...……159

Reconocimientos

Educación para la paz, Manual del estudiante, (Libros 1 y 2) diseñados como recursos complementarios del *Manual curricular de educación para la paz*, están basados en los siete años de experiencia obtenida en la implementación del programa Educación para la Paz (EFP por sus siglas en inglés) en 112 escuelas en Bosnia y Herzegovina (BiH). Estos manuales integran conceptos, principios y metodologías que son exploradas a profundidad en la colección *Education for Peace Integrative Curriculum Series*. Un CD-Rom para aprendizaje interactivo de este material también está disponible en el *International Education for Peace Institute* bajo eltítulo "*EFP-World*." La publicación del Manual Curricular, del Manual del Estudiante y su versión interactiva en línea fue posible gracias al financiamiento que por cuatro años otorgó la Agencia Suiza para la Cooperación y el Desarrollo al *International Education for Peace Institute*. Por su generoso apoyo estamos muy agradecidos.

En la preparación de estos volúmenes recibimos apoyo y aportaciones perspicaces, inspiradoras y muy valiosas de parte de educadores en BiH, otros colegas –a quienes se identifica al final de la publicación- y al muy competente y dedicado personal de EFP-Balcanes, EFP-Internacional (Canadá), y EFP-Internacional (Suiza). A todos ellos les reconocemos su apoyo y les tenemos profunda gratitud.

Un Mensaje a los Jóvenes

Ustedes se cuentan entre los miembros más brillantes y más idealistas de la generación joven de nuestros días. Ustedes representan a los futuros líderes del mundo, pensadores y ciudadanos quienes tuvieron, antes que ustedes, la oportunidad y la responsabilidad de conducir el desarrollo de una civilización de paz en su país y en todo el mundo. Sinceramente esperamos que su preocupación primaria sea la de convertirse en constructores de paz. La paz siempre ha sido una búsqueda de la humanidad. Sin embargo, como bien saben, esta búsqueda nunca ha sido completamente satisfecha.

La humanidad no ha sido capaz de crear una civilización de paz porque primero debe establecer el primer pre-requisito para la paz, que es la **unidad**. Un mundo que está desunido y es intolerante a su diversidad inherente no puede ser pacífico.

Como sea, no serán capaces de crear unidad mientras no establezcan primero el primer pre-requisito de la unidad: la **justicia**. Un mundo en el que exista demasiada injusticia no puede estar unido.

Como sea, no será posible crear justicia a menos que primero se establezca su pre-requisito: **equidad**. Un mundo justo debe estar basado en la equidad de todos sus pueblos en el contexto de equidad de hombres y mujeres. Sólo hasta que estas dos mitades de la humanidad tengan derechos y oportunidades equitativos la justicia será posible.

Como sea, no serán capaces de relacionarse sobre una base de equidad unos con otros a menos que primero se alcance el pre-requisito de la equidad: **madurez**. La madurez debe caracterizar nuestro desarrollo psicológico, social, político, moral y espiritual.

Alcanzar la madurez sólo es posible cuando se tiene una **nueva cosmovisión** y una forma de pensar basada en la consciencia de la **unidad** y **nobleza** fundamental de la humanidad. Es a través del impacto de esta nueva consciencia y cosmovisión que uno aprende a ser menos egocéntrico. Su visión se vuelve más abarcadora del mundo. Sus pensamientos se enfocan más en el bienestar de la humanidad. Su conducta hacia los demás se vuelve más humilde. Su amor se vuelve incondicional y abarcador. Es entonces que su único objetivo en la vida se convierte en servir a la paz y al bienestar de la humanidad.

Para alcanzar una paz progresiva y duradera, deben concentrar sus pensamientos, emociones y fuerza de voluntad en los temas de la unidad de la humanidad, la equidad, la justicia, la unión y la paz, todos al mismo tiempo.

El mundo necesita nuevas generaciones valientes y virtuosas de constructores de paz, y esperamos que ustedes se levanten como la primera de estas nuevas generaciones.

Unidad 6:

Poder, Autoridad y Liderazgo para la Paz

Resumen

Bienvenido a la Unidad 6 sobre Poder, Autoridad y Liderazgo para la Paz

La unidad examina los usos y abusos históricos del poder y la autoridad en el contexto del liderazgo, y busca identificar las formas de liderazgo que son conducentes a la equidad, la justicia, la libertad y la paz.

Contexto

El mal uso de la autoridad y la búsqueda codiciosa del poder son citados con frecuencia como dos de las principales causas de conflicto e injusticia en nuestro mundo. Históricamente, el poder y la autoridad han sido utilizados de formas autoritarias en las que los miembros más encumbrados de la cadena de mando tienen el derecho de imponer decisiones a los demás. En siglos recientes, han surgido aproximaciones más democráticas al poder y a la autoridad en las que un grupo se dirige a sí mismo, para bien y para mal, sobre la base de la opinión de las mayorías.

Ambas aproximaciones a la gobernabilidad y a la toma de decisiones pueden ser vistas alrededor del mundo en nuestros días. De forma interesante, cada una produce efectos positivos y cada una está también sujeta a la posibilidad del abuso. Ningún sistema está libre de la injusticia, la desigualdad o la violencia.

Para llevar a la humanidad hacia una integridad, paz, prosperidad y bienestar mayores, es necesario re-definir las nociones de “poder” y “autoridad”, y a re-examinar los fundamentos del verdadero liderazgo.

Sección Uno: El Concepto de Liderazgo

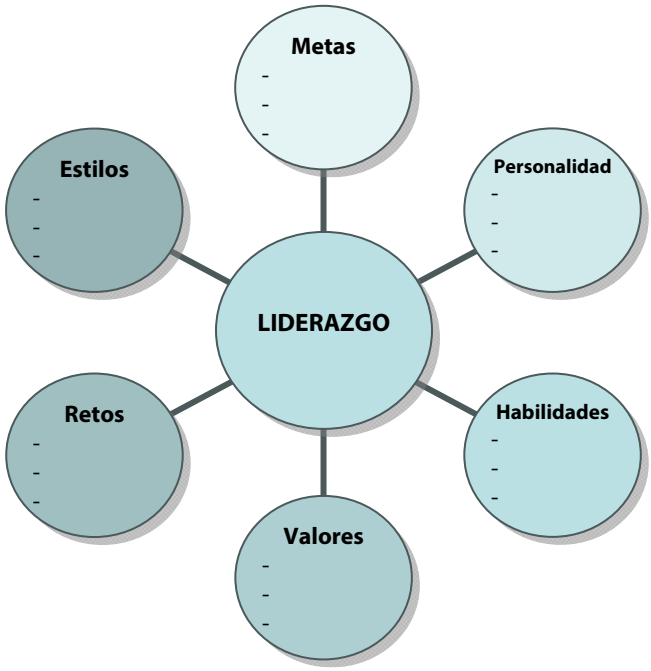
Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Comparar y contrastar definiciones tradicionales de liderazgo;
- Comenzar a identificar algunos descalabros históricos del liderazgo;
- Comenzar a identificar algunos elementos del liderazgo para la paz.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar con esta sección, repasa el diagrama de aquí abajo. En pequeños grupos, reflexiona sobre las varias dimensiones del liderazgo que el diagrama identifica. En una hoja separada, anota tres puntos que, a tu juicio, constituyen cada una de las dimensiones del liderazgo. Discute en clase.



© 2008 International Education for Peace Institute

El Concepto de Liderazgo

Pregunta de enfoque: ¿Qué hace a un buen líder?


©BSK

El concepto de liderazgo está en evolución continua. En los negocios, en las instituciones políticas y en las organizaciones comunitarias de nuestros días, son utilizadas muchas diferentes definiciones y estilos de liderazgo.

En general hay una coincidencia de que la capacidad para el liderazgo no es algo con lo que se **nace** sino que es algo que se **cultiva** a través de procesos educativos y con la práctica. Cada uno de nosotros puede aprender y aplicar los principios y habilidad para el liderazgo en nuestras relaciones, comunidades y lugares de trabajo.

Las prácticas de liderazgo pueden ser estudiadas desde una diversidad de perspectivas, incluyendo:

- Las metas del liderazgo
- Las características y atributos de los buenos líderes
- La ética, valores y creencias de buenos líderes
- Los "estilos" de liderazgo
- Los eventos o crisis que dan surgimiento a oportunidades de liderazgo
- Los conocimientos, habilidades y técnicas adquiridas del liderazgo
- La cultura, prácticas e historia de los pueblos que habrán de ser dirigidos

Esta unidad examinará primeramente los principios y cualidades del Liderazgo para la Paz.

¿Cómo Puede ser Definido el Liderazgo?

Las ideas sobre el liderazgo, así como sus definiciones, evolucionan de forma continua. Tómate un momento para comparar y contrastar las siguientes definiciones:

> *"Liderazgo es un proceso en el que se consigue hacer las cosas a través de la gente."*
>
> —Ann Marie Harmony, 2002.
>
> *"Liderazgo es la habilidad de ayudar a otros a conseguir sus metas."*
>
> —Debra J. Jordan, 1996.
>
> *"Liderazgo significa inspirar y desarrollar a la gente (a sí misma, a otros individuos, equipos, organizaciones) al tiempo que se les moviliza hacia metas definidas."*
>
> —The Wharton School, Penn State University.

"Liderazgo es un proceso compartido de participación que hace posible que líderes y seguidores se eleven entre sí a niveles cada vez más altos de motivación y moralidad."

—Adapted from James MacGregor Burns. *Leadership*, 1978.

"Liderazgo significa:

(1) Establecer dirección – Desarrollar una visión del futuro, y las estrategias para crearlo;

(2) Alinear a la gente – Comunicar dirección en palabras y acciones a todos aquellos cuya cooperación sea necesaria para crear la visión;

(3) Motivar e inspirar – Dar energía a la gente para que se superen las barreras que impiden el cambio al satisfacer necesidades básicas humanas con frecuencia insatisfechas."

—John P. Kotter. *Leading Change*, 1996.

De acuerdo con el diccionario [1]:



lid-er-azgo [lE-e&r-"azgo] ***sustantivo***
1: el oficio o posición de un líder
2: capacidad para liderar
3: un acto o instancia de liderar

¿Según qué medida alguien puede ser considerado un auténtico "líder"?



No todas las definiciones precedentes de liderazgo ofrecen una medida suficiente del **liderazgo auténtico**.

Si el liderazgo fuese sencillamente un proceso de "conseguir hacer las cosas a través de la gente", entonces Hitler y Gandhi serían vistos en igualdad de circunstancias. Pero éste ciertamente no es el caso.

Si el liderazgo fuese sencillamente sobre "ayudar a otros a conseguir sus metas", entonces el ayudar a terroristas a colocar una bomba en un edificio público y ayudar a una mujer en alguna aldea a sacar a su familia de la pobreza serían lo mismo en términos de liderazgo. Y ciertamente no es así.

El liderazgo auténtico se distingue por su cualidad moral:

El auténtico liderazgo *es inseparable del progreso de la nobleza humana, la preservación de estándares éticos y la promoción de la justicia en los asuntos humanos*

[1] Random House Unabridged Dictionary, 2006.

© 2008 International Education for Peace Institute

La Necesidad Actual de Auténticos Líderes



Tristemente, vemos los nobles reinos del liderazgo abusados al tiempo que los poderes de la creatividad humana es usada para alcanzar fines perversos. La historia está llena de ejemplos de la manipulación del liderazgo por individuos corruptos que tienen objetivos mal direccionaos, o incluso destructivos.

La miseria y el sufrimiento de los pueblos del mundo bajo la presión del conflicto y la injusticia exigen que una nueva generación de líderes surja y emprenda pasos firmes necesarios para sentar el fundamento de una civilización global de paz y justicia.

La humanidad está en búsqueda de líderes ilustrados, desprendidos, efectivos y orientados a la paz.

¿Podrías ser tú uno de ellos?

Discusión: Los esenciales del buen liderazgo

- *¿Qué da a un líder la autoridad para liderar?*
- *¿Qué guía una buena decisión de un líder?*
- *¿Qué efectos tiene el buen liderazgo en la gente que lidera?*

Las formas del liderazgo varían considerablemente, dependiendo de qué **autoridad** tiene el líder, si la autoridad es **legítima** y con qué propósito utiliza el líder su **poder.**

El liderazgo efectivo depende de tener una **visión** que sea lo suficientemente valiosa para inspirar a otros a compartir y participar de forma convencida en sus logros.

A través de procesos consultivos de toma de decisiones, los líderes efectivos involucran a sus equipos en el desarrollo colectivo de **planes estratégicos** para lograr **metas** de forma sistemática. Toman la **iniciativa** para lograr que el proceso comience y continuamente **evalúan** el progreso del equipo.

Un líder reconoce la importancia de la **capacitación,** de **alentar** y de **apoyar** al equipo de forma tal que las capacidades y talentos de cada persona sean aprovechados por completo y puedan evolucionar de forma continua.

Sobre todo, un líder comprende que la unidad en la diversidad es el vehículo más poderoso para lograr grandes tareas, y alinea la toma de decisiones y la resolución de problemas con el estándar de la **unidad**.

Y en el entendido de que el liderazgo, en su centro, trata de "llevar a la gente a lugares a los que no habrían podido llegar solos," exige de **coraje moral** para defender y mantener la dirección hacia el punto determinado por la visión, aun cuando otros duden de él, o incluso lo rehacen.

Resumen de la Sección Uno

En esta sección, hemos aprendido que:

1. **El Liderazgo Tiene Muchas Facetas y Puede Ser Definido de Muchos Modos**
   El liderazgo es un concepto amplio y cambiante al que se le puede aproximar desde muchos ángulos. Algunos definen liderazgo en términos de sus cualidades para distinguir a un líder determinado; algunos más se enfocan en el tipo de visión que tiene el líder; otros se concentran en las técnicas utilizadas por el líder, o en las metas que alcanza; y algunos más se enfocan en los contextos históricos que dan origen a líderes distinguidos.

2. **El Liderazgo Auténtico se Distingue por su Calidad Moral**
   No todas las formas de liderazgo son valoradas del mismo modo. El liderazgo auténtico es inseparable del avance de la nobleza humana, la preservación de estándares éticos y la promoción de la justicia en los asuntos humanos.

3. **La Historia Muestra los Efectos Positivos y Negativos del Poder, la Autoridad y el Liderazgo**
   La historia mundial ofrece un puñado de líderes que se han distinguido por su visión, su moralidad, integridad y coraje. Con mucha frecuencia, como sea, los líderes desdeñan la injusticia y el sufrimiento para alcanzar intereses particulares y para preservar el *status quo*. Desafortunadamente, algunos de los líderes más recordados de la historia han abusado gravemente de sus posiciones para perseguir fines distorsionados e incluso, destructivos.

4. **La Humanidad Está en Búsqueda de Líderes Orientados a la Paz**
   Con la enormidad de retos y oportunidades que ofrece el mundo globalizado, las familias, comunidades y naciones están en búsqueda de nuevos líderes que se distingan por su compromiso –en espíritu y acción- con los estándares de la unidad en la diversidad, la justicia y la paz.

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utilizando las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 1:

1. ¿Qué hace "líder" a una persona?
2. ¿Existe tal cosa como un "buen" liderazgo y un "mal" liderazgo? ¿Cómo explicarías la diferencia entre la dos?
3. ¿Cualquiera puede ser un líder?
4. ¿A quién consideras tú un líder excelente y por qué?

Sección Dos: Poder, Autoridad y Legitimidad

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Definir los conceptos de poder, autoridad y legitimidad;
- Discutir la relación entre poder y autoridad;
- Identificar varias fuentes de autoridad;
- Definir el concepto de legitimidad en el liderazgo.

Actividad preliminar

Antes de comenzar esta sección, utiliza algunos minutos trabajando en grupo para crear definiciones para los siguientes términos:

- Poder
- Autoridad
- Legitimidad

Compara y contrasta tus definiciones con otras en la clase e intenta crear una definición común con la que todos los grupos puedan estar de acuerdo.

© 2008 International Education for Peace Institute

Elementos del Liderazgo Efectivo

Pregunta de enfoque: ¿Cuáles son los elementos que constituyen el liderazgo efectivo?



Entre los elementos que constituyen el liderazgo efectivo, tres son frecuentemente malentendidos o mal utilizados. Éstos son: **poder, autoridad** y **legitimidad.**

En el muy complejo y problemático mundo contemporáneo, muchos de los conflictos que enfrentamos se deben ya a desacuerdos sobre la naturaleza, validez y legitimidad de la autoridad, o a las consecuencias injuriosas de la corrupción y del abuso de la autoridad por aquellos que están en el poder.

El resultado ha sido un descrédito general de la autoridad, fenómeno que ha minado los valores universales necesarios para un desarrollo saludable y la protección de la vida humana al tiempo que, irónicamente, se ha fortalecido el control de individuos ambiciosos sobre los asuntos de la humanidad.

El auténtico liderazgo –uno de los pre-requisitos fundamentales de una civilización saludable- depende de una comprensión adecuada del poder, la autoridad, y la legitimidad. Examinemos ahora estas tres cuestiones con mayor detalle.

¿Qué es el Poder?

Poder, en el contexto del liderazgo, ha sido tradicionalmente asociado con la habilidad de "forzar" o "controlar" a otros. Pero existen muchas otras formas y usos del poder.

Considera por un momento cómo nos podríamos referir a "una poderosa pieza musical o poética", "una máquina poderosa", "un poderoso equipo deportivo", "una idea o argumento poderoso", o "un líder o persona poderoso".

De estos ejemplos podemos ver que la palabra "poder" tiene muchos significados diferentes. En varias instancias, "poder" puede referirse a:



- La habilidad de inspirar o influir
- Una fuente o medios de proveer energía|
- Fuerza física o una habilidad atlética
- Autoridad legal u oficial
- La posesión de control, autoridad o influencia sobre los demás
- Eficacia intelectual, moral o espiritual

¿Qué tipo(s) de poder necesitaría un "líder de la paz"? ¿Qué tipos de poder son "buenos"?

La Naturaleza del Poder

Al discutir la naturaleza del poder, dos temas importantes deben ser considerados:

1. El poder es una Herramienta

El poder es meramente una herramienta que puede ser utilizada de maneras apropiadas o inapropiadas, hacia fines positivos o negativos. El poder no es en sí mismo ni bueno ni malo.

2. El Poder es Desarrollista en su Naturaleza

Aunque varios "poderes" pueden ser físicos, psicológicos, morales, legales, sociales, económicos o políticos, cada tipo de poder encuentra ultimadamente su origen en la conciencia humana. Los seres humanos deben *decidir* para poder actuar y crear. Aunque puede llevarse menos de un momento, los seres humanos dialogan con sus pensamientos, sentimientos e intenciones antes de hacer nada. Como tal, el poder es afectado por las dinámicas y desarrollos de la conciencia humana, tal y como se expresan a través de la cosmovisión de la persona[2].

En otras palabras, ***la naturaleza y uso del poder cambia con la evolución de la conciencia humana y de la cosmovisión.*** Entre más universal e integrada sea la cosmovisión de la persona, mayor será el uso de los poderes a su disposición para la creación de unidad, justicia, progreso y paz.

Una Definición de Poder

Definición:

Poder *se refiere a la habilidad de utilizar la capacidad para el conocimiento, el amor y la voluntad de actuar para crear o producir un efecto o influencia.*

Si alguna de estas capacidades está subdesarrollada o es ignorada o utilizada de formas contrarias a los principios éticos universales de la verdad, la unidad, la justicia o el servicio a los demás, entonces los poderes de la persona serán disminuidos o conducirán a efectos negativos.


©BSK

El uso pacífico del poder depende de la adopción de una cosmovisión orientada a la paz. Dentro de esa

[2] Definitions of the three main worldview types are provided in the Key Vocabulary section at the end of this Unit. For a more in-depth review of the concept of worldview, please refer to Unit 2 of the EFP Student Manual, Volume 1.

© 2008 International Education for Peace Institute

cosmovisión, la capacidad de uno mismo para conocer, amar y la capacidad de voluntad madurarán de forma gradual de un modo holístico y saludable, y serán utilizadas para la promoción del compañerismo, la prosperidad y la justicia para toda la humanidad.

Los líderes de la paz utilizan sus poderes de conocimiento, amor y voluntad para *discernir la verdad, para crear unidad en la diversidad, para impulsar el bienestar colectivo y para motivar a otros a hacer lo mismo.*

¿Qué es una autoridad?

Las definiciones de diccionario de "autoridad" pueden ser resumidas del siguiente modo:

***Autoridad** se refiere al derecho a decidir, gobernar o juzgar.*

La posesión de autoridad por un individuo o un grupo supone investirlos de la **autorización** (p.e. el permiso) para ejercer el poder, y reviste sus pronunciamientos y decisiones de **autoridad** (p.e. suponiéndolas como concluyentes y correctas).

De acuerdo con un diccionario[3]:



Au-tor-i-dad [&-´tor-&-dad] *sustantivo*
1: una declaración concluyente o un conjunto de declaraciones
2: poder para influir o mandar en el pensamiento, la opinión o el comportamiento
3: personas en posición de mando.

En teoría, el propósito de la autoridad es ofrecer un marco ético para el ejercicio del poder fundado en principios y la creación de orden. Con mucha frecuencia, como sea, la autoridad ha sido abusada para servir a propósitos egoístas, partisanos o poco éticos.

Poder y el reclamo de autoridad

La autoridad puede venir de una serie de fuentes. Quienquiera que reclame el derecho a usar el poder esencialmente está haciendo un reclamo de posesión de algún tipo de autoridad. Considera la siguiente frase: ¿qué tipo de autoridad reclaman?

[3] Merriam-Webster Online Dictionary. Recuperado en septiembre 25, 2008, de http://www.merriam-webster.com/dictionary/authority

Tabla 1: Reclamos de Autoridad

Proverbio	Tipo de reclamo
"El poder viene del cañón de un arma."	Autoridad física o militar
"El poder lo otorga Dios / la Sagrada Escritura."	Autoridad divina o religiosa
"El poder se hereda."	Autoridad tradicional
"El poder viene del pueblo."	Autoridad democrática
"Saber es poder."	Autoridad racional / científica
"El poder viene de uno mismo."	Autoridad personal o experiencial
"El poder es el fruto de la unidad, la justicia y la paz."	Autoridad moral/ spiritual

¿De Dónde Viene la Autoridad?

Las fuentes de autoridad van desde principios éticos, espirituales o científicos **universales** que aplican a todos los seres humanos y que ejercen autoridad sobre todos los aspectos de la vida humana; hasta marcos institucionales, legales o culturales particulares que suponen una autoridad **limitada** sobre grupos o actividades específicos.

La autoridad puede ser concedida en diferentes grados desde diferentes fuentes:

Tabla 2: Fuentes de Autoridad

Tipo de Autoridad	Fundamento de la Autoridad
Autoridad Divina/Religiosa	Autoridad de -y derivada de- Dios, los textos sagrados, principios religiosos y ordenanzas.
Autoridad Experta	Autoridad basada en el conocimiento o competencia experta en un área en particular.
Autoridad Legal-Racional	Autoridad basada en procesos impersonales, racionalizados. Incluye la autoridad del Estado, la ley y las oficinas públicas.
Autoridad Moral	Autoridad basada en la práctica de la integridad moral.
Autoridad Personal o Experiencial	Autoridad basada en la experiencia personal.
Autoridad Popular	Autoridad basada en la voluntad del pueblo expresada a través de la opinión de las mayorías.
Autoridad Científica	Autoridad basada en investigación científica empírica
Autoridad Tradicional	Autoridad heredada o consuetudinaria, como aquella que viene por el parentesco.

© 2008 International Education for Peace Institute

Las **formas legítimas de autoridad** de cualquier tipo, están basadas en principios orales que ofrecen el *marco de autoridad* esencial del liderazgo efectivo. A través de este marco se distingue el bien del mal, la verdad de la falsedad, la realidad de la irrealidad, lo constructivo de lo destructivo, y lo moral de lo inmoral. A través de este marco de autoridad se define el uso apropiado del poder.

¿Qué es la Legitimidad?

Definición:

Legitimidad *se refiere al hecho o cualidad de ser "válido", de acuerdo con códigos o estándares reconocidos.*

En esencia, la legitimidad se refiere a si una fuente de autoridad está reconocida y si es aprobada como tal, o si aquellos que están sujetos a ella están de acuerdo en que así sea.



Una "autoridad legítima" o un "uso legítimo del poder" es aquél que es considerado como válido, justo, aceptable, razonable y correcto. Los líderes respetados actúan éticamente y se convierten en referentes del comportamiento responsable. Como tal, la legitimidad está inseparablemente vinculada con los valores éticos y morales de una sociedad. Los líderes deben representar **tanto la autoridad legal como ética** para ser considerados como legítimos.

Cuando se pierde la legitimidad

Los conflictos surgen con frecuencia cuando una fuente de autoridad no es universalmente reconocida como legítima por todos los individuos que supuestamente se deben sujetar a su dominio. Cuando una fuente de autoridad no es aceptada, se le ve como *ilegítima* –lo que significa que la autoridad es considerada como *gobernante sin el derecho a gobernar*. Entre más limitado en su espectro una fuente de autoridad, menos probable es que la gente la considere como legítima.

La legitimidad se pierde con mayor frecuencia cuando el fundamento moral del liderazgo es percibido como corrupto, débil o defectuoso. Cuando esto ocurre, los objetivos y modos de operación de las instituciones gobernantes son cuestionados, se duda –o se rechaza- su justificación, ocurre una pérdida de confianza en su eficacia y cada vez menos gente se rige por sus determinaciones.

Condiciones de legitimidad

El liderazgo efectivo y la legitimización de la autoridad son ambos dependientes de la ***universalidad*** y ***validez*** del marco de autoridad dentro del cual funcionan los líderes.

Condición #1: Universalidad

> ***Universalidad*** *se refiere al grado en el que el marco de autoridad es universal en sus rangos y principios.*

Entre más universal sea un marco de autoridad, más ampliamente será aceptado y más conducente será a la armonía de propósitos y funciones entre aquellos con autoridad y el resto de la población.

En contraste, cuando un marco de autoridad está limitado en su espectro, la probabilidad de que sea aceptado por las mayorías es baja. La historia demuestra que incluso cuando una gran cantidad de individuos se someten a una autoridad limitada, típicamente ocurre bajo condiciones de amenaza, opresión o fuerza.

Condición #2: Validez

> ***Validez*** *se refiere al grado en el que un marco de autoridad está basado en un fundamento ético y racional sólido.*

Los marcos de autoridad que han sido más influyentes en la historia humana han incluido principios duraderos y verificables, incluyendo:

- El entendimiento de que la vida en general, y la vida humana en particular, es sagrada;
- Que la equidad, la justicia y la libertad de cualquier opresión son requisitos insoslayables para la creación de sociedades verdaderamente civilizadas;
- Que la verdad, sinceridad y confiabilidad son esenciales para establecer un fundamento sólido para las relaciones humanas en todos los niveles;
- Que el amor, la aceptación mutua, la unidad en la diversidad, y la paz están y siempre han estado entre las condiciones más universalmente anheladas por los pueblos a lo largo de la historia;
- Y que la creatividad, el significado y la trascendencia son aspectos inherentes de la naturaleza humana y que son indispensables para una vida verdaderamente civilizada.

Estos principios son universales y espirituales en naturaleza, son verificables y defendibles en términos científicos y racionales, e impactan todos los aspectos de la vida humana: material, psicológico y socio-político.

© 2008 International Education for Peace Institute

La Autoridad y sus Crisis en los Siglos XX y XXI



El siglo XX y los inicios del siglo XXI han sido testigos de algunas de las crisis de autoridad más turbulentas registradas en la historia. La legitimidad de las instituciones religiosas y monárquicas se desmoronó con rapidez tras el surgimiento del racionalismo científico, la democracia constitucional y la revelación de incontables episodios de hipocresía moral dentro de las instituciones mismas.

Con estos cambios tan veloces, fueron establecidos marcos de autoridad nuevos y no necesariamente más benignos. Entre los más notables de estos marcos de autoridad encontramos los movimientos ideológicos tales como el fascismo, el comunismo y el materialismo capitalista. Algunas de las fuentes más influyentes de autoridad ahora incluyen a la comunidad científica, los medios de comunicación y la opinión popular.

Estos desarrollos pueden ser atribuidos a la transición abrupta de la humanidad de sus etapas anteriores de desarrollo colectivo a una nueva fase, similar en sus extremos al periodo de la adolescencia en el desarrollo individual.

Percibido a veces como invencible, muchas de las instituciones políticas, religiosas, financieras, científicas y sociales mundiales están ahora en u estado de crisis, algunas incluso cercanas al colapso. Ya sea debido a una usurpación ilegal del poder, al abuso de poderes oficiales y privilegios, al fracaso al momento de conseguir que las masas reconozcan un marco de autoridad común, o a la violación, por parte de aquellos que ostentan el poder, de estándares morales y éticos básicos, hemos sido testigos de dramáticas crisis institucionales en años recientes en todos los sectores de la sociedad. Entre más incapaces son estas instituciones para atender las preocupaciones de la humanidad, más urgente se hace la búsqueda de liderazgos efectivos y éticamente sólidos.

Resumen de la Sección Dos

En esta sección, hemos aprendido que:

1. **El poder es una herramienta**
   El poder es una herramienta que puede utilizarse de forma apropiada o inapropiada, para alcanzar metas positivas o negativas. El poder no es bueno o malo en sí mismo.

2. **El poder es desarrollista en su naturaleza**
   El poder está sujeto a las dinámicas del desarrollo de la conciencia humana, tal y como se expresa a través de la cosmovisión de las personas. Entre más universal e integrada sea la cosmovisión de una persona, en mayor medida serán los poderes a su disposición utilizados para la creación de unidad, justicia, progreso y paz.

3. **La autoridad ofrece un marco para el uso del poder**
   Las fuetes de autoridad van desde principios universales éticos, espirituales o científicos que aplican a todos los seres humanos y que ejercen autoridad sobre todos los aspectos de la vida humana, a marcos legales, culturales e institucionales particulares que en el mejor de los casos ejercen una autoridad limitada sobre grupos o actividades específicos.

4. **La legitimidad depende tanto de la autoridad moral como legal**
   La legitimidad se refiere a si la fuente de autoridad de un líder es reconocida y aprobada y si los sujetos que se encuentran bajo el influjo del líder validan ese liderazgo. Una "autoridad legítima" o un "uso legítimo del poder" es aquél que es considerado como legal, justo, aceptable, razonable y correcto. Como tal, la legitimidad está inseparablemente vinculada a los valores éticos y morales de una sociedad, así como a sus marcos legales.

5. **El mundo en la actualidad está siendo testigo de una crisis de autoridad**
   Muchas de las instituciones políticas, religiosas, financieras, científicas y sociales mundiales están actualmente en un estado de crisis. Los usos ilegítimos del poder, autoridad y recursos están causando incertidumbre y sufrimiento en la vida de millones de personas cada día. Entre más incapaces son estas instituciones para lidiar con las principales preocupaciones de la humanidad, más desesperada es la búsqueda de liderazgos efectivos y éticamente sólidos.

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 2:

1. ¿Qué es poder?
2. ¿Cómo se obtiene, utiliza y justifica el poder?
3. ¿Todos los usos del poder conducen a la paz?
4. ¿Qué es autoridad?
5. ¿Son todas las autoridades "líderes"? ¿Todos los "líderes" tienen autoridad?
6. ¿Qué es un "líder"? ¿Qué criterios definen el "buen liderazgo"?
7. ¿Cuándo es ilegítimo el uso del poder o autoridad?
8. ¿De qué depende la legitimidad? (Lista de 5 criterios)
9. ¿Qué distingue a un "líder de la paz" de otros tipos de líderes?
10. ¿De qué fuente derivan la autoridad y legitimidad de un "líder de la paz"?

Sección Tres: Tres Formas de Liderazgo

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Describir las características principales de las formas de liderazgo siguientes: orientado al control, orientado a la libertad y orientado a la unidad.
- Dar cuenta de la eficacia de estas formas de liderazgo para promover el progreso, la equidad, la justicia y la paz entre grupos diversos.
- Reconocer las tres formas de liderazgo que están en funcionamiento en los asuntos políticos, sociales y económicos actuales y determinar los grandes cambios en la estrategia de liderazgo que son necesarios para resolver problemas, disminuir conflictos e incrementar el bienestar.

Actividad Preliminar

Antes de iniciar esta sección, repasa las tres principales categorías de cosmovisiones que hemos discutido en la Unidad 2:

a) Cosmovisión basada en la supervivencia;
b) Cosmovisión basada en la identidad;
c) Cosmovisión basada en la unidad.

Discute y anticipa qué impacto podrían tener estas cosmovisiones en las aproximaciones existentes al liderazgo. Piensa en ejemplos dentro de la familia, la escuela y las organizaciones/negocios en el contexto de un vecindario o en el gobierno/sociedad.

© 2008 International Education for Peace Institute

Tres formas de liderazgo

Pregunta de enfoque: ¿Cómo se diferencian varias aproximaciones al liderazgo?

Ahora exploraremos tres diferentes formas de liderazgo[4] y sus respectivas aproximaciones a la autoridad y el poder:

(1) Liderazgo Orientado al control
Algunas variedades de esta forma también son referidas como liderazgo "autoritario", "autocrático", o "directivo."

(2) Liderazgo Orientado a la Libertad
Algunas variedades de esta forma también son referidas como liderazgo "libertario", "*laissez-faire*", o "delegativo."

(3) Liderazgo Orientado a la Unidad
Algunas variedades de esta forma también son referidas como liderazgo "integrativo", "participativo", o "colaborativo."

1) Liderazgo "Orientado al Control"

Pregunta de enfoque: ¿Cuáles son las características del liderazgo "orientado al control"?

(También conocido como liderazgo "autoritario", "autocrático" o "directivo")



©Miguel Ugalde

Emergente de la **cosmovisión orientada a la supervivencia**, el liderazgo "orientado al control" (autoritario ha sido la forma más común de liderazgo entre familias, instituciones y gobiernos a lo largo de la historia.[5]

En esta forma, uno o unos pocos individuos asumen una autoridad y poder completos. El líder orientado al control toma las decisiones por los demás con poca o ninguna retroalimentación de su parte, y determina acciones que los subordinados deben obedecer para evitar el castigo. También es conocido

[4] Debe hacerse notar que en la literatura académica y profesional sobre el liderazgo existe una falta de consenso respecto de las diferentes aproximaciones a, o estilos, de liderazgo. Consecuentemente, existen muchos sistemas de clasificación, no necesariamente compatibles. Aquí hemos hecho un esfuerzo para encadenar las terminologías de clasificación en tipos similares de liderazgo, aunque no son necesariamente idénticos.

[5] Para una profundización de la forma de liderazgo orientada al control, ver de Theodor Adorno et. Al. *The Authoritarian Personality* (New York: Harper, 1950); Erick Fromm, *Escape from Freedom* (New York: Avon Books, 1969); Rollo May, *Power and Innocence: A Search for the Source of Violence* (New York: Delta Books, 1972) y de Gordon W. Allport, *The Person in Psychology: Seleced Essays* (Boston: Beacon Press, 1968).

como liderazgo "autoritario", la principal motivación detrás de esta aproximación es el deseo de establecer orden dentro del grupo, y mantener el poder del líder sobre la colectividad. Las decisiones de los líderes orientados al control son usualmente impuestas mediante la coerción o la amenaza de castigo.

Bajo el liderazgo orientado al control, los integrantes del grupo subordinados típicamente se ajustan a los deseos del líder, se retiran de la sociedad, o participan en actividades subversivas para debilitar el poder del gobernante.

En la forma de liderazgo **orientada al control**, el poder se utiliza para obligar a otros a contentarse con los deseos del líder. A través de la dominación, el control y la violencia, el líder orientado al control busca mantener el orden y crear la ilusión de seguridad, y salvaguarda la superioridad de su propia posición.

La siguiente tabla resume las principales características del liderazgo orientado al control.

Tabla 3: Características del Liderazgo Orientado al Control

(1) Fijación por el Poder
Los líderes orientados al control funcionan dentro de los marcos de la cosmovisión basada en la supervivencia. En esta cosmovisión el mundo es percibido como un lugar peligroso, lleno de amenazas a la seguridad y posición de uno mismo. Los líderes orientados al control creen que si uno tiene más poder para controlar a los demás y al medio que les rodea, entonces estarán más seguros. Como sea, el poder sólo crea una ilusión de seguridad. En realidad, el poder genera vulnerabilidad; entre más poderoso se hace alguien, más vulnerable se siente a los ataques y más entre más poder se busca. Así es como se crea un círculo vicioso: no importa qué tanto poder tenga alguien, nunca es suficiente.
(2) Cosmovisión Basada en la Supervivencia
Un líder orientado al control usualmente tiene una cosmovisión dicotómica en la que el mundo está dividido en grupo opuestos. Por ejemplo, hombres vs. mujeres, gente buena vs. gente mala, amigos vs. enemigos, etc. Al hacerlo de este modo, la persona orientada al control genera divisiones entre sí mismo y los demás. En una sociedad sometida a un liderazgo orientado al control, las separaciones a partir de la raza, la etnicidad, el idioma, el género, la clase y la orientación política son destacadas y los conflictos que generan son vistos como inevitables.

© 2008 International Education for Peace Institute

(3) Rigidez Intelectual y Emocional
Los líderes orientados al control no están abiertos a nuevas ideas por los cambios que pueden provocar y el reto que puede representar al poder del propio líder. Nuevas ideas son amenazantes. Más aún, los individuos orientados al control no están abiertos a un amplio espectro de emociones humanas tales como el amor y la compasión porque son percibidos como muestras de debilidad. Tales individuos de hecho, sólo están cómodos con una emoción –en enojo- porque el enojo les da la ilusión de poder y fortaleza. Los individuos, instituciones y sociedades orientados al control tienden a ser egocéntricos (porque se consideran a sí mismos como poseedores de la verdad absoluta) y crueles (porque las expresiones de amor y compasión son desalentadas).
(4) Relaciones Jerárquicas
Los líderes orientados al control exigen obediencia de parte que aquellos a quienes se ve en rangos menores, y son obedientes con aquellos a quienes consideran sus superiores. El pensamiento militarista, en el que los procesos de "seguir órdenes" justifican todas las acciones y absuelve de la responsabilidad personal, es adoptado.
(5) Resolución de Conflictos Basada en la Fuerza
Las aproximaciones orientadas al control en resolución de conflictos van desde la adjudicación impuesta y los procesos de arbitraje, en una mano, hasta el uso violento de la fuerza y la guerra en la otra con todo un conjunto de amenazas y actos intimidatorios.

Un Recuento del Liderazgo "Orientado al Control"



©Sanjo Gjenero

La toma de decisiones con una orientación autocrática fundada en el control parece fácil debido que el líder toma las decisiones por sí mismo y porque puede ser capaz de crear una apariencia temporal de orden. Como sea, esta forma de liderazgo no es ni fácil ni sustentable. Una aproximación así contraviene la dignidad humana y elimina la necesidad inherente de los afectados por el mando del líder a desarrollarse. Bajo una figura autoritaria y controladora, la gente genera resentimiento y se vuelve subversiva, o derrotista y apática. En cualquier caso, el progreso tanto del individuo como de la sociedad es coartado.

El liderazgo orientado al control es también limitado en su creatividad porque reprime la diversidad del grupo, y al hacerlo, bloquea cualquier beneficio que puede venir de los múltiples talentos, fortalezas y perspectivas que un grupo puede ofrecer. La orientación al control niega fundamentalmente los principios de equidad y justicia, ambos, aspectos fundamentales de un liderazgo ilustrado y progresista. El poder es siempre susceptible de abuso, y como tal, el uso autoritario del poder con frecuencia conduce a mucha injusticia, conflicto, y ultimadamente, violencia.

2) Liderazgo "Orientado a la Libertad"

Pregunta de enfoque: ¿Cuáles son las características del liderazgo "orientado a la libertad"?

(También conocido como liderazgo "libertario", "*laissez-faire*" o "delegativo")


©Barun Patro

Emergente de la **cosmovisión basada en la identidad**, y asociado más cercanamente con las democracias adversariales[6], el liderazgo "orientado a la libertad" (libertario) está fundado en la visión de que la "libertad sin restricción", la "auto-determinación" y la "búsqueda del interés personal" son los valores sociales supremos en torno a los cuales los demás valores deben ser organizados.

El liderazgo orientado a la libertad tuvo un auge en los siglos XVIII y XIX cuando Europa Occidental y Norteamérica –entonces en su fase adolescente del desarrollo colectivo- rechazaron las fuentes religiosas y tradicionales de autoridad en favor de la filosofía de la libertad individual, expresada a través de valores tales como el derecho a la libertad personal, el gobierno limitado, y una economía de mercado abierta a la competencia.

La forma orientada a la libertad considera la competencia como un hecho de la naturaleza y una capacidad necesaria del individuo. Resta énfasis a la responsabilidad para con el colectivo, y ahí en donde existe la cooperación, ésta es considerada a partir de la idea de la ventaja competitiva. Tales colaboraciones están orientadas hacia la maximización de la ganancia y son fácilmente rotas cuando se encuentra una mayor ventaja en algún otro lado. Ya sea en los negocios, en la política o en las relaciones personales, el *modus operandi* se define por la lucha de poder y la supervivencia del más apto.

En la forma de liderazgo **orientada a la libertad,** el poder es utilizado para competir y conseguir ventajas sobre los demás. El liderazgo orientado a la libertad exalta los principios de individualismo y de competencia, considera la cooperación como algo condicional a la ventaja competitiva, y busca el triunfo a toda costa. A través de la competencia, el conflicto e incluso el sabotaje, los individuos orientados a la libertad buscan vencer, obteniendo lo más posible, y satisfacer sus apetitos hasta el mayor punto posible.

La siguiente tabla resume las características principales del liderazgo orientado a la libertad.

[6] "Democracia adversarial" es un término utilizado para describir "un proceso de toma de decisiones que está basado en la competencia entre intereses especiales, la protección de los derechos individuales, y las opiniones de un grupo élite de expertos o individuos en el poder" (Wright, 2007). Se le contrasta cada vez más con el concepto de "democracia deliberativa", definida como "el proceso de toma de decisiones que involucra a ciudadanos deliberando sobre los problemas públicos y sus soluciones bajo condiciones que son conducentes a la reflexión, al razonamiento informado, al diálogo incluyente y respetuoso, y a la acción colectiva" (Wright, 2007).

© 2008 International Education for Peace Institute

Tabla 4: Características del liderazgo orientado a la libertad

(1) Fijación con el Placer
Los líderes orientados a la libertad funcionan a partir de una cosmovisión basada en la identidad que coloca el énfasis en la importancia de la libertad y el placer individual. Ya sea que el placer tome la forma de bienestar material, la satisfacción de apetitos físicos, la obtención de popularidad y reconocimiento, o cualquier otra forma de auto-gratificación, la libertad de buscar el placer es considerada el derecho básico de cada individuo. El liderazgo en esta forma con frecuencia usa incentivos y recompensas para estimular la competitividad.
(2) Cosmovisión Basada en la Identidad
En el marco orientado a la libertad, todo gira en torno de la diferenciación de la identidad de los individuos y cada persona sigue sólo su propio interés. El individuo es visto como la unidad más importante de la sociedad y los derechos de los individuos privan sobre los de la colectividad. El **Individualismo** es el resultado inevitable de la cosmovisión basada en la identidad.
(3) Relatividad de Ideas y Emociones
La aproximación orientada a la libertad, "libertaria" o "*laissez-faire*", permite a los individuos y a los grupos operar con total libertad, lo que con frecuencia resulta en una aproximación indisciplinada y/o relativista a ideas, emociones, valores y responsabilidades. En una aproximación orientada a la libertad, todo es permisible; efectivamente, todo se convierte en un derecho personal.
(4) Relaciones Anárquicas
El relativismo de valores morales e intelectuales en la forma de liderazgo orientada a la libertad conduce a una condición de anarquía en las relaciones humanas principalmente debido a que no hay estándares comunes/universales para la educación y la regulación del comportamiento humano.
(5) Resolución de Conflictos Basada en la Competencia
Las aproximaciones a la resolución de conflictos orientadas a la libertad son fundamentalmente competitivas y defienden el derecho de los individuos a "ganar." Tales aproximaciones van desde procesos electorales partisanos y adversariales, negociaciones diplomáticas y multi-partido, hasta el reconocimiento militar y operaciones ofensivas entre otros ejemplos.

En el mundo de hoy, el modo de liderazgo orientado a la libertad está muy difundido. Su influencia puede ser vista no solo en la esfera política internacional, la industria de los medios y el mundo empresarial, sino también en la cambiante estructura y orientación de las familias, las instituciones culturales y religiosas y la comunidad científica.

Reflexiones sobre el Liderazgo Orientado al Control y Orientado a la Libertad

Pregunta de enfoque: ¿Pueden crear paz estas formas de liderazgo?

Ni la aproximación al liderazgo orientada al control ni la orientada a la libertad pueden crear una paz duradera porque ambas aproximaciones giran en torno a cuestiones de **poder** – entendido como una **fuerza** para controlar a los demás y como un medio de **competencia**. Ni la fuerza ni la competencia son conducentes a la paz. Ambos crean conflictos en las relaciones humanas en todos niveles.

Desafortunadamente, en el mundo actual podemos ver que toda sociedad está caracterizada por un modo de funcionamiento orientado al control u orientado a la libertad. El cambio de una dictadura a una democracia ha sido ciertamente significativo, pero el proceso de desarrollo humano todavía tiene mucho progreso por delante para que tipos de liderazgo más refinados, progresistas y orientados a la unidad y a la paz se conviertan en la norma.

El mundo necesita identificar y adoptar con urgencia aproximaciones integrativas al poder, a la toma de decisiones y al liderazgo si lo que se busca es la paz.

3) "Unity-Oriented" Leadership

Pregunta de enfoque: ¿Cuáles son las características del liderazgo "orientado a la paz"?

(También conocido como liderazgo "integrativo", "colaborativo" o "participativo")

Emergente de la **cosmovisión basada en la unidad**, el liderazgo "orientado a la unidad" (integrativo) se desarrolla, incluye y armoniza las diversas capacidades, perspectivas y talentos de la colectividad para poder alcanzar el bienestar de cada individuo y de toda la comunidad.



Tanto "unidad" como "integridad" significan "completo" –un estado de unir (unificar, integrar) todos los componentes. Una sociedad guiada por líderes con integridad de acuerdo con el principio de unidad en la diversidad es una sociedad en la que todos los componentes están alineados con principios éticos universales, y en la que los derechos y responsabilidades de cada miembro están considerados, armonizados e implementados.

En una sociedad madura intelectual y emocionalmente, la búsqueda de poder y placer es sustituida por las dinámicas y rigores del crecimiento personal, la creatividad y la

© 2008 International Education for Peace Institute

transformación. La cooperación, responsabilidad y el ejercicio consultivo en las acciones de uno caracterizan las relaciones humanas. La creación de la unidad en la diversidad se convierte en el principal objetivo tanto de los líderes como de sus pueblos.

Una sociedad construida sobre los fundamentos del liderazgo integrativo transforma las industrias de la guerra en industrias de paz, y destina los recursos humanos al crecimiento y el bienestar de la comunidad.

En el liderazgo **orientado a la unidad** el poder es utilizado para detonar la cooperación, la transformación y la paz en el contexto de diversos grupos y comunidades. A través de la toma de decisiones mediante un proceso consultivo, de la construcción de unidad, de una orientación al servicio y de un sentido de humildad, el líder integrador busca promover la dignidad, la equidad y la paz para toda la humanidad. La meta del liderazgo orientado a la unidad es crear una civilización de paz.

La siguiente tabla resume las características principales del liderazgo orientado a la unidad.

Tabla 5: Características del Liderazgo Orientado a la Unidad

(1) Orientación al Crecimiento / Orientación
La meta principal del liderazgo "orientado a la unidad" / "integrativo" es detonar el desarrollo abarcador e incluyente de todos los miembros de la sociedad al crear oportunidades para desplegar su más alto potencial para con ello transformar sus comunidades en modelos de civilización pacífica, próspera, justa y libre. El crecimiento y la transformación se convierten en metas abarcadoras al servicio de las que todos los poderes de la sociedad son canalizados.
(2) Cosmovisión Integrativa
La forma de liderazgo orientada a la unidad reconoce que la diversidad es un recurso valioso en toda empresa creativa. Como tal, los líderes integradores hacen esfuerzos para desarrollar, incluir y armonizar todas las diversas capacidades y talentos del colectivo en aras de impulsar la unidad, la creatividad y la prosperidad para toda la comunidad.
(3) Creatividad Emocional e Intelectual
La verdadera creatividad es producto de la libertad combinada con la disciplina. Ni una sola de estas dos condiciones por sí misma es suficiente para producir auténtica creatividad. La libertad sin disciplina conduce al caos y a la destrucción; la disciplina sin libertad conduce a la inhibición, al estancamiento y a la frustración. Los líderes integradores reconocen el valor de impulsar la disciplina y la libertad en todos los niveles de la sociedad; al hacerlo, los miembros de la sociedad tienen tanto oportunidades como un marco necesario para desarrollar la verdadera creatividad de manera fructífera.

(4) Relaciones Consultivas
El liderazgo "orientado a la unidad" descansa en procesos consultivos de toma de decisiones. La palabra "consultivo" tal y como se le usa aquí se refiere al proceso en el que un grupo de personas se reúnen en espíritu de unidad, y de manera conjunta intentan tomar las mejores decisiones basadas en la información más precisa y completa disponible y tomando en consideración los mejores intereses de todos los afectados, tanto directa como indirectamente, por la decisión. Alcanzar una unidad de concepción a través de este proceso permite a todos los involucrados en el proceso consultivo encontrar las mejores soluciones al problema que tienen frente a sí. Un proceso como este no está fundado ni en el poder, ni en preferencias individuales, sino en hechos conocidos y verdades sobre la cuestión que está siendo abordada.
(5) Resolución de Conflictos Basada en la Unidad
Las principales características de la resolución de conflictos basada en la unidad es la habilidad d resolver conflictos actuales para prevenir su reaparición, y hacer esto sin crear nuevos conflictos en el proceso. La Resolución de Conflictos Libre de Coflictos (RCLC) como un modelo de resolución de conflictos basado en la unidad es el tema de la siguiente unidad, la Unidad 7.

Resumen de Formas de Liderazgo

La siguiente tabla resume las principales características de cada forma de liderazgo discutida en esta unidad:

Tabla 6: Resumen de Formas de Liderazgo

	Orientado al Control	**Orientado a la Libertad**	**Orientado a la Unidad**
Fuente de Autoridad	Ideología / Fuerza	Opinión Pública / Personal	Principios Universales, Espirituales y Científicos
Papel en el Gobierno	Controlar a la gente	Satisfacer la opinión de la mayoría	Detonar la justicia y la equidad para todos
Meta de la Toma de Decisiones	Mantener el poder y el control	Obtener ventaja competitive	Detonar la unidad y el crecimiento para todos
Forma de Toma de Decisiones	Dictatorial	Adversarial	Consultivo

© 2008 International Education for Peace Institute

Resumen Sección Tres

1. **El Liderazgo "Orientado al Control" (Autoritario) Descansa en el Poder y la Fuerza para Mantener la Uniformidad y el Control**
   A través del dominio, el control y la violencia, el líder orientado al control busca mantener el orden, su percepción de seguridad y la superioridad de su propia posición.

2. **El Liderazgo "Orientado a la Libertad" (Adversarial) Utiliza el Poder para Competir Contra los Demás y para Conseguir Ventaja sobre Ellos**
   El liderazgo orientado a la libertad exalta los principios de individualismo y competencia, apoya la cooperación sólo cuando es ventajosa para sí, y busca ganar a cualquier costo. Los líderes orientados a la libertad ven la competencia, el conflicto e incluso el sabotaje como estrategias legítimas de liderazgo.

3. **El Liderazgo "Orientado a la Unidad" (Integrador) Utiliza el Poder para Impulsar la Cooperación, la Transformación y la Promoción de la Justicia y la Paz**
   A través de procesos consultivos de toma de decisiones, de construcción de unidad y de orientación al servicio y un sentido de humildad, el líder integrador busca promover la dignidad, la equidad y la paz de toda la humanidad.

4. **Ni la Aproximación al Liderazgo Orientada al Control ni Aquella Orientada a la Libertad Pueden Crear Una Paz Duradera**
   Ni la aproximación al liderazgo orientada al control ni aquella orientada a la libertad pueden crear una paz duradera porque ambas aproximaciones giran en torno al tema del **poder**, lo que genera una lucha por su búsqueda que se incrusta en las relaciones de todos los niveles.

5. **Una Aproximación al Poder y al Liderazgo Orientada a la Unidad, Integradora, es Necesaria.**
   Para enfrentar los retos del siglo XXI, una nueva forma de liderazgo es necesaria: una en que esté fundada en principios éticos universales y en procesos de toma de decisiones no adversariales, que busquen de forma genuina la verdad, unir diversidades e impulsar el desarrollo y bienestar colectivos para así elevar los estándares de la justicia e incentivar otros a hacer lo mismo.

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 3:

1. ¿En qué contextos o bajo qué circunstancias puede surgir un liderazgo orientado al control?
2. ¿Cómo se comporta la población sometida a un liderazgo autoritario?
3. ¿Por qué es importante para la sociedad moderna el énfasis en la "identidad"?
4. ¿De qué forma un énfasis equivocado en la "identidad" puede limitar a la sociedad moderna, o resultarle desventajoso?
5. ¿Qué es la "democracia adversarial" y qué otros tipos de democracia existen?
6. ¿Qué es lo que ocurre con los valores sociales cuando las autoridades tradicionales, como la religión, son rechazadas?
7. ¿En qué son similares y en qué son diferentes la "competencia" y la "búsqueda de la excelencia"?
8. ¿Qué significa para ti el principio de "unidad en la diversidad"?
9. ¿Cuáles son los principios y prioridades de un líder integrador?
10. En breve, ¿cuáles son las principales características, metas y formas de toma de decisión de los liderazgos autoritario, libertario e integrador?

© 2008 International Education for Peace Institute

Sección Cuatro: Liderazgo para la Paz

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Discutir las características, principios y prioridades que distinguen al líder para la paz;
- Reflexionar a profundidad sobre tu propia capacidad para ser un líder para la paz;
- Delinear un plan de desarrollo personal encaminado a afianzar su propias capacidades para el liderazgo para la paz.
- Comenzar a pensar estratégicamente sobre cómo acercarte a líderes en tu comunidad o más allá, para poder promover acciones de paz.

Actividad preliminar

Antes de comenzar esta sección, toma algunos momentos para completar de manera individual la encuesta "**¿Soy un líder para la paz?"** de la siguiente página.

¿Soy un Líder para la Paz?

Esta auto-encuesta es un ejercicio **sólo para ti**. Te ayudará a tener más perspectiva sobre tu disposición para convertir en un líder para la paz. Otórgate una calificación en la escala del 1 al 5, siendo 5 un SÍ definitivo y un 1 un NO definitivo. Sé honesto con tus respuestas, esta encuesta sólo la debes conocer tú.

Dibuja un círculo sobre el número que sientas representa mejor tus sentimientos con respecto a cada una de las siguientes frases:

		NO				SI
a.	Estoy comprometido con ayudar a mejorar las condiciones del mundo.	1	2	3	4	5
b.	Soy capaz de ver una paz global, justicia y prosperidad.	1	2	3	4	5
c.	Creo que la paz mundial es en verdad posible.	1	2	3	4	5
d.	Sé con certeza que la humanidad es una.	1	2	3	4	5
e.	Me siento inspirado por los valientes y sacrificados esfuerzos de otros constructores de paz.	1	2	3	4	5
f.	Deseo inspirar a otros con una visión de la paz mundial.	1	2	3	4	5
g.	Estoy dispuesto a trabajar duro y a sacrificarme para que las metas de la paz puedan cumplirse.	1	2	3	4	5
h.	Siento que es un deber y un honor hacer lo mejor posible en cada situación.	1	2	3	4	5
i.	Me esfuerzo continuamente para desarrollar mis capacidades intelectuales, emocionales y espirituales.	1	2	3	4	5
j.	Reconozco que todos –incluyéndome- están en proceso de desarrollo y que todos necesitan oportunidades y aliento para crecer.	1	2	3	4	5
k.	Disfruto aprender de los demás y compartir mi aprendizaje con ellos.	1	2	3	4	5
l.	Siempre estoy interesado en aprender nuevas ideas y técnicas.	1	2	3	4	5
m.	La creación de paz de trata de emprender acciones, y con frecuencia me involucro en actividades que ayudan a crear paz en mi comunidad / escuela / familia.	1	2	3	4	5
n.	Disfruto recolectar y analizar información.	1	2	3	4	5
o.	Disfruto definir metas y planear cómo puedo lograrlas de manera sistemática.	1	2	3	4	5
p.	Me siento cómodo compartiendo trabajo y responsabilidades con otros.	1	2	3	4	5
q.	Me siento responsable por el equipo en mis áreas de responsabilidad.	1	2	3	4	5
r.	Estoy ansioso por trabajar con otros en metas para construir la paz.	1	2	3	4	5

© 2008 International Education for Peace Institute

s.	Considero la diversidad dentro de un equipo como una fortaleza, y busco formas de apoyarme en las perspectivas y creatividad que ofrece.	1	2	3	4	5
t.	Me esfuerzo en crear una atmósfera de unidad en el equipo.	1	2	3	4	5
u.	Respeto las visiones y sentimientos de los demás y me siento cómodo preguntándoles su opinión y pidiéndoles consejo.	1	2	3	4	5
v.	Felicito las fortalezas de la gente en lugar de criticar sus debilidades.	1	2	3	4	5
w.	Creo que es mejor resolver problemas en equipo que de manera aislada.	1	2	3	4	5
x.	Cuando alguien presenta una idea que es mejor que la mía, con gusto la acepto.	1	2	3	4	5
y.	Creo que en el proceso de tomar decisiones, es mejor estar equivocados pero unidos, que en lo correcto y desunidos.	1	2	3	4	5
z.	Incluso si mis esfuerzos no son recompensados con un resultado inmediato, sigo intentando las cosas.	1	2	3	4	5

Mi evaluación "¿Soy un líder para la paz?" es: _____

Cómo Interpretar el Resultado:

Una calificación de 78 o más alta indica que tienes el deseo de convertirte en un "líder para la paz", y que cuentas con muchas de las características y habilidades necesarias para cumplir con este papel.

Una calificación de 36 a 77 indica que deseas convertirte en un "líder para la paz", pero sientes que todavía necesitas desarrollar ciertas capacidades antes de asumir ese papel.

Una calificación de 35 o menos indica que estás enfrentando ciertos retos que sólo podrán resolverse cuando adoptes una cosmovisión basada en la unidad.

Retroalimentación sobre aspectos específicos de tu auto-evaluación y disposición para el "Liderazgo para la paz" se especifican aquí:

Visión	Preguntas (a) – (d)	Calificación: _____ de 20.	Estoy listo a un _____%.
Determinación	Preguntas (e) – (h)	Calificación: _____ de 20.	Estoy listo a un _____%.
Crecimiento	Preguntas (i) – (l)	Calificación: _____ de 20.	Estoy listo a un _____%.
Definición de Metas	Preguntas (m) – (o)	Calificación: _____ de 15.	Estoy listo a un _____%.
Trabajo en Equipo	Preguntas (p) – (v)	Calificación: _____ de 35.	Estoy listo a un _____%.
Consultivo	Preguntas (w) – (y)	Calificación: _____ de 15.	Estoy listo a un _____%.
Perseverancia	Preguntas (z)	Calificación: _____ de 5.	Estoy listo a un _____%.

(Autoevaluación "¿Soy un líder para la paz?" – Continuación)

Toma un momento para reflexionar y responder las siguientes preguntas adicionales para ayudarte a determinar qué habilidades y destrezas tienes ya y qué oportunidades tienes para crecer aún más:

¿Cuáles son mis fortalezas como un constructor de paz?

¿Cómo podría desarrollar aún más mis capacidades en lo referente al liderazgo para la Paz?



©Sigurd Decroos

¿Qué es el "Liderazgo Para la Paz"?

Ahora que ya hemos repasado las características generales del liderazgo orientado al control, del liderazgo orientado a la libertad y del liderazgo orientado a la unidad, vamos a enfocarnos en los principios y prioridades del Liderazgo para la Paz.


©Sachin Ghodke

El **Liderazgo para la Paz** está guiado por un marco integrador, trascendente, universal y válido que busca dar poder a todos los involucrados, tanto a los líderes como a la gente, para utilizar la riqueza y variedad de sus capacidades para mejorar sus vidas tanto de forma individual como colectiva.

El Liderazgo para la Paz está orientado a la unidad y busca la creación de equidad, justicia, paz, prosperidad y felicidad entre todos los pueblos y naciones. En esencia, el "liderazgo para la paz es el proceso de conducir a la gente a la fuente de todo bien." La ambición primaria de los líderes para la paz es revivir el mundo, hacerlo ennoblecer la vida en él y regenerar a sus pueblos.

Pregunta de enfoque: ¿Puede cualquiera ser un "líder para la paz"?

El liderazgo no sólo se trata de encabezar una gran organización, empresa o gobierno. El liderazgo es algo que cualquiera puede demostrar –incluso de formas simples- en todos los aspectos de la vida.

> Ser un líder para la paz significa "tomar las riendas" de tu propia vida y comprender la importancia de la unidad, la verdad, el servicio a los demás y la justicia, y llevar estos principios a la realidad mediante la acción.

Lo que distingue a un líder para la paz es su visión de la posibilidad del bienestar y justicia universal, y su coraje para vivir de manera sincera y responsable siguiendo los estándares éticos de esa visión incluso cuando otros no lo hacen de ese modo. Incluso si no están conscientes de ello, los líderes para la paz inspiran a otros con su sinceridad, humildad y convicción, y plantan semillas de transformación en las mentes y corazones de aquellos con quienes se encuentran.

Pregunta de enfoque: ¿Qué otras características distinguen a un líder para la paz?

El liderazgo para la paz no es un papel fácil de desempeñar. Depende de -y exige- los aspectos más elevados del carácter humano. Un líder para la paz está caracterizado por:

Dedicación a la Verdad

Sinceridad en sus Dichos y Hechos

Honestidad y Cortesía

Coraje e Integridad

Confiabilidad y Transparencia

Humildad y Gentileza

Rectitud y Moderación de la Conducta

Servicio a los Demás y Auto-sacrifico

Sabiduría y Justicia en la Toma de Decisiones

Un líder para la paz es alguien cuyas capacidades y conocimientos, amor y voluntad están despiertos y están alineados con principios éticos, han sido armonizados y han sido enfocados mediante la reflexión consciente, y son ejercidos con la intensión de producir cosas de valor y al servicio del bienestar universal. Un líder así produce efectos positivos en el mundo e influye en mucha gente.

What Is the Agenda of Leadership for Peace?



With the well-being of all humankind as the primary goal of leadership for peace, such a leader will consider it necessary to work vigilantly on the following issues among others:

- **Promoción de la Concientización de la Unidad de la Humanidad**
- **Prevención del Conflicto y Promoción de la Paz**
- **Avanzar la Equidad entre Mujeres y Hombres**
- **Aplicar un Estándar de Justicia para Todos**
- **Protección de los Derechos Humanos**
- **Ayudar al Acceso Universal a la Educación**
- **Eliminación de la Pobreza y Promoción de la Prosperidad Humana**
- **Promoción de una Agricultura Sustentable y de la Responsabilidad Ambiental**

© 2008 International Education for Peace Institute

Un "Líder para la Paz" es…

Un Visionario
Alguien que tiene una visión de la unidad, equidad, justicia y prosperidad humana.

Un Inspirador
Alguien que involucra a otros en esa visión.

Un Ejemplo
Alguien que demuestra en su carácter las características de la integridad, universalidad y perseverancia.

Una Persona Abierta
Alguien que busca de forma activa y sincera las visiones, experiencias y habilidades de otros en el proceso de tomar decisiones.

Un Comunicador
Alguien que se comunica de forma regular, con claridad y de manera positiva con todo el equipo.

Un Estudiante
Alguien que está dedicado al crecimiento personal y que está deseoso de aprender de los demás.

Un Maestro
Alguien que orienta y alienta a otros a desarrollar sus propias capacidades y talentos.

Un Motivador
Alguien que alienta a otros a alcanzar sus metas personales y colectivas.

Un Unificador
Alguien que, sobre todo, permea el espíritu de la unidad en el contexto de la diversidad.

Resumen Sección Cuatro

1. **El Liderazgo para la Paz Está Guiado por un Marco Integrador, Trascendente, Universal y Válido**
   El liderazgo para la paz está fundado en el principio de unidad en la diversidad, y busca la creación de justicia, paz, prosperidad y felicidad entre todos los pueblos y naciones.

2. **Todos Tenemos el Potencial para Demostrar Liderazgo para la Paz**
   El liderazgo no se trata únicamente de dirigir una gran organización, empresa o gobierno. El liderazgo es algo que cualquiera puede demostrar –incluso de formas simples- en todos los aspectos de la vida. A través de la humildad, del servicio a los demás, de la promoción de la unidad en la diversidad y a través de procesos consultivos en la toma de decisiones, los individuos pueden poner en práctica los principios y atributos del liderazgo para la paz de manera cotidiana, en sus estudios, profesiones y en su participación cívica.

3. **Los Líderes Para la Paz Trabajan de Forma Incesante por la Promoción de la Justicia Global, de la Paz y el Bienestar**
   Ciertos temas están inseparablemente vinculados con la realización de la justicia global, la paz y el bienestar. Entre otros:

   - El despertar de la conciencia de la humanidad respecto de su propia unidad;
   - La prevención de conflictos violentos y la promoción de métodos pacíficos para la resolución de conflictos;
   - El progreso de la mujer;
   - La búsqueda de la justicia en todos los ámbitos;
   - La protección universal de los derechos humanos;
   - El acceso universal a la educación;
   - La eliminación de la pobreza global y la promoción de la prosperidad humana;
   - La promoción de la responsabilidad ambiental y la agricultura sustentable.

Un líder para la paz busca utilizar sus talentos y energías en contribuciones significativas –sin importar qué tan grandes o pequeñas- al alcance de estas metas que son importantes para todos.

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar y discutir** los conceptos presentados en la Sección 4:

1. ¿Qué se necesita para ser un "líder para la paz
2. Si el presidente / primer ministro / monarca de nuestro país fuera a adoptar una aproximación de liderazgo para la paz, ¿cómo deberían de cambiar las prioridades de nuestra nación?
3. ¿Qué oportunidades tengo, en mi vida cotidiana, para mostrar liderazgo para la paz?
4. Echando una mirada al futuro ¿qué papel de liderazgo para la paz puedo ver para mí mismo? ¿En qué podría contribuir para hacer una diferencia?

Actividades Unidad 6

1. Llévame con tu líder.- Imagina que estás viviendo en una sociedad del futuro que es aunque es diversa está unida, es pacífica y dinámica, próspera y justa. ¿Quiénes con los líderes de esta sociedad? Escribe una pieza creativa que describa a los líderes de esta sociedad avanzada utilizando las siguientes preguntas como guía: ¿cuáles son las características de estos líderes? ¿Cómo toman decisiones? ¿Cuándo y con quién realizan consultas? ¿Mediante qué proceso son seleccionados como líderes? ¿Cuáles son las prioridades de su liderazgo?

2. Con la ayuda de tu profesor, internet y un bibliotecario, trata de identificar y conducir una investigación biográfica de 6-10 líderes históricos para la paz. Asegúrate de identificar tantos hombres como mujeres. Luego, escribe una carta al director de tu escuela y al Ministerio de Educación en la que les señales que te gustaría que los libros de texto de historia en tu escuela fueran re-escritos destacando los esfuerzos heroicos y los logros de los líderes que lucharon por la causa de la paz y por una civilización más noble. Presenta tus hallazgos, carta y cualquier respuesta que recibas a tu clase. También podrías considerar ponerte en contacto con tu diario local para compartir tu proyecto con la comunidad en su conjunto.

3. Crea una pieza dramática de 3 actos en la que se contrasten las características y resultados de las tres formas de liderazgo identificadas en esta unidad: liderazgo orientado al control (autoritario), liderazgo orientado a la libertad (adversarial) y liderazgo orientado a la unidad (integrador). Presenta tu pieza dramática a la clase, e invita a tus compañeros a compartir y discutir sus observaciones.

4. Escribe un poema que retrate tu visión de un verdadero “líder de la paz.”

5. Crea una receta para “preparar” a un auténtico “líder de la paz.”

6. Crea un collage de imágenes y textos de revistas, diarios y otros materiales impresas que represente tu comprensión de lo que significa ser un “líder de la paz.”

7. Utiliza una cámara para fotografiar a “líderes de la paz” en tu propia comunidad. Recuerda: un líder de la paz no tiene que ser una persona prominente o alguien en un puesto público. Puedes encontrar líderes de la paz en tu propia escuela, club local, o comunidad religiosa, en equipos deportivos o en las estaciones de radio y televisión, en el hospital o en tu propia familia. Elabora un cuaderno o un collage de imágenes, y escribe o describe por qué los consideras “líderes de la paz.”

© 2008 International Education for Peace Institute

Preguntas para Reflexión Personal

1. Reflexión sobre Uno Mismo

a) ¿Puedo ser un "líder de la paz"?

b) ¿Con qué características de un liderazgo para la paz cuento?

c) ¿Qué características de un liderazgo para la paz necesito desarrollar más?

Tarea de Enfoque
Considera la siguiente frase.

"Los líderes de la paz utilizan sus poderes de conocimiento, amor y voluntad para discernir la verdad, para unir en el contexto de la diversidad, para impulsar el bienestar colectivo, y para motivar a otros a hacer lo mismo."

d) ¿De qué forma ser un "líder de la paz" cambia mis formas actuales de pensar, comportarme y relacionarme con los demás?

2. Reflexiones sobre la Familia y las Amistades

a) ¿Qué formas de liderazgo puedo observar en mi familia, escuela y comunidad?

b) ¿Cómo se toman las decisiones y quién las toma?

c) ¿Qué comprensión del poder es necesaria dentro de las familias para que el liderazgo consultivo, orientado a la paz, sea posible y efectivo?

Pregunta de Enfoque

La toma de decisiones orientada a la unidad requiere consultar con los demás en búsqueda de sus puntos de vista para beneficiarse de su experiencia, y para satisfacer sus necesidades y las de uno mismo.

d) ¿Cuáles son los beneficios y retos de involucrar a más personas en los procesos de toma de decisiones y de resolución de problemas?

e) ¿Cómo se pueden superar los retos que presenta la toma de decisiones consultiva?

3. Reflexiones sobre la Sociedad

a) ¿Qué formas de liderazgo existen en mi sociedad?

b) ¿Cómo se percibe el liderazgo por el público en general? ¿Es visto como algo positivo, negativo, efectivo, ineficaz, legítimo, ilegítimo, etc.?

c) ¿Está lista mi sociedad para un "liderazgo para la paz"? Discute.

Tarea de Enfoque

Piensa en una autoridad en tu comunidad o en la sociedad en su conjunto que consideres al mismo tiempo *legítima* y *efectiva*.

d) ¿Cuál es el dominio de su autoridad? (p.e. familia, civil, política o religiosa)

e) ¿De dónde derivan su legitimidad?

f) ¿Qué crees que los hace efectivos en su papel de líderes?

g) ¿Los considerarías "líderes de la paz"? ¿por qué?

4. Reflexiones sobre el Mundo en su Conjunto

a) ¿Existen líderes en el mundo de hoy que yo consideraría "líderes de la paz"?

b) ¿Qué se interpone en el camino de los líderes mundiales para convertirse en "líderes de la paz"?

c) ¿Qué tendrían que sacrificar los líderes de hoy para convertirse en "líderes de la paz"?

Pregunta de Enfoque

Considera las siguientes dos frases:

"*El movimiento global hacia el liderazgo de la paz es un proceso gradual pero innegable.*"

"El principal obstáculo para el liderazgo para la paz es la cosmovisión."

¿Qué tan acertadas consideras que son estas frases? ¿Por qué?

© 2008 International Education for Peace Institute

Vocabulario Clave

Anarquía: un estado sin ley o en situación de desorden debido a la ausencia o negación de una autoridad establecida.

Autoritario: relacionado con, o a favor de la sumisión ciega a la autoridad; relacionado con, o en favor de, la concentración de poder en un líder o élite.

Autorizado: algo que tiene autoridad o precedido por autoridad; algo que muestra autoridad evidente/legítima.

Autoridad: una persona, grupo o institución que tiene el derecho y el poder de ordenar, decidir, prohibir o juzgar; una fuente aceptada de conocimiento experto, ejemplo demostrado, o principio universalmente aplicable.

Consultivo: un proceso de investigación, discusión, toma de decisiones, y/o de resolución de problemas que busca las visiones, perspectivas y experiencias de los demás y que determina la búsqueda de soluciones justas o respuestas mientras que al mismo tiempo mantiene y promueve la unidad entre todos los involucrados.

Cosmovisión Basada en la Identidad: asociada con las fases adolecente y adulta temprana en el desarrollo humano y emergente también en sociedades "abiertas" en las que la libertad, el rechazo a la autoridad, y la búsqueda de identidad se convierten en referentes. Asociada con el súbito incremento de ideas, pasiones, actitudes y capacidades físicas y mentales que entonces conducen a la competencia por el reconocimiento y la supremacía. Esta cosmovisión se expresa más frecuentemente en estructuras de poder adversariales y competitivas, y con frecuencia conducen a un individualismo excesivo y a la división de la sociedad en facciones discordantes.

Cosmovisión Basada en la Supervivencia: asociada con las fases tempranas del desarrollo humano y emergente también en condiciones de inseguridad (tales como la pobreza, la injusticia, la anarquía, la competencia intensa, la amenaza física y la guerra) en las que la preocupación por la supervivencia se convierte en el referente principal. El miedo por la supervivencia conduce a la preocupación por la seguridad y el poder. Esta cosmovisión se expresa más frecuentemente en estructuras de poder jerárquicas, y con frecuencia conduce a una proclividad a utilizar la fuerza y la violencia para lograr los objetivos deseados.

Cosmovisión Basada en la Unidad: asociada con la fase de madurez en el desarrollo humano. Afincado en el reconocimiento de la unidad esencial de la humanidad y en su inherente nobleza, esta cosmovisión hace posible la creación de relaciones orientadas a la unidad al tiempo que respeta y celebra la rica diversidad humana.

Democracia Adversarial: procesos de toma de decisión que están "basados en la competencia de intereses especiales, la protección de derechos individuales, y las opiniones de un grupo élite de expertos o individuos en el poder" (Wright, 2007).

Democracia Deliberativa: proceso de toma de decisiones que "involucran a ciudadanos deliberando sobre problemas públicos y soluciones bajo condiciones que son conducentes a la reflexión, el razonamiento informado, el diálogo respetuoso e incluyente y la acción colectiva." (Wright, 2007).

Dictatorial: opresivo o arrogante con los demás.[7] *Dictador*: alguien que tiene un control autocrático completo; alguien que gobierna de manera absoluta y, con frecuencia, opresiva.

Integrador: forma, coordinación, o mezcla en un todo funcional unificado; unir con algo más; incorporar en una unidad mayor[8]; *integral:* esencial para un todo completo.[9]

Legitimidad: el factor o cualidad de ser "legal", de acuerdo con estándares o códigos reconocidos.

Libertario: un promotor de la doctrina de la libertad sin restricciones; una persona que defiende los principios de libertad absoluta y sin restricciones, especialmente de pensamiento y acción.[10]

Liderazgo Integrativo: el proceso de asistir y dirigir grupos y comunidades para que se involucren en actividades conducentes al progreso de la nobleza humana, la preservación de estándares éticos de verdad y confiabilidad, y la promoción de la justicia y la unidad en los asuntos humanos.

Poder: la habilidad de utilizar las capacidades individuales de conocimiento, amor y voluntad para comprender, unificar y crear.

Universalidad: la cualidad de ser universal en principios, aplicabilidad y/o enfoque.

Validez: la cualidad de estar basado en fundamentos éticos y racionales sólidos.

[7] Merriam-Webster Online Dictionary.
[8] Merriam-Webster Online Dictionary.
[9] Merriam-Webster Online Dictionary.
[10] Merriam-Webster Online Dictionary.

© 2008 International Education for Peace Institute

Unidad 7:

Resolución de Conflictos
Libre de Conflictos

Resumen

Bienvenido a la Unidad 7 sobre Resolución de Conflictos Libre de Conflictos

En esta unidad examinaremos el proceso de toma de decisiones consultivo no adversarial llamado Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLC).

Contexto

Los conflictos pueden ser vistos en todos los aspectos de la vida humana, entre los pueblos, naciones, culturas e instituciones. Desafortunadamente, la mayoría de las aproximaciones a la resolución de conflictos resultan en la creación de nuevos conflictos, porque fallan al no poder salvaguardar la unidad.

Esta unidad explora una nueva aproximación a la resolución de conflictos destinada a lograr resoluciones justas y unificadoras. La Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLS) sintetiza los principios de una cosmovisión orientada a la paz en un proceso maduro de comunicación y toma de decisiones para desarrollar soluciones pacíficas entre grupos.

La RCLC va más allá de las aproximaciones tradicionales a la resolución de conflictos al definir la unidad como una meta. Esta unidad ofrece una revisión de los "Siete Pasos para la RCLC", e identifica los principios éticos clave de los que depende la resolución de conflictos pacífica.

Para ayudarte a poner en práctica la RCLC, al final de esta unidad se ofrecen algunos juegos de rol y ejercicios para hacer en clase.

© 2008 International Education for Peace Institute

Sección Uno: Definiendo Conflicto

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Comparar y contrastar las varias definiciones de conflicto presentadas en esta unidad;
- Identificar el denominador común de todos los conflictos;
- Describir los tres factores que dan forma a un escenario de conflicto (particulares, contexto y cosmovisión), e ilustra sus operaciones en un escenario de conflicto;
- Anticipa cómo las aproximaciones a la resolución de conflictos varían con base en sus diferentes definiciones de conflicto.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección, lee las siguientes frases y discute por qué crees que pueden ser **verdaderas** o **falsas**.

a) El conflicto es el resultado de la desunión.

b) Los conflictos son un aspecto inevitable de la vida.

c) La diversidad y la escasez de bienes son más importantes como causas de conflicto que la cosmovisión.

d) Conforme individuos, grupos e instituciones maduran, atienden los retos y encuentran soluciones de formas menos conflictivas.

Definiendo conflicto

Pregunta de enfoque: ¿Qué es conflicto?


©Lynne Lancaster

"Conflicto" ha sido definido de varias formas, más comúnmente como la percepción de metas incompatibles o como una competencia por recursos escasos. Algunas definiciones convencionales de conflicto incluyen las siguientes:

Concepciones de conflicto

"Conflicto social es una lucha entre opuestos sobre valores y elementos de estatus escaso, recursos y poder." (Coser, 1956)

"Un conflicto existe ahí en donde tiene lugar actividades incompatibles… una parte interfiere, bloquea o sabotea las acciones de otra parte, o les reduce efectividad." (Deutsch, 1973)

"Conflicto es la interacción de gente interdependiente que percibe interferencias y metas incompatibles en su búsqueda de lograr esas metas." (Folger, Poole, y Stutman, 1994))


©Andrew Hildebrand

Los conflictos pueden ser grandes y complejos (macro) o pequeños y contenidos (micro). Puedes ser **intratables** y duraderos, o **atendibles** y fáciles de resolver. Pueden involucrar a unos pocos individuos, o a poblaciones enteras.

En nuestro examen del conflicto, hemos encontrado que lo que subyace a todos los conflictos, independientemente de si son grandes o pequeños, es la condición de **desunión**.

Como hemos discutido en la Unidad 1, la condición de unidad es fundamental para toda vida, salud, crecimiento y creatividad. Cuando esta condición de unidad es debilitada o está ausente, el resultado es conflicto, decadencia, y, ultimadamente, destrucción.

Por lo tanto definiremos conflicto en los siguientes términos generales:

Definición:

Conflicto *es la ausencia de unidad.*

© 2008 International Education for Peace Institute

Los conflictos, sean estos grandes o pequeños, están generalmente influidos por tres factores:

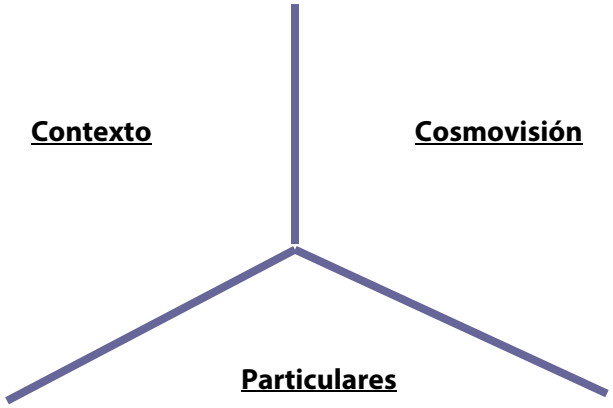


Figura 1: Los factores que dan forma a los conflictos

a. Particulares

Los particulares representan los hechos en la superficie del conflicto que podemos observar: una disputa sobre una suma de dinero; una lucha emocional dentro de una familia; una lucha en el jardín de una escuela; una mala comunicación; una confrontación militar.

b. Contexto

Por debajo de los aspectos particulares se encuentra el contexto en el que surgen los conflictos. Los conflictos aparecen dentro, y en algunos sentidos, son manifestaciones de los contextos sociales, históricos y culturales en los que ocurren. Las mismas acciones y elecciones que dan origen a un conflicto en un contexto pueden no dar surgimiento a un conflicto en otro. Para comprender los conflictos y resolverlos, uno debe comprender y atender el contexto en el que un conflicto ocurre. Por ejemplo, si uno vive en una sociedad en la que existe mucha tensión entre diferentes razas, entonces los conflictos interpersonales entre individuos –particularmente aquellos de diferentes razas- pueden surgir o cobrar sentido dentro del marco de la tensión racial existente en la sociedad.

c. Cosmovisión

Los conflictos también están enraizado en nuestras cosmovisiones.. El modo en que los seres humanos ven el mundo -y su lugar en él- contribuye a su elección de entrar o mantenerse al margen de un conflicto, e influye en el modo en que se comportan cuando se encuentran en un estado de conflicto. Por ejemplo, si vemos el mundo como un lugar lleno de amenazas y peligro, probablemente responderemos a los conflictos con fuerza pues nos dará una sensación de control sobre la situación. Más aún, a nuestras cosmovisiones con frecuencia les dan forma los grupos de los que somos parte –mismos que con frecuencia las comparten. Como tal, los conflictos en los que nos involucramos -y el cómo respondemos a ellos- pueden reflejar patrones más grandes cuya forma deviene de la cosmovisión que más influye al grupo al que pertenecemos. Revisa la Unidad 2 sobre la Cosmovisión para repasar las tres principales categorías de cosmovisión.

Escenario Ejemplo: Furia en el camino

Considera el siguiente escenario: (particulares)

El Sr. X está conduciendo por la calle en el centro congestionado de una gran ciudad. El Sr. X ve un espacio libre para estacionar el vehículo, se coloca frente a él, y comienza a maniobrar para acomodar automóvil. Al mismo tiempo el Sr. Y se cuela con velocidad y ocupa el espacio. En el proceso los coches chocan. X y Y descienden de sus autos y comienzan a gritarse y a sacudirse el uno al otro reclamando.

¿Cuál es la causa del conflicto?

Supongamos que tú también conocieses la siguiente información sobre la situación: (contexto)

La ciudad en la que se encuentran los señores X y Y ha sido sujeta de tensiones recientes entre dos grupos raciales. El señor X es integrante de uno de estos grupos y el señor Y pertenece al otro.

¿**Han cambiado tus ideas sobre la causa de este conflicto?**

Supongamos que también tuvieses la siguiente información: (cosmovisión)

El señor Y cree que las tensiones raciales en la ciudad son ocasionadas en primer lugar por la gente de las otras razas, no de la suya. El señor X siente que se encuentra en un estado de competencia con aquellos que son de diferentes grupos raciales al suyo. Siente que compiten y quiere ganar en esa competencia.

¿Cómo explicarías las razones del conflicto ahora?

Para comprender plenamente las causas de este escenario de conflicto, debemos comprender los aspectos **particulares** del conflicto, el **contexto** del conflicto y la **cosmovisión** de los participantes en el conflicto.

© 2008 International Education for Peace Institute

Resumen Sección Uno

En esta sección, hemos aprendido que:

1. **Los conflictos resultan de una ausencia de unidad**
   Independientemente de si un conflicto es grande o pequeño, su razón subyacente una desunión de algún tipo.

2. **Los conflictos cobran forma a partir de aspectos particulares, del contexto y de la cosmovisión**.
   Para comprender a plenitud las causas de cualquier escenario de conflicto, debemos comprender que los aspectos **particulares** (p.e. los hechos observables) del conflicto, el **contexto** (p.e. la historia de dinámicas sociales o culturales más grandes) que rodea al conflicto, y la **cosmovisión** (sea esta de supervivencia, de identidad o de unidad) de los participantes en el conflicto, juegan todos un papel.

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y para **discutir** los conceptos presentados en la Sección 1:

1. ¿Qué papel juegan los aspectos particulares en un conflicto?

2. ¿Qué papel juega el contexto en un conflicto?

3. ¿Cómo influye la cosmovisión en un conflicto?

4. En particular ¿de qué forma tienen las cosmovisiones basadas en la supervivencia y en la identidad mayor inclinación al conflicto que la cosmovisión basada en la unidad?

5. Si el conflicto es definido como una "lucha por bienes escasos", ¿qué formas de resolución buscaremos con mayor probabilidad?

6. Si el conflicto es definido como la "percepción de metas incompatibles y la interferencia en el alcance de metas deseadas", ¿qué forma de resolución buscaremos con mayor probabilidad?

7. Si el conflicto es definido como la "ausencia de unidad", ¿qué forma de resolución buscaremos con mayor probabilidad?

Sección Dos: Respuestas al Conflicto

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Describir una serie de respuestas que la gente puede mostrar de cara al conflicto;
- Ilustrar cómo los comportamientos de aquellos involucrados en un conflicto reflejan sus fases del desarrollo;
- Clasificar las prácticas de resolución de conflictos de acuerdo con un criterio desarrollista;
- Debatir si los conflictos son o no un aspecto indispensable de la vida humana;
- Comenzar a reflexionar en tus propias aproximaciones a la resolución de conflictos en la escuela, en el hogar, y con tus amigos, y en cómo puedes integrar en tus relaciones estrategias favorables a la unidad.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección, tómate algún tiempo para realizar lo siguiente:

- Divídase la clase en dos grupos.
- Imaginen un pequeño juego de rol (5 minutos) sobre una interacción de conflicto.
- El juego de rol deberá estar estructurado en tres partes.
- En cada parte, el mismo escenario de conflicto será resuelto de diferente manera, de acuerdo con la cosmovisión basada en la supervivencia, en la identidad y en la unidad respectivamente.
- Las formas de respuesta al conflicto pueden incluir: fuerza/coerción, lucha de poder/negociación, negación/evasivas, actitudes pasivo-agresivas, compromisos y consultas.
- Después de actuar las tres partes (frente a toda la clase, por ejemplo), discútanse los sentimientos y reacciones a las diferentes aproximaciones.

© 2008 International Education for Peace Institute

Respuestas al Conflicto

Pregunta de enfoque: ¿Todo el mundo responde a los conflictos del mismo modo?



Uno de los principales restos para crear una cultura de paz es conocer cómo resolver las dificultades, los conflictos y disputas ahí cuando se presentan, de un modo pacífico.

Cuando los conflictos surgen, la gente comúnmente responder con una o varias de las siguientes aproximaciones:

FUERZA	Algunas personas imponen su voluntad a los demás.
LUCHA DE PODER	Algunas personas luchan hasta obtener un vencedor y un derrotado.
AGRESIÓN PASIVA	Algunas personas pretenden estar de acuerdo en una solución y hacen todo lo posible para minar la resolución alcanzada.
NEGACIÓN	Algunas personas ignoran el problema por completo.
EVASIVAS	Algunas personas se asustan tanto que huyen del problema.
NEGOCIACIÓN	Algunas personas tratan de negociar un arreglo que les resulte benéfico y, a veces, incluso para la otra parte también.
COMPROMISO	Algunas personas tratan de comprender los diferentes ángulos del problema para llegar a un compromiso como solución intermedia.
CONSULTAS	Algunas personas tratan de alcanzar una comprensión colectiva del problema y luego toman una decisión justa que tenga un efecto unificador entre todos los involucrados.

Respuestas al Conflicto: Una perspectiva Desarrollista

Pregunta de enfoque: ¿Por qué la gente responde de diferentes maneras al conflicto?

Como hemos aprendido previamente (en la Unidad 4 sobre el *Modelo desarrollista de civilización*. Manual del Estudiante. Vol. 1), la vida humana está caracterizada por fases del desarrollo. Nuestro auto-conocimiento, habilidades, relaciones con los demás y aproximaciones a la toma de decisiones están todas bajo el influjo de las fases de *maduración* por las que atravesamos, y por las *cosmovisiones* que tenemos.

Del mismo modo, conforme los individuos atraviesan las etapas de infancia, adolescencia y edad adulta, perciben los conflictos de forma diferente; reaccionan de manera diferente cuando se enfrentan a un conflicto; y utilizan diferentes aproximaciones para lograr soluciones. En otras palabras, nuestras respuestas a los conflictos cobran forma a partir de la etapa del desarrollo en la que nos encontramos.

Escenario Muestra: Berrinches

Considera los siguientes escenarios:

Escenario 1



Lena es una niña de tres años. Ella y su mamá están de compras. En el mostrador de una tienda ella ve una muñeca que le gustaría tener. Le pide a su mamá que la compre, pero su mamá dice que no van a comprar una nueva muñeca hoy. Lena hace un berrinche. Exige la muñeca: "¡La quiero ahora!" grita.

Escenario 2



Jack es un hombre de veinticinco años. Él y su mujer están de compras. En el mostrador de una tienda él ve una gran televisión que le gustaría comprar. Él le pregunta a su mujer si considera que la podrían comprar. Ella dice que ese no es el día para llevarla a casa. Jack hace un berrinche. Él exige la televisión. "¡Pero la quiero ahora!" grita.

Ahora contesta las siguientes preguntas

a) ¿Qué tipo de respuesta al conflicto aprendieron a utiliza Lena y Jack?

b) ¿Por qué reaccionamos de forma diferente al comportamiento de Lena y Jack?

Los escenarios que hemos leído evocan diferentes reacciones de nuestra parte debido a nuestra consciencia de la realidad universal humana del crecimiento y el desarrollo.

El crecimiento, el desarrollo y la madurez son aspectos naturales de la vida humana. Esperamos que los individuos maduren conforme crecen, y sabemos que algo anda mal cuando los adolescentes y los adultos exhiben comportamientos que corresponden con fases más tempranas del desarrollo.

Nuestra inconformidad con Jack es que parece que no cumplió con un proceso de maduración emocional sano y normal que lo habría llevado a actuar de forma diferente a como lo hizo Lena bajo circunstancias similares.

© 2008 International Education for Peace Institute

Formas Desarrollistas de Resolución de Conflictos

La siguiente tabla resume los tipos de respuesta los conflictos que están asociados con cada etapa del desarrollo:

Tabla 7: *Formas desarrollistas de resolución de conflictos*:

Toma de Decisiones	Etapa del Desarrollo	Naturaleza de la Aproximación a la Resolución de Conflicto	Mode of Conflict Resolution
Nivel 1	Infancia Temprana	Basada en la Supervivencia	Centrada en Sí Misma (Forma S)
Nivel 2	Infancia Tardía	Basada en la Fuerza	Autoritaria (Forma A)
Nivel 3	Adolescencia	Basada en la Competencia	Lucha de Poder (Forma P)
Nivel 4	Edad Adulta	Basada en la Unidad	Consultiva (Forma C)

© Youth Peacebuilders Network Manual

Forma S: En la forma centrada en uno mismo, la gente piensa sólo en sí mismos en situaciones de conflicto, hasta el punto en que el modo en que sus elecciones y comportamientos impactan a los demás les resulta completamente ajeno.

Forma A: En la forma autoritaria de resolución de conflictos, las decisiones son tomadas por la figura de autoridad o persona con mayor poder, y luego son impuestas a los demás. Esta forma de toma de decisiones es acompañada frecuentemente por visiones inflexibles y por el uso de la fuerza.

Forma P: en la forma de lucha de poder, las aproximaciones a la resolución de conflictos enfatizan la competencia entre partes autónomas, el "posicionamiento" de intereses, y la importancia de "ganar" (independientemente de si se trata de "ganar-perder" o de "ganar-ganar").

Forma C: en la forma consultiva, las resoluciones a los conflictos se buscan de un modo colectivo, no competitivo y armónico con la meta de construir relaciones justas y sustentables entre los individuos y grupos involucrados.

Para más discusiones de estos conceptos, puedes volver a la Unidad 4 sobre el Modelo Desarrollista de la Civilización Humana en el *Manual del Estudiante*, Vol. 1.

¿Por qué es útil una perspectiva desarrollista?

Una perspectiva desarrollista de las respuestas humanas al conflicto ofrece varias perspectivas claves:

- **Primero,** ofrece perspectivas sobre el comportamiento de la gente engarzada en una disputa;

- **Segundo,** podemos clasificar los procesos de resolución de conflictos en sí mismos de acuerdo con criterios de desarrollo.

  Por ejemplo, el *arbitraje* es característico de la forma autoritaria (Forma A) de resolución de conflictos, mientras que los practicantes más experimentados estarán de acuerdo en que la *mediación* y la *negociación* reflejan la forma adolescente de la lucha de poder (Forma P). Ciertas formas de negociación y mediación sin embargo comienzan a trascender la mentalidad adolescente (por ejemplo, la *mediación transformativa*), pero no dejan de utilizar procedimientos de competencia que al final dividen. ¿Cuál crees que conllevaría una aproximación madura de resolución de conflictos?

- **Tercero,** nos sirve para evaluar si los procesos de resolución de conflictos que están utilizando los participantes son apropiados o inapropiados para mejorar su capacidad de resolución de conflictos (p.e. de la violencia a la no-violencia, o de resolución de problemas mediante procesos adversariales a colaborativos);

- **Cuarto,** ofrece a quienes intervienen en la situación un marco para identificar y evitar comportamientos que inducen al conflicto y que por ello podrían provocar que el proceso de resolución fracase

¿Es inevitable el Conflicto?



Mucha gente se pregunta si por el hecho de que vemos conflictos en todo el mundo, los conflictos son inevitables.

Es sin duda una noción que varios teóricos aceptan. Galtung y Jacobsen (2000; vii) han escrito que "Conflicto en tanto metas incompatibles, son algo tan humano como la vida misma; los únicos seres humanos sin conflictos son los humanos muertos." Esta visión es también sostenida por otros, y es acompañada frecuentemente por la idea de que el conflicto es algo incluso deseable: "Los conflictos son la sal que da sabor a nuestras relaciones más íntimas," y "que los conflictos se encuentran en el tejido más fundamental de la naturaleza" (Muldoon, 1996: 9).

© 2008 International Education for Peace Institute



Como sea, estas visiones están basadas en un error fundamental: la idea de que los conflictos son una fuente de creatividad y progreso. En los hechos, este malentendido puede llevar a algunas personas a creer equivocadamente que al estimular el conflicto de forma deliberada, pueden estimular el progreso. ¿Puedes tú imaginar que en el seno de un grupo de trabajo armónico, alguien deliberadamente incite al conflicto para estimular la "creatividad"? Esto es claramente un error.

En la realidad, el intercambio abierto de diversas ideas es la fuente de la creatividad. Este intercambio abierto se facilita del mejor modo cuando existe un ambiente de confianza, respeto, equidad, sinceridad e inclusión. Efectivamente, la fruición de ideas sólo puede alcanzarse cuando la unidad entre puntos de diversidad es establecida. El conflicto, por otra parte, es destructivo para estos vínculos y es, de hecho, no-esencial en el proceso creativo.

Así que ¿es inevitable el conflicto e indispensable para la vida humana? ¡No! Entre más maduro sea el pensamiento de cada persona involucrada en una interacción, menos probable es que aparezca el conflicto. Las dificultades y presiones que surgen en el curso de nuestras actividades profesionales y personales pueden presentar retos considerables, pero no necesariamente darán surgimiento a un conflicto si nos aproximamos al problema con una cosmovisión madura y con un espíritu consultivo. Del mismo modo, la ocurrencia e intensidad de los conflictos en las relaciones internacionales, conforme la humanidad cambia de manera gradual y colectiva desde una cosmovisión basada en el conflicto a una cosmovisión basada en la unidad, se reducirá significativamente.

Resumen Sección Dos

En esta sección, hemos aprendido que:

1. **Existes Muchas Aproximaciones a la Resolución de Problemas y Conflictos**
   Las partes en un conflicto pueden responder con fuerza, lucha de poder, agresión pasiva, negativas, evasivas, negociación y compromiso.

2. **Las Formas de Resolución de Conflictos Pueden Clasificarse de Manera Desarrollista**
   Las aproximaciones a la resolución de conflictos pueden clasificarse de acuerdo con criterios desarrollistas de infancia, niñez temprana [forma (S) centrada en sí mismo], niñez tardía [forma (A) autoritaria], adolescencia [forma (P) de lucha de poder], y edad adulta [forma (C) consultiva].

3. **Una Perspectiva Desarrollista sobre Conflictos y Resolución de Conflictos es Útil**
   Una perspectiva desarrollista sobre conflictos nos ayuda a comprender los comportamientos de aquellos involucrados, y a evaluar la pertinencia de las formas de resolución de conflictos que está siendo utilizada.

4. **Conforme Maduramos en Nuestra Mentalidad, Nuestras Experiencias de Conflicto Decrecen**
   Las dificultades y presiones de nuestras actividades profesionales y personales nos pueden presentar retos, pero no necesariamente se convierten en conflictos si nos aproximamos con una cosmovisión madura y con un espíritu consultivo.

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 2:

1. ¿Qué tipo de respuestas al conflicto (ver la lista en la pag. 52) crees que son más comunes en tu comunidad?

2. ¿Qué factores influyen en la respuesta de una persona o comunidad al conflicto?

3. ¿Por qué algunos adultos demuestran aproximaciones inmaduras a la resolución de conflictos y problemas?

4. ¿Los niños y los jóvenes llegan a demostrar comportamientos maduros para la resolución de conflictos y problemas? ¿qué les podría ayudar a hacerlo?

5. Algunas personas argumentan que los conflictos no solo son inevitables sino que incluso son benéfico para la vida. ¿Qué supuestos hace esta perspectiva? ¿Hay excepciones a estos supuestos? ¿cuál es tu perspectiva respecto de esa teoría?

6. ¿Por qué es útil una perspectiva desarrollista para las prácticas en resolución de conflictos?

Sección 3: Formas Desarrollistas de Comunicación

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Describir las cuatro formas de comunicación (juguetona, industriosa, competitiva e integrativa), y sus relaciones con las fases del desarrollo humano.
- Evaluar tu(s) propia(s) formas de comunicación y su efectividad;
- Practicar procesos consultivos de toma de decisiones y resolución de problemas que incorporen las cuatro formas de comunicación.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección, tómate algo de tiempo para responder las siguientes preguntas de auto-diagnóstico. No hay respuestas correctas o equivocadas, pero trata de ser tan espontáneo como te sea posible:

1. Cuando enfrento un desafío grupal (como una tarea o trabajo escolar), me gusta:
    a. Enfocarme en generar ideas
    b. Enfocarme en la planificación de tareas específicas
    c. Enfocarme en los sentimientos de los demás en el grupo
    d. Enfocarme en los resultados que debemos conseguir
    e. Enfocarme en escuchar lo que todos tienen que decir antes de formar una opinión
2. Si siento tensión durante una discusión grupal, frecuentemente es debido a que:
    a. Siento que alguien está hablando con intensidad a alguien más
    b. Me impacienta que los demás no vayan directo al punto
    c. Me gustaría que el grupo fuera verdaderamente creativo, pero por alguna razón no todo el mundo está participando
    d. Parece que hay varias ideas, pero ningún plan concreto sobre qué hacer
    e. No podemos llegar a ningún acuerdo

© 2008 International Education for Peace Institute

Formas Desarrollistas de Comunicación

Pregunta de Enfoque: ¿Cuál es el rol de la comunicación en la resolución de conflictos?

Una aproximación madura a la resolución de conflictos –que de forma intercambiable denominaremos "Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLC)" o "consultiva"- requiere una cosmovisión madura y una aproximación bien desarrollada de la comunicación.

Considera los métodos de comunicación que utilizamos conforme vamos madurando:



Infancia y Niñez Temprana
Cuando somos niños pequeños, podemos expresar algunas necesidades básicas, pero somos principalmente juguetones e imaginativos con los miembros de nuestra familia y amigos.



©Elena Elisseeva

Niñez Tardía
Ya como niños mayores, aprendemos cómo expresar mejor nuestras ideas y a participar en procesos colaborativos con otros para emprender tareas específicas.

Adolescencia
Al entrar a la adolescencia, gradualmente desarrollamos un auto-concepto que procuramos fortalecer a través de lo que hacemos y decimos. Llegados a esta etapa, el cómo nos perciben los demás tiene un fuerte impacto en nuestra identidad. Por lo tanto, se vuelve importante, no solo el expresarnos, sino también el posicionamiento de nuestras ideas en relación con las ideas de los demás. El comparar y contrastar nuestras ideas con la de los demás nos ayuda a clarificar lo que creemos, y por lo tanto, a expresar con mayor fidelidad lo que somos.



©Valeer Vandenbosch

Edad Adulta
En la edad adulta y la madurez nuestro sentido de identidad es más fuerte y nos sentimos más cómodos con nosotros mismos en el contexto de la diversidad.. Por una parte queremos comunicar nuestras ideas a los demás de tal forma que sepan quiénes somos y para que comprendan nuestro punto de vista. Y por otra también tenemos la confianza de que cuando la gente percibe ideas y problemas de forma diferente al modo en que lo hacemos nosotros, podemos obtener



©Chris Schmidt

nuevas perspectivas, aprender nuevas cosas, y crecer más a partir de la contribución de los demás. Como resultado nos aferramos menos a nuestras propias ideas en específico, y nos interesamos más en el proceso de comunicarnos efectivamente y con creatividad dentro de un grupo y a ver cómo emerge el fruto de los esfuerzos colectivos.

A estos cuatro tipos de comunicación los llamamos **juguetón, industrioso, competitivo e integrativo**, respectivamente. Podemos utilizar lo que hemos aprendido en la Unidad 4 sobre el Modelo Desarrollista de Civilización Humana para examinar cómo estas formas de comunicación se articulan en los procesos de comunicación grupal.

Tabla 8: *Formas Desarrollistas de Comunicación*

Etapa del Desarrollo	Forma de Comunicación
Infancia y Niñez Temprana	La **comunicación juguetona** está basada en fantasías, esperanzas y aspiraciones. Permite a los participantes de una interacción proyectarse hacia el futuro, les facilita el uso del poder de su imaginación y el soñar condiciones ideales en las que los problemas podrían resolverse como por arte de magia. Este tipo de comunicación, también llamada de "lluvia de ideas", es muy útil, especialmente durante las primeras etapas de un proceso consultivo. Constituye la base de lo que posteriormente serán discusiones más específicas y complejas. Así pues, es útil incluir en un proceso consultivo un espacio destinado a que los participantes tengan la posibilidad de expresar sus esperanzas, aspiraciones y fantasías sin miedo a ser juzgados de irreales, superficiales, utópicas o tontas.
Niñez Tardía	La **comunicación industriosa u orientada a las tareas** puede observarse entre individuos que participan en tareas concretas y específicas tales como la construcción de una casa, la creación de una nueva compañía, la reestructuración de la sociedad después de un desastre o una revolución. El tema principal de la comunicación es la realización práctica de una empresa común. Los participantes saben más de las capacidades y habilidades de los demás que sobre las sutilezas de sus pensamientos y sentimientos. Este tipo de comunicación es particularmente útil en el curso de un proceso consultivo, cuando los participantes se encuentran en las tareas de hallazgo de hechos, investigación de los temas y la planeación logística. En este caso, las diversas especialidades y conocimientos de cada persona son altamente valoradas.

© 2008 International Education for Peace Institute

Adolescencia	La **comunicación competitiva o comparativa** surge cuando las visiones de individuos impetuosos chocan. Las ideas son comparadas y confrontadas con otras, y son evaluadas a la luz de los hechos de la situación y las perspectivas de todos los integrantes del grupo. Inevitablemente algunas ideas serán rechazadas, otras requerirán modificación, y todavía otras serán recibidas con entusiasmo y aplauso. En un contexto competitivo, los individuos pueden enfocarse en lo que son – como representantes de sus ideas- y en cómo desean ser percibidos. En el deseo de tener las mejores ideas y ser percibidos por los demás como inteligentes, capaces y perspicaces, es común que se presente un cierto grado de comparaciones, competencia y choque de ideas en el proceso de resolver los problemas. Como sea, el aferrarse de manera rígida a las ideas preconcebidas propias puede socavar el descubrimiento de mejores soluciones. En el modelo consultivo de RCLC, en el que los principios y prácticas de la forma adulta de comunicación son introducidos al proceso de toma de decisiones, el contraste de ideas tiene lugar dentro de un marco previamente acordado de respeto a la diversidad, de humildad personal y de desapego de las contribuciones propias en aras de lograr una meta que es de todos. En este contexto, la comparación de diferentes ideas es muy útil
Edad Adulta	La **comunicación integrativa** es la forma más creativa de comunicación, y corresponde con las etapas más maduras de desarrollo personal. La madurez exige tanto una auto-confirmación y desinterés. En la etapa madura, la información es utilizada con perspectiva y sabiduría; las capacidades de paciencia, perseverancia y contemplación son considerables; la humildad y el genuino respeto por los demás son permanentes, así como lo es también la voluntad para considerar las visiones de los demás con el mismo grado de atención y cuidado que uno presta a las visiones propias. La comunicación madura, por virtud de su sinceridad, de ser incluyente y universal, es tanto unificadora como enriquecedora en sus efectos. La RCLC requiere tal madurez y afianza la madurez de aquellos que participan en el proceso. Es un proceso de comunicación creativo e integrador, que puede resolver conflictos existentes de forma efectiva y prevenir la aparición de nuevos conflictos. Este es el corazón de la comunicación humana y es difícil de dominar. Incluso gente que ha tenido alguna familiaridad con ella puede no practicarla de forma permanente. Se requiere de una cantidad considerable de práctica y paciencia (tanto con uno mismo como con los demás).

Es saludable para diferentes tipos de comunicación que se practique entre individuos en momentos diferentes. De hecho, en un proceso de maduración consultivo, los cuatro tipos de comunicación tienen un lugar legítimo. El proceso consultivo se beneficia de cada una de las cuatro fases, es decir, de la creatividad de la fase de lluvia de ideas, hallazgo de hechos y planificación, asesoría y priorización, desapego, toma de decisiones y seguimiento.

Resumen Sección Tres

En esta sección, hemos aprendido que:

1. **Nuestros estilos de comunicación cambian conforme maduramos**
   Conforme crecemos, las formas y sustancia de nuestra comunicación con otros cambian, reflejando la madurez de nuestras percepciones y relaciones a través de fases sucesivas de desarrollo.

2. **Comunicación juguetona**
   La comunicación juguetona es predominante en la niñez temprana, y está basada en fantasías, esperanzas y aspiraciones. En un proceso consultivo, es conocida como "lluvia de ideas."

3. **Comunicación industriosa**
   La comunicación industriosa –u orientada a las tareas– es predominante en la niñez tardía, y está asociada con la organización y logro de tareas específicas y proyectos colaborativos. En procesos consultivos, es útil para el hallazgo de hechos y la planeación logística.

4. **Comunicación competitiva**
   La comunicación competitiva es predominante en la adolescencia, y está basada en la comparación y el juicio de diferentes ideas y de las identidades que las defienden. En procesos consultivos, las ideas y perspectivas diversas son bienvenidas mientras el grupo que delibera busca las mejores soluciones a los retos que enfrenta.

5. **Comunicación integrativa**
   La comunicación integrativa surge en la madurez, y está caracterizada por la disposición a considerar las visiones de los demás con el mismo grado de atención y cuidado que las de uno mismo. A través de la paciencia, la sinceridad, la inclusión y el desapego, los procesos consultivos maduros arriban a decisiones y soluciones sabias, justas y unificadoras.

6. **Las cuatro formas de comunicación tienen lugar en el proceso consultivo**
   En procesos consultivos, las cuatro formas de comunicación tienen un legítimo lugar, aunque el utilizarlas de forma apropiada exige considerable madurez. El proceso es facilitado a través de la práctica y la paciencia (tanto para con uno mismo como para con los demás).

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 3:

1. ¿Cuáles son las metas de la comunicación?

2. A veces la "comunicación" no funciona ni siquiera cuando la gente parece estar hablando. ¿Qué puede provocar una ruptura en la comunicación?

3. ¿Qué tipo de comunicación es necesaria para resolver conflictos de un modo en que se atienda de forma concreta los problemas *y* deje a todas las partes con la sensación de que están ahora más cerca unos de otros?

4. ¿Es la comunicación "no-violenta" lo mismo que la comunicación "integrativa"? Realiza algo de investigación para comparar y contrastar las dos aproximaciones.

5. ¿Qué reto personal representa la forma integrativa de comunicación?

Sección Cuatro: Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLC)

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Identificar los principales objetivos, principios y retos de la Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLC);
- Reflexionar en torno a y discutir el impacto que la *presencia* y la *ausencia* de cualquiera de los principios de la RCLC tendría en el proceso y resultado último de un proceso consultivo;
- Visualizar aproximaciones consultivas conducentes a la unidad en la toma de decisiones y la resolución de problemas, y tu propia participación en ellas.
- Practicar la mejora de tus técnicas de comunicación a través de la aplicación de los principios de la RCLC.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar con esta sección, lee las siguientes frases y discute por qué crees que pueden ser **verdaderas** o **falsas**.

En el contexto de un proceso consultivo de resolución de problemas o de toma de decisiones:

a) Es posible tomar buenas decisiones incluso si la información es restringida o distorsionada.

b) La libertad de expresión es más importante que los sentimientos de los otros miembros del grupo consultivo.

c) Debido a la sensibilidad de los demás, no deberíamos expresar nuestros puntos de vista.

d) Todas las verdades, sin importar qué tan diferentes sea, son iguales.

e) Es posible llegar a un entendimiento común de la verdad.

f) Una decisión verdaderamente justa eleva la unidad de todos los involucrados.

g) Es mejor estar equivocados y unidos, que en lo correcto y desunidos.

© 2008 International Education for Peace Institute

Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLC)

Pregunta de Enfoque: ¿Cuáles son los fundamentos para resolver conflictos pacíficamente?

Ahora nos enfocaremos a los principios y prácticas específicos de la Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLC)[1], un método especial de toma de decisiones y de resolución de problemas basado en la *consulta*. El principal objetivo de la consulta es *llegar a decisiones justas y compasivas*.

Los principios y retos más importantes de los procesos consultivos pueden ser resumidos del siguiente modo:

1. El pre-requisito principal para el proceso consultivo es la **UNIDAD**.

2. El principal recurso del proceso consultivo es la **VERDAD**.

3. La principal herramienta del proceso consultivo es la **FRANQUEZA** y la **APERTURA.**

4. Los principales retos personales del proceso consultivo son el **DESAPEGO** y la **OBJETIVIDAD.**

5. En los procesos consultivos, es mejor estar equivocados y unidos que en lo correcto y desunidos.

Principios de la Resolución de Conflictos Libre de Conflictos

Principios de la RCLC: #1 UNIDAD

El principal objetivo del método consultivo de RCLC es alcanzar un acuerdo en una condición de completa unidad.

Cuando la gente se encuentra en conflicto no tienen una visión unificada de los problemas que enfrenan. Pueden tener muchas y muy diversas perspectivas, algunas de las cuales van completamente a contrapelo de otras. Pueden generar sentimientos de miedo, ansiedad y enojo al sentir que su perspectiva está siendo amenazada.

[1] La RCLC puede adaptarse tanto a los conflictos micro como macro, y aquellos que son fáciles como a los difíciles de resolver. El modelo descrito en esta Educación para la Paz es una versión de la RCLC diseñada para la toma de decisiones grupales y la resolución de problemas. Debido a las dinámicas de ciertos tipos de conflictos, los procesos de RCLC pueden ser estructurados en torno a la participación de un moderador con experiencia en la RCLC cuyo rol sea el de orientar y facilitar al grupo consultivo a lo largo de todas las etapas de la RCLC. Para más información sobre las aplicaciones de la RCLC, ver las series de artículos publicados por Danesh y Danesh en el *International Journal of Peace Studies*. Versiones en PDF de estos artículos están disponibles en el sitio web del *EFP-International*: www.efpinternational.org

De cualquier forma, el punto de partida para resolver todos los conflictos y prevenir los conflictos potenciales, es encontrar puntos de unidad. Cualquier unidad que exista en el grupo, sin importar qué tan leve sea, debe ser reconocida y valorada como parte de un proceso consultivo.

Unidad vs. Compromiso y Tolerancia: ¿No es la tolerancia lo suficientemente buena?

Es verdad que el compromiso y la tolerancia son mucho mejores que el conflicto. Aunque crear unidad puede traer resultados mucho mejores de los que podrían traer consigo la tolerancia o el compromiso por sí solos.

El compromiso trata esencialmente de un balance de poder; por lo tanto, el compromiso no va más allá de la elemental lucha de poder e intereses de las partes en conflicto. Si, más adelante, la base de poder entre las partes cambia, el acuerdo comprometido sería socavado. Esta es la razón del por qué los compromisos con frecuencia son de vida corta.

La tolerancia ofrece estabilidad en la superficie del conflicto, pero no atiende las tensiones subyacentes. La tolerancia significa soportar algo que a uno le desagrada o a lo que se opone. ¿Quién quiere ser meramente tolerado? La gente desea ser respetada y amada, no tolerada.

Aquellos en el grupo consultivo deben luchar para recorrer todo el camino –el de crear auténtica unidad y camaradería en el contexto de verdad y justicia.

Principios de la RCLC: #2 VERDAD

Para lograr la unidad, la gente involucrada en un proceso consultivo debe buscar siempre lo que es verdadero y lo que es justo para que todos los derechos humanos de todos los afectados por la decisión queden protegidos.

La verdad, en el contexto de un proceso consultivo, se refiere a encontrar la mejor solución posible a un problema determinado con la información disponible. Como tal, la verdad aquí se refiere a una verdad **relativa** y no a una verdad **absoluta**. Es claro, más aún, que el grupo consultivo puede no siempre tomar las decisiones correctas y ocasionalmente necesitar reconsiderar sus decisiones a la luz de nuevos hechos e información.

Dos referentes importantes que los participantes de un proceso consultivo pueden utilizar para medir el grado de "verdad" en su s decisiones, son la **unidad** y la **justicia**. En la medida en que una decisión incrementa el grado de unidad de todos los involucrados y en la medida en que logra una decisión justa, se puede decir que la decisión es apegada a los principios de la verdad.

Verdad y justicia están interrelacionadas. El grupo consultivo debe siempre buscar soluciones justas que salvaguarden los derechos tanto de los individuos como del grupo al tiempo que

© 2008 International Education for Peace Institute

promueve niveles cada vez mayores de unidad. Esto es posible sólo cuando una decisión no es sólo justa sino también es *percibida* como tal.

Principios de la RCLC: #3 FRANQUEZA Y APERTURA

Nada destruye la efectividad de un proceso consultivo como la falta de candor y apertura. Las agendas ocultas son totalmente contrarias al espíritu de la RCLC, y lo mismo aplica para la politiquería soterrada y la intriga.

La RCLC requiere de integridad de carácter y coraje de convicción. También necesita de confianza en y respeto por la humanidad. Con pureza de motivo y una auténtica equidad entre los integrantes del grupo consultivo, aquellos involucrados en el proceso son capaces de abrir sus corazones y mentes y expresar aquello que debe ser dicho sin miedo a herir a otros o a convertirse en objetos de su ira y rechazo. La franqueza se refiere a nuestra capacidad y coraje para expresar nuestras visiones y sentimientos de un modo construcción y sabio, de tal forma que contribuyamos a una mayor comprensión del tema, y a la armonía y espíritu colaborativo del grupo.

Es pertinente tener cuidado: la franqueza es un arte difícil y con facilidad puede deteriorar en abuso verbal y lastimar. La franqueza es susceptible de exageración y con frecuencia puede ser percibida como un acto de hostilidad y arrogancia. Debido a estos hechos, es esencial que la franqueza sea acompañada con amor, cuidado, humildad y moderación en la expresión.

El cuerpo consultivo debe también definir las guías necesarias, recordatorios y procedimientos que no permitan que la expresión abierta de puntos de vista y sentimientos sean desalentados o abusados. La responsabilidad de garantizar un proceso de RCLC unificado, franco y considerado pertenece tanto a cada individuo en el grupo como al grupo en su conjunto.

Principios de la RCLC: #4 DESAPEGO Y OBJETIVIDAD

¿Con qué frecuencia vemos, en grupos de toma de decisiones o de resolución de problemas, a individuos que penosamente defienden ideas mal concebidas que expresaron, o que son viciosamente atacados por otros por las deficiencias en sus visiones? En un campo de batalla de perspectivas como este, todas las oportunidades de tomar las mejores decisiones se pierden.

En la RCLC, los participantes adoptan una aproximación diferente: todas las ideas una vez expresadas se convierten en propiedad del grupo consultivo y no del individuo que las expresó inicialmente. De este modo, todos los miembros tienen la libertad de acordar, de no coincidir o de cambiar sus puntos de vista sin necesidad de auto-defenderse o de temer un ataque personal.

El desapego no significa que adoptemos una posición de desinterés, o de que neguemos nuestras convicciones. En lugar de esto, el desapego significa que cuando compartimos una idea en el proceso consultivo, lo hacemos con franqueza y del mejor modo posible. Luego,

con humildad y apertura, escuchamos respetuosamente a los demás, y si alguien tiene una idea mejor, inmediatamente la aceptamos.

¿Por qué? Porque el objetivo es encontrar una mejor solución, no defender ciegamente posiciones u obligar a otros a conformarse con nuestras ideas. Efectivamente, no es para nada inusual que los integrantes de un grupo consultivo estén en desacuerdo con sus propios puntos de vista en algún punto, y que incluso voten en contra de ellos.

Principios de la RCLC: #5 UNIDAD EN EL CONTEXTO DE LA DIVERSIDAD

La decisión resultante de un proceso consultivo debe ser tomada en unidad. Cualquier decisión en un estado de desunión no es una decisión apropiada. Sin unidad, la desconfianza y la sospecha se introducen en las relaciones humanas, todas las posibilidades de encontrar la verdad se pierden, y entonces es imposible encontrar y aplicar soluciones justas.

Siempre que mantengamos y nutramos nuestra unidad, nuestras oportunidades de encontrar la verdad y de tomar la mejor decisión se mantiene abierta. Esto algunas veces exige que la toma de decisiones sea pospuesta hasta que se alcance la unidad. De otro modo, el grupo consultivo puede realizar una votación por mayoría. Cuando una decisión es tomada de forma consultiva, todos los participantes deben estar unidos apoyando y llevando a la práctica esa decisión. Incluso si una decisión tomada por un grupo está mal, un grupo consultivo unido tendrá una mayor capacidad de ver el tema una vez más y de realizar los cambios que la que tendría un grupo desunido o no-consultivo.

La unidad es tan esencial para la resolución pacífica y duradera de los conflictos, que es mejor estar *equivocados pero unidos,* que *en lo correcto pero desunidos*.

© 2008 International Education for Peace Institute

Resumen Sección Cuatro

1. **La Resolución de Conflictos Libre de Conflictos es Conducente a una Cultura de Paz**
   La aproximación consultiva RCLC es más conducente a una cultura de paz porque toma una aproximación no adversarial a la búsqueda de la verdad, y busca decisiones que sean tanto unificadoras como justas.

2. **Los Principios de la RCLC Pueden Resumirse del Siguiente Modo:**

   - El ***prerrequisito principal*** del proceso consultivo es la **unidad**.
   - El ***principal catalizador*** del proceso consultivo es la **verdad**.
   - Las ***principales herramientas*** del proceso consultivo son la **franqueza y la apertura**
   - El ***principal reto personal*** en un proceso consultivo es el **desapego**.
   - El ***principal objetivo*** del proceso consultivo es **tomar decisiones justas y compasivas**.
   - En procesos consultivos, es mejor estar equivocado pero unidos, que en lo correcto y desunidos.

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 4:

(1) ¿Cuál es el principal prerrequisito para un proceso consultivo?
- a) Desapego
- b) Unidad
- c) Equidad

(2) ¿Cuál es el principal objetivo de un proceso consultivo?
- a) Llegar a una decisión ganar-ganar
- b) Llegar a un compromiso
- c) Llegar a una decisión justa y compasiva

(3) ¿Cuáles son las principales herramientas de un proceso consultivo?
- a) Franqueza y apertura
- b) Posiciones e intereses
- c) Compromisos y acuerdos

(4) ¿Cuál es el principal catalizador de un proceso consultivo?
- a) Amenazas y coerción
- b) Negociación y acuerdos
- c) La verdad

(5) ¿Cuál es el principal reto personal de un proceso consultivo?
- a) Hablar con franqueza y sinceridad
- b) Practicar el desapego a las ideas y preferencias personales
- c) Mantener la motivación intacta

(6) En un proceso consultivo, es mejor estar equivocados y unidos que:
- a) Estar equivocado y desunidos
- b) Estar en lo cierto y unidos
- c) Estar en lo cierto y desunidos

Una vez completado, compárense las respuestas con las que se ofrecen al final de la unidad (ver pág. 82).

© 2008 International Education for Peace Institute

Sección Cinco: Los siete pasos de la RCLC

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Identificar y describir cada uno de los siete pasos de la RCLC;
- Practicar los siete pasos de la RCLC en clase mediante juegos de rol y utilizar los principios para evaluar y mejorar la efectividad del proceso;
- Reconocer oportunidades para aplicar la RCLC en casa, en la escuela y en el trabajo;
- Utilizar procesos sistemáticos de RCLC para planificar una iniciativa para toda la escuela o para toda la comunidad.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección, lee el siguiente escenario e identifica 5 cosas que podrían haberse hecho diferente para mejorar la calidad y el resultado del proceso consultivo:

A un grupo de cinco estudiantes les fue encomendada la tarea de planear un viaje educativo "a elección de los estudiantes". En su primera reunión, ellos decidieron obtener más información respecto de algunos destinos populares de visita en su región: un museo espacial, una panadería industrial, un laboratorio biológico. Para cumplir con su tarea ellos debían revisar los medios de transporte, los horarios de visita, las actividades ofrecidas, la accesibilidad para sillas de ruedas (necesarias para uno de los estudiantes en la clase) y el costo para todo el grupo, antes de poder tomar una decisión respecto de a qué lugar ir. Ellos definieron un día y un horario determinado para la siguiente reunión. Kim debía traer información sobre el museo; Jack debía revisar lo referente al laboratorio; y Chris debía obtener información sobre la panadería. Beth se ofreció como voluntaria para funcionar como secretaria del grupo y Pete imaginó que podría ayudar más adelante.

El día de la reunión, las cosas no funcionaron del modo en que se había planificado. Beth llegó de muy mal humor y se la pasó susurrando sobre sus problemas personales con Kim durante la reunión. Jack y Kim habían traído la información que se les había encomendado y la presentaron. Chris olvidó llamar a la panadería, a lo que Beth dijo "Típico". Pronto Jack y Kim se impacientaron insistiendo cada uno de que su idea para el viaje era la mejor y presionando para que se alcanzara una decisión. Jack no mencionó que el laboratorio no tenía facilidades para sillas de ruedas. Chris sugirió que la decisión final se tomara por voto de toda la clase, pero la idea fue rápidamente desdeñada por los demás con el argumento de que eso exigía demasiado tiempo de coordinación. Pete no dijo nada durante toda la reunión. Cuando Jack preguntó quién estaba en contra de que el viaje se realizara al laboratorio, nadie levantó la mano. "Bien, está decidido," dijo él. "Dividámonos las tareas logísticas después del siguiente periodo." Conforme salían de la sala, Kim dijo a Beth, "Yo renuncio. Jack no puede hacer lo que le plazca." "Sí, yo también", dijo Beth, "vámonos."

Los Siete Pasos de la RCLC

La práctica de la RCLC se logra de mejor modo al seguir siete pasos específicos e interrelacionados:

Paso 1: Unidad de Propósito

La unidad debe caracterizar tanto el proceso como el resultado de la RCLC. Esto no significa que todos los participantes del grupo consultivo deben pensar y sentirse del mismo modo. En lugar de esto, esto significa que en principio están de acuerdo en los principios y propósitos del proceso de RCLC. Un proceso consultivo caracterizado por la unidad de propósito hace posible la aparición gradual de la unidad de pensamiento, la convicción y la determinación. Eventualmente, se alcanzará una decisión –unánime con algo de suerte o, en todo caso, con el voto de la mayoría.

Paso 2: Preparación personal

Debido a la naturaleza demandante de la RCLC, es benéfico que los individuos involucrados se recuerden a sí mismos con frecuencia, antes y durante el proceso, sobre los requerimientos esenciales de la resolución pacífica de conflictos. De este modo recordarán que el éxito auténtico sólo puede resultar cuando sus tareas son abordadas con desapego, libres de prejuicios, como una búsqueda activa por la verdad, la cooperación, con humildad y atención constante al principio de unidad, verdad y justicia. La reflexión, el rezo y otras formas de preparación personal son también de mucha ayuda.

De forma adicional a estas preparaciones actitudinales, los individuos involucrados en la RCLC también tienen el deber de familiarizarse con los hechos y los principios que rodean el tema que enfrentan. Los "Principios" se refieren tanto a las cuestiones éticas como científicas que necesitan ser consideradas de tal modo que las decisiones tomadas por el grupo sean razonables, factuales, éticas y justas.

Paso 3: Preparación Grupal

La preparación grupal es esencial para el proceso de RCLC y debe destinarse un periodo de tiempo al inicio del proceso de la RCLC –y en intervalos intermedios si es necesario- para la preparación grupal. El propósito de esta preparación es crear una condición interna e interpersonal que sea conducente al respeto mutuo, a la confianza, a la cooperación, a la iniciativa y la camaradería. Los participantes se recordarán a sí mismos que están participando en un proceso de RCLC para poder encontrar de forma colectiva las mejores respuestas a las preguntas y a los problemas que tienen ante sí. De este modo recordarán que su objetivo es tomar decisiones justas al tiempo que mantienen niveles crecientes de unidad. También necesitan recordar que el proceso consultivo no está basado en la lucha de poder, en el dominio o el control. La forma en que este periodo de preparación se desarrolla variará de acuerdo con la orientación única del grupo y sus integrantes. La reflexión en silencio, la meditación compartida, la música y otras actividades conducentes a los objetivos de la preparación como componente de la RCLC pueden ser elegidas también.
Además, el grupo consultivo también debe repasar los principios científicos y éticos

© 2008 International Education for Peace Institute

principales aplicables a la agenda que tienen ante sí. El grupo necesita asegurarse de que todos los miembros están de acuerdo tanto con el significado como con la aplicabilidad de estos principios con el caso que se tiene enfrente. Si se realiza de manera cuidadosa, la confusión y los malentendidos durante el proceso consultivo pueden ser todos evitados. Más aún, la identificación de principios hace mucho más fácil para aquellos involucrados el mantenerse objetivos y libres de nociones preconcebidas, puesto que éstas últimas pueden estar pobremente formuladas, o ser, incluso, erróneas.

Paso 4: Proceso Consultivo / Discurso

A todos los individuos participantes en el proceso consultivo se pide que compartan ideas, pensamientos, sentimientos, esperanzas e incluso su desesperación con franqueza, moderación y cuidado. Se les invita a repasar con total respeto, atención y sensibilidad las aportaciones de cada persona que contribuye al proceso consultivo. Si alguien elige permanecer en silencio, el grupo debe respetar esa decisión; como sea, a través de palabras, acciones y actitudes de aliento, todos los individuos involucrados deberán realizar esfuerzos para facilitar la expresión de los puntos de vista de todos. Los individuos más fuertes y más expresivos tienen una responsabilidad especial de ser particularmente cuidadosos con las dudas que otros pueden demostrar bajo estas circunstancias, particularmente cuando los participantes provienen de diferentes contextos o niveles socio-económicos y educativos de la sociedad. Así mismo, los varones en general, y los varones asertivos en particular, deben asumir una mayor responsabilidad al facilitar la expresión de los puntos de vista de las mujeres.

Al no permitirse tener motivos ulteriores, los consultores tampoco introducirán al proceso consultivo agendas privadas o secretas, del mismo modo, el cuerpo consultivo tampoco permitirá que ninguno de sus integrantes lo haga. El único objetivo debe ser atender el(los) problema(s) con objetividad, apertura, franqueza, conocimiento y desapego. Bajo ninguna circunstancia los deseos y preferencias personales deben tomar precedente sobre los objetivos fundamentales del proceso consultivo: la búsqueda de la verdad en una condición de unidad para alcanzar la justicia.

Sin embargo, para facilitar el proceso, el grupo consultivo puede elegir o designar a un coordinador y a una secretaria, estos individuos no tienen ningún tipo de privilegio especial dentro del grupo. El deber del coordinador es facilitar el proceso de la RCLC, pero bajo ninguna circunstancia debe ser visto como un líder, y tampoco se le debe permitir asumir esa posición. Del mismo modo, la responsabilidad del secretario es registrar fielmente y con precisión las decisiones del grupo consultivo y comunicarlas, del modo en que sea apropiado, del mismo a los demás.

Objetivos del Grupo Consultivo
Los objetivos del grupo consultivo son:

- Encontrar soluciones que estén basadas en la verdad;
- Encontrar soluciones que sean justas y compasivas;
- Encontrar soluciones que mantienen, y de preferencia incrementan, la unidad del grupo.

El proceso consultivo debe comenzar y terminar con unidad. Cualquier proceso consultivo que termina en desunión no puede ser considerado como exitoso.

Paso 5: Toma de Decisiones

En procesos consultivos, es preferible tratar de alcanzar una decisión unánime. Si no es así, el voto de la mayoría tiene el mismo estatus como decisión unánime. Debe recordarse que una decisión no es un conjunto de opiniones, sentimientos y pensamientos expresados por los diferentes miembros. La decisión final es una nueva creación que surge del intercambio de pensamientos, sentimientos y voluntades de una atmósfera de unidad dentro de la RCLC. Como tal, la decisión final es mayor que la suma de los puntos de vista expresados. Un resultado creativo de esta naturaleza requiere que los individuos involucrados en el proceso consultivo estén preparados para sacrificar sus preferencias individuales en su búsqueda unificada de una solución mejor para el tema que tienen frente a sí. De vez en cuando, los integrantes del grupo consultivo pueden sentir algún nivel de incomodidad con la dirección del consenso. Para prevenir tensiones entre las mayorías y las minorías, los participantes de la RCLC deben hacer todo su esfuerzo para apoyar de forma activa e implementar la decisión alcanzada por el grupo, incluso si algunos miembros de manera individual consideran que la solución es insatisfactoria. En una condición de unidad, todas las decisiones pueden ser implementadas, evaluadas y revisadas en la medida en que sea necesario. En una condición de desunión, como sea, el grupo carece de poder para actuar constructivamente.

Paso 6: Implementación

El proceso consultivo no está completo sin la implementación de las decisiones alcanzadas de un modo armónico y unido. Ninguna decisión, independientemente de qué tan honorable sea, tiene valor mientras no sea puesta en acción y rinda justicia y unidad como frutos. Para lograr estos fines, todos los participantes en la RCLC deben participar también, ya sea de forma directa o indirecta, en su implementación y ofrecer un apoyo incondicional a la decisión. Si, en el curso de implementar la decisión, se hace evidente que es necesario un nuevo curso de acción, el grupo consultivo debe tener la voluntad y la disponibilidad de reconsiderar el tema. El objetivo aquí es no tener ganadores y perdedores, en lugar de esto, el propósito principal es alcanzar una decisión justa y unificada, que sirva del mejor modo los intereses y el bienestar de todos los involucrados.

Paso 7: Evaluación

La RCLC es científica en su método. Funciona de acuerdo con ciertas guías y protocolos establecidos. La RCLC tiene como su objetivo principal la búsqueda de la verdad y de la mejor respuesta al tema que tienen ante sí. Exige de sus participantes un grado considerable de objetividad, desapego y conducta ética. También exige que la conclusión alcanzada sea libre de preferencias políticas e ideológicas, pero que en lugar de esto esté basada en los hechos y en principios éticos y científicos. Finalmente, los resultados de implementar la decisión alcanzada mediante la RCLC deben ser evaluados a profundidad. Esta evaluación es necesaria para aprender de la experiencia, ajustar el curso de acción y atender los nuevos problemas si es necesario, y así, mejorar gradualmente nuestra toma de decisiones y nuestras habilidades para la resolución de conflictos.

© 2008 International Education for Peace Institute

La Ética y Valores de la RCLC

La RCLC es una forma de toma de decisiones en grupo en la que no se abusa ni del poder ni de la autoridad. En la RCLC ningún integrante del grupo consultivo tiene más poder que otro –todos los integrantes son iguales. La autoridad está anclada en los principios guía del proceso consultivo y, cuando es apropiado, en papeles específicos asignados a individuos dentro del grupo.

Varios principios éticos deben ser repasados, comprendidos y observados por todos los miembros del grupo consultivo de la RCLC. Estos son:

- **Unidad:** La RCLC comienza con un enfoque en la unidad. Encontrar un punto de unidad, independientemente de qué tan amplio sea al inicio, ayuda a guiar el proceso consultivo hacia decisiones justas y unificadoras.
- **Humildad:** La humildad significa aceptar la noción que de las decisiones que surgen del grupo consultivo son superiores a las visiones de los miembros individuales del grupo.
- **Franqueza:** La franqueza es la práctica de la honestidad en la expresión de las ideas de uno mismo. En la RCLC, la gente debe tener la libertad de expresarse de manera abierta y franca. El grupo integrante de la RCLC debe posibilitar que todos los individuos compartan sus ideas y opiniones sin miedo a la crítica o a la amenaza del castigo.
- **Equidad (Respeto a la diversidad):** En la RCLC, las ideas de cada persona son igualmente valiosas para el proceso consultivo. Del mismo modo en que deseamos compartir nuestras ideas de manera abierta, debemos estar preparados para dar igual valor y consideración a las ideas de los demás.
- **Moderación:** En el entendido de que la libertad de expresión puede crear mucha pasión y hacer que la gente se emocione demasiado o se vuelva muy ansiosa, el principio de moderación debe aplicarse. La moderación es una señal de madurez, mientras que el extremismo es una señal de la infancia y de la adolescencia.
- **Paciencia:** Los participantes de la RCLC necesitan tener la disposición de atravesar el proceso consultivo con paciencia. Sin compromiso, el grupo consultivo tendrá varios problemas.

¡Poniendo en Acción la Resolución de Conflictos Orientada a la Paz!



Ahora que tenemos familiaridad con los principios, pasos y ética de la resolución de conflictos orientada a la paz, ¡es el momento de practicar cómo es que se pone en acción! La aproximación RCLC al proceso consultivo puede utilizarse en el trabajo, en el hogar y en la escuela. En todas las relaciones, el uso de principios como la comunicación orientada a la unidad puede rendir mayores resultados, armonía, creatividad y efectividad. ¡Inténtalo!

Resumen Sección Cinco

En esta sección, hemos aprendido que:

1. **La Resolución de Conflictos Libre de Conflictos (RCLC) conlleva 7 pasos:**

Paso 1:	Unidad de Propósito
Paso 2:	Preparación Personal
Paso 3:	Preparación Grupal
Paso 4:	Proceso Consultivo
Paso 5:	Toma de Decisiones
Paso 6:	Implementación
Paso 7:	Evaluación

2. **La RCLC se Practica del Mejor Modo Dentro del Marco de Ciertos Principios Éticos**
   Soluciones creativas, justas y unificadoras pueden encontrarse e implementarse cuando los grupos consultivos comprenden y siguen cuidadosamente los principios éticos y valores de la unidad, la humildad, la franqueza y la honestidad, la equidad y el respeto a la diversidad, la moderación y la paciencia.

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 5:

1. ¿Por qué la "unidad de propósito" es tan importante para el proceso de RCLC?

2. ¿Qué otros principios son claves para el éxito de la toma de decisiones en la RCLC?

3. ¿Cómo sabemos que la decisión resultante del proceso es buena?

4. ¿Cómo se incrementa la libertad mediante el principio del desapego (objetividad) durante el proceso consultivo en la RCLC?

5. ¿Cómo ayuda el desapego al grupo consultivo en la búsqueda de la verdad?

6. ¿Por qué es tan importante que todos los participantes estén unidos en la decisión final incluso si no están seguros de que se ha tomado la mejor decisión?

7. ¿Qué puede hacer cada participante para asegurarse que la los participantes de la RCLC tienen el acceso más completo a la verdad durante las deliberaciones?

8. ¿Qué puede hacer cada participante para elevar el sentido de unidad entre el grupo RCLC tanto durante como después del proceso de sus deliberaciones?

Actividades Unidad 7

1. Juegos de Rol: Contexto, Particulares, Cosmovisión

Introducción
Los conflictos, independientemente de si son grandes o pequeños, generalmente toman forma a partir de tres factores: contexto, aspectos particulares y cosmovisión. "Contexto" se refiere al contexto social, histórico o cultural en el que ocurre el conflicto. "Aspectos particulares" se refiere a los hechos observables del conflicto. "Cosmovisión" se refiere al modo en que los individuos involucrados en el conflicto ven el mundo y su lugar en él. Este juego de rol está diseñado para ayudar a los estudiantes a comprender las diferencias entre estos factores y la influencia que tienen en una situación de conflicto.

Instrucciones del juego de rol
Organícese la clase en tres grupos. A cada grupo se le dará un escenario de conflicto. **Algunos escenarios se ofrecen en el *Manual Curricular EFP* para profesores**. Los escenarios enfatizan diferentes factores del mismo conflicto. Los grupos cuentan con aproximadamente 10 minutos para discutir el escenario de conflicto y otros 20 minutos para preparar una dramatización del conflicto.

El **Escenario #1** se enfoca en los *aspectos particulares*. La dramatización por parte de este grupo debe enfatizar la falta de comunicación, los rumores y los problemas de honor y orgullo que están involucrados.

El **Escenario #2** se enfoca en el *contexto*. La dramatización por parte de este grupo debe enfatizar el contexto de división étnica y tensión dentro de los que ocurren los conflictos entre integrantes de diferentes grupos.

El **Escenario #3** se enfoca en la *cosmovisión*. La dramatización por parte de este grupo debe enfatizar las cosmovisiones que tienen los diversos personajes.

La dramatización debe durar entre 3 y 5 minutos. Es muy importante que la dramatización intente comunicar la "causa del conflicto" tal y como es descrita en el escenario. La dramatización debe también comunicar toda la información ofrecida en el escenario.

Una vez preparadas, represéntese la dramatización a los otros grupos. Las dramatizaciones deben dar la oportunidad de que los estudiantes exploren las dimensiones de conflicto, y de que comprendan cómo la cosmovisión y el contexto dan forma a estas situaciones.

Posteriormente póngase a discutir a los estudiantes para analizar todo aquello que hayan distinguido y cómo se sintieron, tomando en consideración que en cada uno de los juegos de rol se revelaron diferentes actores.

© 2008 International Education for Peace Institute

2. Juegos de Rol: Formas de Resolución de Conflicto

Introducción
En la Unidad 7, una clasificación desarrollista de las aproximaciones a la resolución de conflictos fue presentada. Cuatro formas a la resolución de conflictos fueron identificadas:

Forma S: En la forma centrada en sí mismo, la gente en situaciones de conflicto piensa únicamente en sí mismos, hasta el punto en que son completamente ajenos a, o carentes de interés respecto de, cómo sus decisiones y comportamientos impactan a otras personas.

Forma A: En la forma autoritaria de resolución de conflictos, las decisiones las toma la figura o persona de autoridad con poder para imponerlas a las demás. Esta forma de toma de decisiones es usualmente acompañada por visiones inflexibles y por el uso de la fuerza.

Forma P: En la forma de lucha de poder, las aproximaciones a la resolución de conflictos enfatizan la competencia entre partes autónomas, el "posicionamiento" de intereses, y la importancia de "ganar" (ya sea en un esquema "ganar-perder" o "ganar-ganar").

Forma C: en la forma consultiva, la resolución de conflictos se busca de un modo colectivo no-adversarial con la meta de construir relaciones justas y sustentables entre los individuos y los grupos involucrados.

Este juego de rol está diseñado para ayudarte a experimentar las diferencias entre las diversas formas de resolución de conflictos.

Instrucciones del juego de rol
En grupos de cuatro estudiantes, elige situaciones de conflicto que te sean familiares o que hayas experimentado, y luego dramatiza brevemente cómo este conflicto sería resuelto o atendido por cada una de las formas reseñadas. Se deben destinar cerca de 15 minutos de preparación y 2 minutos para desarrollar cada juego de rol frente a la clase. Posteriormente, discútase con los compañeros qué fue lo que vieron utilizando preguntas tales como las siguientes:

1. ¿Cuál fue el resultado de cada uno de las diferentes formas?
2. ¿Alguna de las formas tiene el potencial para crear paz?
3. ¿Qué forma(s) crees que es(son) la(s) más común(es) hoy en día en el mundo?

3. Juegos de Rol: Formas de Comunicación

Introducción

En la Unidad 7, uno de los conceptos abordados es la idea de diferentes formas de comunicación dentro del proceso de toma de decisiones en grupo. Se identificaron cuatro formas de comunicación: 1) Juguetón; 2) Industrioso / Orientado a las tareas; 3) Competitivo; y 4) Integrativo. Este ejercicio de juego de rol está diseñado para ayudarte a comprender las diferencias entre estos estilos de comunicación y para observar el impacto de ellos en la toma de decisiones en grupo. El escenario gira alrededor de la planeación de un "Evento de Paz" en la escuela.

Instrucciones del Juego de Rol

Se necesitan cuatro estudiantes para este juego. Cada uno debe recibir el escenario que se brinda más abajo, junto con una de las descripciones de los personajes. **Las descripciones de los cuatro personajes se encuentran en la copia del Manual Curricular de EFP para Profesores.** Tómate unos minutos para leer y comprender tu papel –mantenerse dentro del personaje ayuda a que el público pueda analizar lo que está ocurriendo. Sin ensayar, actúen el juego de rol frente a la clase por un espacio de 3 a 5 minutos.

Después del juego de rol, los estudiantes pueden discutir lo que vieron, utilizando, a modo de guía, las siguientes preguntas:

1. ¿Qué formas de comunicación observaste?
2. ¿Cuáles fueron los retos a la comunicación en esta discusión?
3. ¿Qué momentos funcionaron mejor en términos de alcanzar soluciones incluyentes, unificadoras y creativas? ¿Cómo estaba comunicando la gente estas soluciones?

Escenario del Juego de Rol

Cuatro estudiantes se ofrecieron para planear un "Evento de Paz" en su escuela, el cual será abierto al público. La finalidad del evento es que los estudiantes presenten muestras artísticas a la comunidad en general, esperando aumentar el respeto por la diversidad, lograr que a la gente le empiece a agradar la noción de la armonía inter étnica y traer un poco de sanación para las heridas provocadas por conflictos, violencia y abusos intergrupales pasados. Como preparación para el evento estos cuatro estudiantes deben consultar entre sí y crear una estrategia que refleje un plan unificado y práctico.

© 2008 International Education for Peace Institute

Respuestas a las Preguntas de Opción Múltiple de la Sección 4

(1) Respuesta: (b) La Unidad es tanto el prerrequisito como la meta de la Resolución de Conflictos Libre de Conflictos.

(2) Respuesta: (c) El propósito del proceso consultivo es encontrar la verdad de un asunto para poder llegar a decisiones justas y unificadoras.

(3) Respuesta: (a) La franqueza y la apertura de expresión son los medios para descubrir la verdad; para evitar su mal uso o una injuria, estas herramientas deben ser atemperadas con cuidado, humildad y moderación.

(4) Respuesta: (c) La Verdad, en el contexto del proceso consultivo, es **relativa** y no **absoluta**. A medida que los miembros del grupo consultivo contribuyen con diferentes perspectivas y experiencias, una apreciación común más amplia de la verdad es alcanzada. Las decisiones que se basan en la verdad tienen una mayor probabilidad de ser justas y de resguardar los derechos y el bienestar de todos los afectados.

(5) Respuesta: De hecho, todas las respuestas posibles representan retos en el proceso consultivo. Cuando se está tratando con conflictos o con asuntos complicados, puede ser difícil hablar con franqueza, mantener motivos puros o permanecer desapegado del hecho de si el grupo consultivo aceptará las ideas de uno. Estos son los retos con los que todos los miembros del grupo consultivo deberán enfrentar.

(6) Respuesta: (d) En el proceso consultivo es mejor estar equivocados y unidos que en lo correcto y desunidos. La desunión evita que el grupo reconozca la verdad y lastima su habilidad de actuar eficazmente. Si se mantiene la unidad, incluso los errores pueden ser corregidos con más facilidad.

Preguntas para Reflexión Personal

1. Reflexión sobre Uno Mismo

a) ¿Cómo tomo decisiones?

b) ¿Considero los puntos de vista de los demás?

c) ¿Cuáles son mis prejuicios?

Tarea de Enfoque
La preparación personal es muy importante para la resolución pacífica de conflictos. Le brinda a uno tiempo para reflexionar, establecer armonía interna y entrar al proceso consultivo con paciencia y desapego. Reflexiona sobre las siguientes preguntas:

d) ¿Cómo puedo prepararme antes de entrar en un proceso de RCLC?

e) ¿Por qué es vital para el proceso este paso?

2. Reflexiones sobre la Familia y las Amistades

a) ¿Durante la toma de decisiones grupales, qué papel interpreto?

b) ¿Qué forma de comunicación tiendo a usar más? ¿Juguetona? ¿Orientada a la tarea? ¿Competitiva? ¿Integrativa?

c) ¿Qué aspectos de la RCLC pueden resultarme más demandantes en casa y en la escuela?

Tarea de Enfoque
Piense en un problema o conflicto típico que surja en tu familia y reflexiona sobre las siguientes preguntas:

d) ¿De qué forma de resolución de conflictos se maneja el conflicto generalmente?

e) ¿Es ésta la misma forma en que abordarías los problemas en la escuela o con los amigos?

f) ¿Qué evita que uses más frecuentemente un enfoque de resolución de conflictos basado en la unidad?

g) ¿Cómo pueden ser superados estos factores?

© 2008 International Education for Peace Institute

3. Reflexiones sobre la Sociedad

a) ¿Qué tipos de conflictos están afectando más a mi sociedad?

b) ¿Cómo está manejando mi sociedad estos conflictos?

c) ¿Podría empezar un proceso consultivo a nivel de la comunidad para atender estos asuntos?

Tarea de Enfoque
Ahora que cuentas con conocimiento sobre la Resolución de Conflictos Libre de Conflictos, puedes utilizarla para reunir a tu comunidad en un esfuerzo colectivo para resolver los problemas que enfrenta. Como preparación para compartir la RCLC con los demás, trata de hacer un recuento de sus principios y pasos más importantes en tus propias palabras.

4. Reflexiones sobre el Mundo en su Conjunto

a) ¿De qué forma de resolución de conflictos sientes que opera nuestro mundo principalmente? Piensa en algunos ejemplos.

b) ¿Qué influye más en los conflictos globales: el contexto, las particularidades o las cosmovisiones?

Preguntas de Enfoque
Escoge uno de los principales conflictos que estén ocurriendo en el mundo actualmente y haz referencia a él mientras que reflexionas en las siguientes preguntas:

c) ¿Cuál es el contexto social, histórico y/o cultural de este conflicto?

d) ¿Cuáles son las particularidades que rodean al conflicto?

e) ¿Qué cosmovisiones sostiene la gente que está dentro del conflicto?

f) ¿Qué puntos de unidad existen entre ellos, sobre los cuales podría iniciarse un proceso de RCLC?

Vocabulario Clave

Adversarial: una condición o un algo que contiende, se opone, se resiste; involucra elementos o perspectivas antagónicas.

Arbitraje: el arreglo de disputas entre dos partes mediante una tercera parte judicial previamente acordada, cuya decisión están obligadas a acatar las partes.

Compromiso: el arreglo de diferencias mediante el arbitraje o mediante un consentimiento alcanzado por la concesión mutua; algo intermedio entre dos cosas distintas.

Conflicto: disputa, desacuerdo o choque directo resultante de la desunión.

Cosmovisión: un marco de referencia mental a través del cual los individuos y los grupos ven la naturaleza de la realidad, la naturaleza y el propósito de la vida humana, así como las leyes que determinan las relaciones humanas.

Intratable: difícil de manejar o gobernar; difícil de aliviar, remediar o curar.

Maduración: (en la vida humana) un proceso consciente y voluntario de progreso a través de etapas de desarrollo que transcurren hasta que las capacidades propias de conocimiento, amor y voluntad adquieren su máxima expresión, refinamiento y armonización.

Mediación: el arreglo de disputas a través de un proceso de regateo. Los enfoques de defensoría buscan conseguir lo máximo posible para una parte (un escenario "ganar-perder"), mientras que los enfoques "con principios" aspiran a una "ganancia mutua" o a escenarios "ganar-ganar".

Tratable: administrado o controlado fácilmente; gobernable; manejado o trabajado fácilmente.

Mediación Transformativa: una forma más reciente de mediación, enfocada no tanto en alcanzar un arreglo, sino más bien en lograr el "empoderamiento" y el "reconocimiento mutuo" (aunque no necesariamente el acuerdo) de las partes involucradas. Como la mediación tradicional, la estructura de la mediación transformativa involucra a dos o más actores "en disputa" o "partes", así como a un "mediador" que ayuda a que los participantes establezcan reglas básicas y facilita el proceso de mediación.

Proceso Consultivo: un proceso de investigación, discusión, toma de decisiones y/o de resolución de problemas que busca los puntos de vistas, entendimientos y experiencias de los demás y está encaminado en encontrar una solución o respuesta que refleje y promueva la unidad.

© 2008 International Education for Peace Institute

Unidad 8:

La Naturaleza y las Dinámicas de la Violencia

Contexto

Bienvenido a la Unidad 8, la cual trata sobre la Naturaleza y las Dinámicas de la violencia.

¿Son violentos los humanos por naturaleza? Antes de hacer de la paz nuestra meta, primero debemos responder esta pregunta fundamental. Si aceptamos que la violencia es una parte integral de la naturaleza humana, entonces, lo mejor que podemos esperar lograr es regularla. Sin embargo, si podemos comprobar que los humanos no son violentos por naturaleza, entonces hay una auténtica esperanza para la paz. Por lo tanto, es esencial que hagamos todo esfuerzo por entender las causas de la violencia humana, tanto en el pasado como en el presente.

En esta unidad examinaremos la naturaleza, las causas y las etapas de la violencia. Luego veremos medios prácticos para cultivar ambientes libres de violencia en nuestros hogares, comunidades y en el mundo.

Resumen

Para volvernos mejores en poner en práctica los principios de la paz, es necesario entender los procesos psicológicos que subyacen a los comportamientos de conflicto y violencia. La vida ofrece tanto retos como oportunidades. Los retos más duros usualmente se experimentan como amenazas y los retos razonables como oportunidades. Las oportunidades se nos presentan como coyunturas para crecer y ser únicos y creativos. Las amenazas pueden provocar que entremos en el camino del conflicto, el cual conduce a la violencia. La violencia es un proceso destructivo que se expresa en palabras, actitudes y/o comportamiento. Es el acto final de una serie de etapas psicológicas que comienzan con un conflicto interno fundamental –o desunión– entre nuestros pensamientos, sentimientos y actos.

Esta unidad explica lo que pasa cuando la gente entra en conflicto y se vuelve violenta y te ayudará a entender que el conflicto y la violencia resultan de una serie de elecciones influidas por nuestras cosmovisiones. Como tales, el conflicto y la violencia no son eventos azarosos y pueden, de hecho, ser prevenidos.

© 2008 International Education for Peace Institute

Sección Uno: La Omnipresencia de la Violencia Humana

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Definir el término "violencia";
- Presentar los argumentos principales del Tratado de Sevilla sobre la Violencia, así como sus implicaciones para nuestro entendimiento de la naturaleza humana;
- Explicar cómo es que las cosmovisiones basadas en el conflicto, mediante sus expresiones ideológicas, pueden conducir a o condonar la violencia;
- Cuestionar los principios tendientes a la violencia de tu cosmovisión y de tus creencias ideológicas personales, así como considerar alternativas que promuevan la unidad.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección pon a prueba tu conocimiento completando el siguiente cuestionario:

Estadísticas sobre la Violencia en el Siglo 20
Pregunta 1 *En el año 2000, ¿cuánta gente murió alrededor del mundo debido a actos de violencia?* a) Entre 100,000 – 500,000 b) Entre 500,000 – 1,000,000 c) Más de 1,000,000
Pregunta 2 *Globalmente, en promedio, ¿cuánta gente es asesinada diariamente?* a) Más de 1000 b) Entre 300-600 c) Menos de 300
Pregunta 3 *¿Cuál de los siguientes enunciados son ciertos?* a) Aproximadamente 40 millones de personas murieron a lo largo del siglo 20 debido a hambrunas provocadas por conflictos o por genocidio. b) Cerca de 35 personas mueren cada hora como resultado directo de conflictos armados. c) Cada 40 segundos, aproximadamente, comete suicidio una persona.

20th Century Statistics on Violence – continued
Pregunta 4 *¿Cuántas personas perdieron su vida en un conflicto violento a lo largo del siglo 20?* a) 50 millones b) 80 millones c) 190 millones
Pregunta 5 *¿Cuáles de los siguientes enunciados son falsos?* a) La violencia es un aspecto natural de la naturaleza humana. b) La violencia es, casi siempre, una opción deliberada. c) La violencia ha definido la historia humana y seguramente definirá el futuro de la humanidad.

Después de completar el cuestionario, discute tus respuestas con tus compañeros de clase antes de comparar las respuestas con aquellas que aparecen al final de la unidad (ver p. 125).

© 2008 International Education for Peace Institute

La Omnipresencia de la Violencia Humana

Pregunta de Enfoque: ¿Cuáles son los rostros de la violencia?

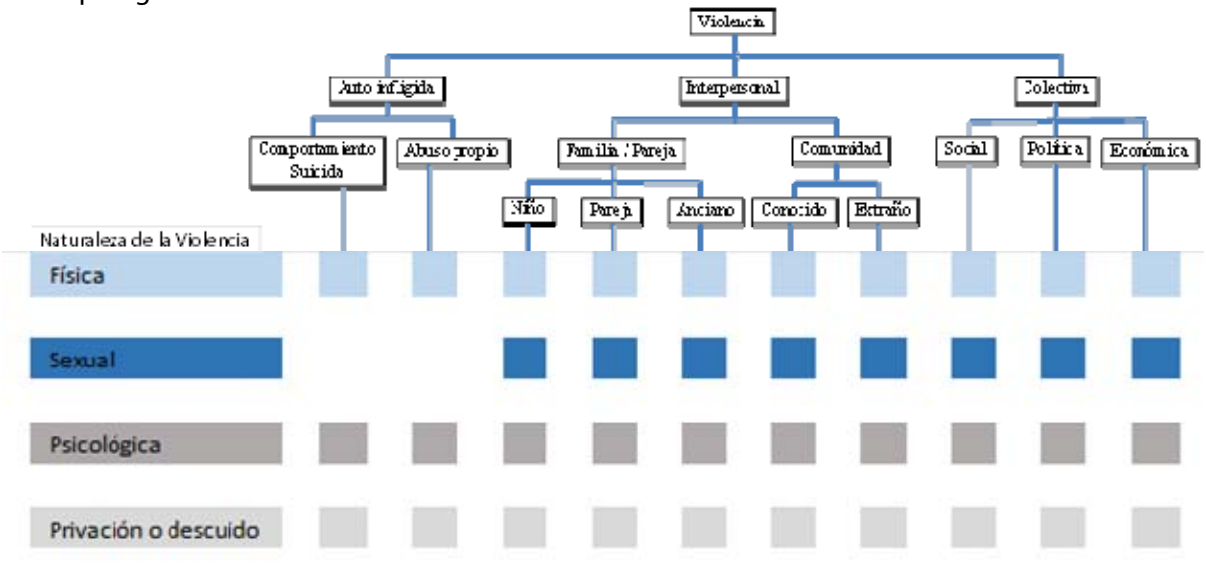
Los seres humanos han cometido actos violentos a lo largo de la historia. Muchos son los rostros de la violencia, e incluyen no solo a los conflictos y las guerras, la injuria a los demás y el homicidio, sino también la auto mutilación y el suicidio, la opresión económica y cultural, la crueldad a los animales y la destrucción de la naturaleza.

En tiempos recientes, tanto la extensión como la intensidad de la violencia se han incrementado dramáticamente. El siglo 20 fue, por mucho, el periodo más violento de la historia humana. Dos guerras mundiales, el Holocausto, las bombas atómicas en Hiroshima y Nagasaki, las purgas políticas de la era de Stalin, la Revolución Cultural China, numerosas guerras regionales, así como los brutales conflictos religiosos, raciales y étnicos de los años recientes, son sólo unos cuantos de los bien conocidos ejemplos de la violencia a lo largo de este siglo.

Otras formas de violencia, particularmente virulentas, incluyen a la violencia directa y estructural contra las mujeres, los niños, los pobres, los discapacitados y las minorías.

Una Tipología de la Violencia
La Organización Mundial de la Salud (OMS) brinda una tipología de la violencia que distingue tres categorías amplias: violencia auto dirigida, violencia inter personal y violencia colectiva. En cada una de estas categorías la violencia puede ser física, sexual, psicológica (incluyendo el abuso verbal o incluyendo la privación y el descuido).

Figura 2:
Una Tipología de la Violencia



Fuente: WHO World Report on Violence and Health (2002)
http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/

¿Qué es la Violencia?

La violencia se encuentra en cada cultura y estrato de la sociedad humana. La violencia, no importa la forma, es un acto de destrucción.

Para nuestros propósitos definiremos la violencia de la siguiente manera:

Definición:

*La **violencia** es un acto –físico, psicológico, verbal, sexual o estructural– que tiene como intención de provocar, o resulta en, daño a otro ser humano, al medio ambiente o a la propiedad personal de otra persona. La violencia siempre es destructiva y representa el acto final de una serie de desarrollos conflictivos dentro del individuo o de la institución que la comete.*

Existen diferentes teorías sobre las causas de la violencia:

a) Las **teorías psicológicas** atribuyen la violencia a factores enraizados en la naturaleza humana, la composición de la personalidad, las experiencias de vida, la evolución y en anomalías biológicas del cerebro humano;

b) Las **teorías sociológicas** consideran que la violencia es el resultado de condiciones sociales adversas, tales como la pobreza, el prejuicio, la injusticia, el racismo, el sexismo, la injusticia estructural, los factores culturales y la disponibilidad de armas;

c) Las **teorías biológicas** explican la violencia y el crimen en términos genéticos o fisiológicos, buscando anomalías genéticas o aberraciones químicas dentro de los neurotransmisores del cerebro;

d) Las **teorías morales** ven la violencia como el resultado de una especia de falla o deficiencia moral en el individuo o el grupo violento.

Una Visión Científica de la Violencia

Algunos científicos argumentan, todavía, que la violencia es una parte inherente e inevitable de la naturaleza humana. Sin embargo, hoy en día la mayoría de ellos están de acuerdo en que tal enunciado es *científicamente falso*. La *Declaración de Sevilla sobre la Violencia* (1986), adoptada por la UNESCO, llega a las siguientes conclusiones:

© 2008 International Education for Peace Institute

Seis Hechos Científicos sobre la Violencia Humana

1) La Violencia Humana es Diferente a la Violencia Animal

Aunque las peleas ocurren ampliamente entre las especies animales, sólo unos cuantos casos de pelea destructiva dentro de la misma especie, entre grupos organizados, han sido reportados entre las especies que conviven de manera natural, y ninguno de estos casos involucra el uso de herramientas diseñadas para ser armas. La alimentación depredadora de una especie sobre otra no puede ser equiparada con la violencia intra especies. La guerra es un fenómeno peculiarmente humano y no ocurre entre otros animales.

2) La Violencia No es Genética

Ni la guerra ni ningún otro comportamiento violento están programados genéticamente en nuestra naturaleza humana. Con excepción de algunas patologías raras, nuestros genes no producen individuos necesariamente predispuestos a la violencia. Tampoco determinan lo opuesto. Mientras que los genes están involucrados en el establecimiento de nuestras capacidades conductuales, no especifican, por sí mismos, el resultado.

3) La Evolución no ha Elegido un Comportamiento Más Agresivo

En una especie animal bastante estudiada, el estatus dentro del grupo es alcanzado por la habilidad de cooperar y de cumplir funciones sociales que son relevantes a la estructura de dicho grupo. Incluso, el "dominio" involucra vínculos y afiliaciones sociales, a pesar de que no involucra conductas agresivas. Mientras que la selección genética de conductas agresivas ha sido artificialmente instituida en los animales, ésta ha conseguido producir individuos hiper agresivos, los cuales, cuando están presentes en un grupo social, o bien perturban la estructura social, o bien son expulsados.

4) Los Humanos No Tienen Un Cerebro Violento

A pesar de que tenemos el aparato neural para actuar de manera violenta, éste no se activa automáticamente por estímulos internos o externos. Al igual que los primates superiores, y a diferencia de otros animales, nuestros procesos neuronales superiores filtran tales estímulos antes de que actuemos a consecuencia de ellos. Cómo *decidimos* actuar depende de la manera en que hayamos sido condicionados y socializados para actuar. No hay nada en nuestra neurofisiología que nos obligue a reaccionar de manera violenta.

5) War Is Not Instinctual

La guerra moderna involucra el complejo uso institucional de características personales como la obediencia, la sugestionabilidad y el idealismo; habilidades sociales tales como el lenguaje; y consideraciones racionales como los procesos de cálculo de costos, planeación y procesamiento de información. La guerra de ninguna manera es instintiva.

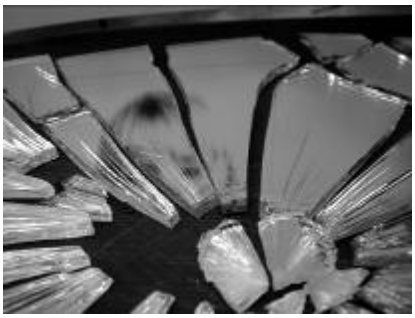
6) Los Científicos Alrededor del Mundo Están de Acuerdo

Los científicos internacionales concluyen que la biología no condena la humanidad a la guerra y que la humanidad puede ser liberada del yugo del pesimismo biológico y ser empoderada con confianza para llevar a cabo las tareas de transformación requeridas para lograr la paz. A pesar de que estas tareas son, principalmente, institucionales y colectivas, también descansan sobre las conciencias de los individuos participantes, para quienes el pesimismo y el optimismo son factores cruciales. Así como "las guerras comienzan en las mentes de los hombres", la paz también comienza en nuestras mentes. La misma especie que inventó la guerra es capaz de inventar la paz. La responsabilidad recae en cada uno de nosotros.

Adaptado de la *Declaración de Sevilla sobre la Violencia, 16 de mayo, 1986*.

Para leer el texto completo de la Declaración de Sevilla sobre la Violencia (1986), ve el final de la unidad.

¿Podrá en Algún Momento ser Superada la Violencia?



©Kat Callard

Aunque la gente generalmente está de acuerdo en que la violencia es indeseable, existe menos consenso en cuanto a las causas de la violencia, e incluso mucho menos acuerdo sobre cómo tratar con la violencia.

Los psicólogos recomiendan la psicoterapia; los sociólogos abogan por cambios y mejoras sociales; los biólogos buscan la droga mágica y al gen defectuoso; y los moralistas claman por cárceles más grandes, penas más duras y un regreso al pensamiento tradicional en cuanto a los roles de género.

Sin embargo, a pesar de innumerables esfuerzos que realizan los gobiernos y las comunidades, hay algo de evidencia de que la batalla contra la violencia está siendo perdida. ¿Por qué?

Cosmovisión y Violencia

Pregunta de Enfoque: Si la violencia no es biológica, pero es omnipresente, entonces, ¿de dónde surge?



©Miranda Knox

La violencia, como la mayoría de los comportamientos humanos, es un proceso que comienza en la mente. Si no se detiene en el nivel de nuestros pensamientos, gradualmente, o abruptamente, se expresa en nuestras emociones, nuestras palabras y/o nuestros actos. Como el proceso de la violencia comienza en nuestras mentes, su ocurrencia está fuertemente influida por nuestra mentalidad y por las cosmovisiones que tenemos

Ciertas ideologías generalizadas, por su propia naturaleza, promueven

© 2008 International Education for Peace Institute

y condonan la violencia. Estos postulados ideológicos usualmente carecen de una base científica o empírica. Tómate un momento para considerar las implicaciones de los enunciados ideológicos que se presentan a continuación.

Postulados Ideológicos que Promueven y Condonan la Violencia:

- La idea de que "el poderío es correcto[*]".
- La idea de que los hombres son superiores y más importantes que las mujeres.
- La idea de que algunas personas son "malvadas".
- La idea de que el propósito de la justicia es castigar.
- La idea de que los derechos y las libertades individuales tienen precedencia sobre el bienestar de la sociedad.
- La idea de que el bienestar de la sociedad tiene precedencia sobre los derechos y libertades individuales.
- La idea de que los valores humanos, los estándares morales y los principios éticos son, todos, relativos y que no hay un código universal de ética que pueda ser aplicado.
- La idea de que la diversidad humana genera violencia.
- La idea de que el poder y la fuerza crean seguridad y aseguran la supervivencia.
- La idea de que la competencia es esencial para el éxito.
- La idea de que la realidad humana se extingue con la muerte.
- La idea de que Dios no existe o es irrelevante para las acciones humanas.

Cada una de estas ideas eventualmente conducirá a la violencia o serán utilizadas por individuos e instituciones para justificar actos violentos.

No necesitamos buscar muy lejos para encontrar las raíces de la violencia: está enraizada en nuestros pensamientos, sentimientos y prácticas cotidianas. Se apoya en cosmovisiones basadas en el conflicto que, consciente o inconscientemente, tienen un impacto en muchas de las creencias de nuestros sistemas sociales, culturales, religiosos, económicos y gubernamentales.



Ya sea interpersonal o social, la violencia es la expresión externa de conflictos que se originan y pululan, como una fiebre, en la mente humana.

Las estrategias de prevención de la violencia, por tanto, necesitan que entendamos las etapas psicosociales que conducen hacia la violencia para que podamos reconocer y poner freno a sus raíces antes de que se deterioren en actos violentos.

[*] Traducción de "the might is right" (N. del T.).

Resumen Sección 1

En esta sección hemos aprendido que:

1. **La Violencia Ha Existido a lo Largo de la Historia Humana**
   Los seres humanos han cometido actos violentos a lo largo de la historia. En tiempos recientes, tanto la extensión como la intensidad de la violencia humana ha aumentado de manera dramática. El siglo 20 fue, por mucho, el periodo más violento de la historia humana.

2. **La Violencia Tiene Muchos Rostros**
   La violencia puede ser intrapersonal (violencia contra uno mismo), interpersonal (violencia hacia otra persona), intergrupal, estructural (económica, cultural o política) o ambiental. Puede incluir actos que son físicos, psicológicos, verbales, sexuales o institucionales en su naturaleza.

3. **La Violencia Siempre es Destructiva**
   Cualquier acto –físico, psicológico, verbal, sexual o estructural– que tiene como fin, o resulta en, daño a uno mismo, a otro ser humano, al medio ambiente o a la propiedad personal o de otra persona, es un acto violento y causa destrucción.

4. **La Violencia es un Proceso que Comienza en la Mente**
   La violencia es el acto final de una serie de conflictos internos. Es un proceso que comienza en nuestros pensamientos, sentimientos e impulsos, y se expresa a través de nuestros actos. Aunque los seres humanos están biológica o genéticamente predispuestos a la violencia, ésta no aparece al azar o sin causa. Más bien, la violencia humana es, principalmente, el resultado de una elección consciente.

5. **Las Cosmovisiones Afectan Nuestra Disposición Hacia la Violencia**
   La violencia se apoya en cosmovisiones basadas en el conflicto que, en un nivel consciente o inconsciente, impactan las creencias y prácticas sociales, culturales, religiosas y económicas. Algunas expresiones ideológicas ampliamente adoptadas promueven y condonan la violencia.

6. **La Prevención de la Violencia Comienza con una Reflexión sobre Nuestras Cosmovisiones y Elecciones Personales**
   Las estrategias para prevenir la violencia, por tanto, requieren que entendamos las etapas psicológicas que conducen a la violencia para que podamos reconocer y poner un alto a sus raíces antes de que se deterioren en actos violentos.

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 1:

1. ¿Cuáles son las causas subyacentes de la violencia?

2. ¿Cómo reconocemos que un acto es violento?

3. ¿Cuáles son los diferentes tipos de violencia? ¿Han sido estos tipos de violencia igualmente reconocidos por la sociedad? ¿Cuál es la definición legal de violencia en el lugar donde tú vives?

4. ¿Están condenados los seres humanos a tener un comportamiento violento?

5. ¿Por qué algunas personas querrían perpetuar la noción de que "la violencia es inherente a nuestra naturaleza", a pesar de que esta idea está científicamente desaprobada?

Sección Dos: La Cronología y los Efectos de la Violencia

Objetivos

Al final de esta sección deberás ser capaz de:

- Describir las cinco etapas psicológicas que conducen a la violencia;
- Reconocer oportunidades en esa cronología para reducir y prevenir la violencia;
- Cuestionar la efectividad de las medidas de prevención de violencia que podrían ser implementadas en tu escuela o comunidad, así como explicar las razones por las cuales tales medidas podrían ayudar, en referencia con la cronología de la violencia.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección, trata de discutir con tus compañeros de clase la siguiente pregunta:

Llegando hasta el punto en que alguien comete un acto de violencia, ¿qué está ocurriendo dentro de esta persona –cuáles son sus pensamientos, sentimientos e impulsos?

© 2008 International Education for Peace Institute

La Cronología de la Violencia

Pregunta de Enfoque: ¿Cuáles son las etapas psicológicas que llevan a la violencia?

La violencia es el acto final de una serie de conflictos dentro del individuo o la institución que la comete. Existen cinco etapas en el proceso de escalada de la violencia. Los gobiernos y los individuos tienden a prestar mucha atención a la violencia sólo después de que ésta ha ocurrido y ha causado destrucción. Al revisar las etapas de la violencia en orden inverso, pretendemos demostrar la futilidad de este enfoque.

Las Etapas de la Violencia

Etapa 5:	**Actos de Violencia** La Etapa 5 ocurre cuando los *actos violentos*, con todas sus consecuencias destructivas, han tenido lugar. En esta etapa, todo lo que podemos hacer es hacernos cargo del daño y aprender de la experiencia, con la esperanza de prevenir su recurrencia. La decisión de incurrir en violencia es dependiente de un número de factores relacionados tanto con las condiciones de la persona violenta, como con el ambiente con el cual tal persona interactúa. Estos temas se discutirán en secciones posteriores.
Etapa 4:	**El Impulso por la Violencia** La Etapa 4 representa los momentos inmediatamente anteriores a que se comete la violencia, donde hay un fuerte *impulso hacia la violencia* y un deseo de pelear. Sin embargo, éste no es el único impulso que tiene la persona: él o ella también tiene un impulso muy fuerte de escapar de la situación. La elección entre "pelear" o "escapar" separa a aquellos que comenten actos violentos de aquellos que no lo hacen. Como tal, entender cómo se toma esta decisión y quién es más probable que tome uno u otro de estos caminos es muy importante.
Etapa 3	**Sentimientos de Violencia** La Etapa 3 ocurre cuando los *sentimientos de violencia* se desarrollan: la persona se llena de una mezcla de fuertes sentimientos de ira, miedo y ansiedad, lo que indica que él o ella tiene una sensación elevada de vulnerabilidad. Estos tres sentimientos siempre van juntos, usualmente con uno de ellos al frente. Estos causan que la persona se enfoque en los peligros percibidos y crea una condición en la cual la violencia por un lado se teme y por otro se contempla como opción. Cuando los sentimientos de violencia surgen, algunos individuos los comparten con otros y piden ayuda y consuelo para que puedan manejar adecuadamente su confusión interna. Otros individuos se vuelven iracundos, temerosos o ansiosos de una manera tan evidente que los demás se alarman y toman medidas para ayudar a la persona a apaciguar la situación. Un tercer grupo, sin embargo, se alimenta de los sentimientos de ira, miedo y ansiedad y procede a la etapa 4.

Etapa 2:	**Pensamientos de Violencia** La Etapa 2 es la fase en la cual la persona siente la agonía de la violencia pasada y/o la amenaza de violencia futura –las cuales incrementan la percepción propia de vulnerabilidad. Cuando alguien piensa que su seguridad está siendo amenazada, percibe al mundo como un lugar más peligroso y los *pensamientos de violencia* empiezan a entrar en la conciencia de esta persona. Dependiendo de la naturaleza y de la intensidad de la amenaza, así como del nivel de madurez y de capacidad de la persona, él o ella puede responder a la amenaza ya sea de manera constructiva o destructiva.
Etapa 1:	**Precursores de la Violencia** La Etapa 1 es la fase en la cual los *precursores de la violencia* están presentes en la persona y en el ambiente en el cual vive tal persona. Entre más injustos, inseguros y violentos sean los ambientes, más frecuentemente aparecerán conflictos y más amenazados se sentirán los individuos en ellos. La experimentación de la amenaza es el primer paso hacia la violencia. Algunos estudios indican, también, que los individuos que han sido desprovistos de una crianza saludable, comprensiva y motivadora, o aquellos que aún no han desarrollado sus capacidades para neutralizar conflictos dentro de sí mismos y de sus ambientes, tienden a sentirse amenazados fácilmente y son más propensos a volverse violentos.

La violencia es el acto final en una serie de desarrollos dentro de la mente que:

- Comienza con la percepción de una amenaza;
- Es seguido por sentimientos de miedo, ira y ansiedad;
- Provoca un deseo de "pelear" o de huir; y
- Culmina en un acto de violencia o de retirada.

Nota: Una vez que se comete un acto violento, éste, usualmente, se vuelve el precursor de un nuevo ciclo de violencia. Ésta es la razón por la cual los actos violentos nunca pueden poner fin a la violencia.

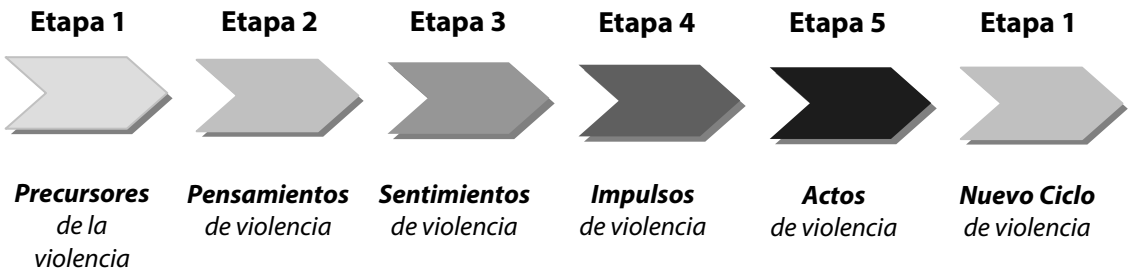


Figura 3: La Cronología de la violencia

© 2008 International Education for Peace Institute

Los Efectos de la Violencia

La violencia daña a todos los involucrados en, o a los testigos de, el acto violento. La naturaleza del daño causado a cada persona puede ser diferente. No obstante, cuando la violencia ocurre, todo mundo es afectado de manera negativa.

En general, la violencia causa tres tipos de daño:

1. **Daño Físico;**
2. **Daño Psicosocial;**
3. **Daño Moral o Espiritual.**

Tómate un momento para reflexionar en el siguiente ejemplo:

> Imagina que la persona A ataca a la persona B, rompiéndole la pierna a B.
>
> Claramente, la persona B ha sufrido un daño, pero, ¿de qué tipo?
> ¿Y qué daño, si es que alguno, ha experimentado la persona A?

En este escenario, la persona B tiene un daño físico (su pierna está rota) y, en alguna medida, un daño psicosocial, el cual resulta en sentimientos de miedo, dolor y, probablemente, ira, así como una posible confusión acerca de lo ocurrido. La Persona B también sufrirá socialmente porque su relación con la persona A fue afectada de manera negativa. La persona B puede o no haber experimentado un daño moral o espiritual, dependiendo de la razón por la que la persona A la haya atacado. Si esta persona fue atacada por haber hecho algo malo, entonces la persona B puede, también, experimentar alguna sensación de culpa.

En contraste, la persona A puede no haber experimentado un daño físico, pero, definitivamente, tiene un profundo daño psicosocial, así como uno moral o espiritual, dependiendo de por qué él o ella cometió el acto. Esta persona experimentará mucho conflicto interno sobre la violencia cometida y, uno espera, comenzará a preguntarse "¿por qué hice eso? ¿Qué clase de persona soy para hacer tal cosa? Yo pensaba que era una persona amorosa, civilizada... ¿cómo pude haberme comportado de esa manera?" El conflicto moral interno, así como la posible pérdida de integridad propia –lo que algunos llaman "la pérdida de la humanidad propia"– puede conducir a un considerable conflicto interno e, incluso, daño psicológico, moral y espiritual.

Sanando las Heridas de la Violencia

El daño físico puede ser usualmente sanado, a menos que la violencia haya resultado en una herida permanente o en la muerte. Los daños psicológicos también pueden ser sanados. Pero

los daños espirituales no sanan fácilmente y requieren de una transformación fundamental de la cosmovisión del individuo y de su visión de sí mismo, de los demás y del propósito principal de la vida. Los enfoques contemporáneos a la recuperación post trauma típicamente ponen atención en los daños físicos y psicológicos. La psicología moderna no tiende a manejar el sufrimiento o la salud espiritual. Más bien, la tendencia es enfocarse en la persona B como la "víctima" evidente y en la persona A como el "perpetrador", pero, de hecho, ambas partes necesitan atención para que puedan recuperar su humanidad y reestablecer relaciones saludables.

Una mayor discusión sobre la sanación de los efectos del conflicto y la violencia se brinda en el Capítulo 9.

© 2008 International Education for Peace Institute

Resumen Sección 2

En esta sección hemos aprendido que:

1. **La Violencia es el Acto Final de una Serie de Conflictos dentro de la Mente**
   El desarrollo psicológico de la violencia comienza con la percepción de una amenaza; es seguida por sentimientos de miedo, ira y ansiedad, los cuales causan un impulso de "pelear" o de "huir"; y finaliza con un acto de violencia con una retirada.

2. **La Escalada de la Violencia Puede Categorizarse en 5 Etapas**
   Existen cinco etapas en la escalada de la violencia, comenzando con (1) *precursores* de la violencia y seguidos por (2) *pensamientos* de violencia; (3) *sentimientos* de violencia; (4) *impulsos* de violencia; y, finalmente, (5) *actos* de violencia.

3. **La Violencia Produce Violencia**
   Una vez que se comete un acto de violencia, éste usualmente se vuelve el precursor de un nuevo ciclo de violencia. Ésta es la razón por la cual el ciclo de violencia no puede ser detenido mediante el uso violento de la fuerza.

4. **La Violencia Causa Daño Físico, Psicológico y Moral/Espiritual**
   La violencia daña a todos los involucrados en, o que fueron testigos de, el acto violento. Mientras que la naturaleza del daño causado a cada persona puede ser diferente, no obstante, todos (víctimas, perpetradores y aquellos involucrados de segunda mano) son afectados de manera negativa y tienen necesidad de sanación.

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 2:

1. ¿Por qué ocurre la violencia?

2. ¿Cuál es la causa común originadora del ciclo de violencia?

3. ¿Es el uso de la fuerza violenta la mejor estrategia para responder a la violencia? ¿Por qué o por qué no?

4. ¿Qué estrategias se necesitan dentro de las familias, escuelas y comunidades para hacer que estos ambientes se sientan menos amenazadores?

5. ¿Por qué tanto las víctimas como los perpetradores necesitan sanación?

© 2008 International Education for Peace Institute

Sección 3: Respuestas Psicológicas a los Retos y las Oportunidades de la Vida

Objetivos

Al concluir esta sección, tú serás capaz de:

- Identificar respuestas psicológicas saludables y no saludables a los retos y amenazas de la vida;
- Identificar las dos principales oportunidades que se nos presentan en la vida, así como las condiciones que son más conducentes a que les saquemos provecho completo;
- Enlistar algunas de las condiciones que pueden volver los ambientes más amenazadores y, a su vez, volver a las personas más susceptibles a la violencia;
- Analizar tus propias respuestas a los retos, amenazas y oportunidades que la vida te brinda.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección, tómate unos momentos para responder las siguientes preguntas de autoevaluación.

¿Cuáles de los siguientes enunciados mejor describe tu actitud hacia los retos de la vida?

a) No tengo problema con enfrentar retos; pueden ser difíciles pero tengo confianza en que puedo encontrar una manera constructiva de sortear casi todo.
b) No estoy cómodo con enfrentar retos; no sé cómo manejar bien los retos. Algunas veces me siento enfermo sólo de pensar en eso.
c) Temo los retos. Mi estrategia es evitar situaciones desafiantes a cualquier costo.
d) No dejo que nadie me rete; yo soy el que reta a los demás.

¿Qué sentimiento asocias más con las situaciones amenazadoras?

a) Miedo
b) Ira
c) Ansiedad

¿Cuál enunciado describe mejor tu actitud actual hacia la vida?

a) La vida es aburrida; estoy aburrido la mayor parte del tiempo;
b) La vida es dura; tengo que luchar por todo;
c) La vida es interesante; estoy haciendo muchas cosas que me gustan y estoy aprendiendo cosas nuevas todo el tiempo;
d) La vida podría ser interesante, pero carezco de los medios y/o del apoyo para hacer lo que realmente me gustaría hacer.

Entendiendo los Retos de la Vida

Un prerrequisito para crear ambientes libres de violencia es tener un entendimiento de los procesos psicológicos subyacentes a las respuestas humanas que se tienen hacia los retos y las oportunidades de la vida.

La vida, constantemente, pone frente a nosotros restos. Éstos pueden ser de naturaleza física, intelectual, emocional, social o espiritual. Podemos enfermarnos, ponernos en ridículo, perder nuestro estatus social, no encontrar sentido a la vida o, si se es creyente, encontrar que nuestra conexión con Dios se ha ido.

Cuando se nos reta, es natural que sintamos cierto grado de aprehensión e incertidumbre sobre cómo manejar la situación, así como un cierto grado de tensión sobre cómo el reto afectará otras áreas de nuestra vida. Usualmente, estos sentimientos nos motivan a pensar en la situación, tratar de comprenderla, considerar varias opciones y escoger una solución adecuada.



Figura 4: Respuestas Saludables a los Retos de la Vida

Respuestas Emocionales a las Amenazas

Sin embargo, los retos de la vida no siempre son fáciles de enfrentar y, en ocasiones, podremos experimentarlos como amenazas. Las amenazas pueden ser reales o imaginadas y pueden tener varios grados de severidad.

Cuando nos sentimos amenazados, experimentamos tres sentimientos: ira, miedo y ansiedad. Estas tres emociones siempre están presentes, juntas, siendo una de ellas predominante ("estando en la punta del iceberg"), mientras que las otras se mantienen ocultas bajo la superficie.

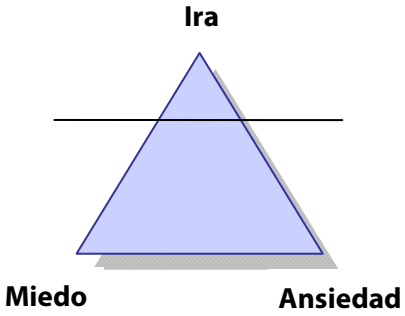


Figura 5: Respuestas Emocionales a Condiciones Amenazadoras

© 2008 International Education for Peace Institute

Alguien que está enojado es probable que también esté ansioso y asustado. Alguien que está asustado, también, probablemente, siente ira y ansiedad. Si la persona está ansiosa, entonces los otros dos sentimientos, ira y miedo, están bajo la superficie.

Reconociendo Diferentes Tipos de Amenazas

Pregunta de Enfoque: ¿Qué nos "amenaza" como seres humanos?

Muchos tipos diferentes de situaciones pueden sentirse amenazadoras. Además, no todas esas situaciones nos amenazan de la misma manera. Los principales tipos de amenazas incluyen:

a) Amenazas a la Integridad Propia

Estas son las amenazas más serias. Algunos ejemplos son cuando nos enfrentamos a una enfermedad grave (amenaza física), la pérdida de alguien a quien amamos (amenaza emocional) o el sentimiento de que la vida ya no tiene ningún significado (amenaza espiritual). Esta última categoría de amenazas usualmente se encuentra en la gente con tendencias suicidas o en aquellos muy violentos.

b) Amenazas a la Identidad Propia

Éstas incluyen amenazas tales como cuando sentimos dudas o fracasos de nosotros mismos, humillación, manipulación, pérdida de la autonomía o de la libertad (los cuales son, todas, amenazas psicosociales) o la pérdida del respeto propio si participamos en una conducta auténticamente no ética y destructiva (amenaza espiritual).

c) Amenazas de Injusticia

Estas amenazas surgen cuando experimentamos injusticia o nos volvemos conscientes de que se está cometiendo una injusticia contra los demás. La injusticia contra los demás nos recuerda que nosotros mismos podemos, también, convertirnos en víctimas de la injusticia. La búsqueda de la justicia es universal. Frente a la injusticia nos damos cuenta de que *la injusticia contra uno es injusticia contra todos.*

d) Amenazas de Frustración

Por "frustración" se quiere decir todas las condiciones en la vida que nos hacen sentir incapaces e incompetentes. Situaciones ordinarias –como quedarse atorado en el tráfico cuando realmente necesitas llegar a algún lado, tener que cuidar de un hermano menor o no tener éxito en algo que se ha puesto esfuerzo– nos hacen sentir incapaces e impotentes. Todas estas situaciones tienen el potencial de hacernos sentir frustrados, enojados y, en ocasiones, violentos, porque frustran nuestro sentido de omnipotencia, desafían nuestros sentimientos de importancia y valor propio y nos hacen sentir incapaces e incompetentes.

e) Amenazas de Violencia

La violencia, por sí misma, es una gran amenaza. Ya sea en casa, en la comunidad o en programas de TV, videojuegos o películas, la exposición a la violencia amenaza nuestro sentido de seguridad. Aquellos que cometen actos de violencia casi siempre hacen esfuerzos por justificar sus acciones, no sólo desde una perspectiva personal e interpersonal, sino también desde una posición moral. En realidad, la violencia siempre es un acto destructivo y responder a la violencia con violencia sólo crea un ciclo vicioso de destrucción.

Pregunta de Enfoque: ¿Cómo responde la gente, psicológicamente, a las amenazas?

Cuando somos amenazados nuestros pensamientos, sentimientos y acciones son dramáticamente diferentes de cuando somos retados. Nuestro sentido de aprehensión se intensifica a miedo e incluso fobia; nuestra tensión escala a enojo, incluso furia; y nuestra motivación es reemplazada por ansiedad y pánico.

Si un individuo amenazado se siente principalmente temeroso y ansioso, él o ella usualmente tendrá la urgencia de correr, retirarse o escapar y puede caer en depresión. Si el individuo se siente principalmente enojado y agitado, entonces tal persona seguramente se volverá agresiva y violenta. En casos extremos, estas reacciones pueden ser revertidas: una persona extremadamente temerosa se puede volver violenta y una persona extremadamente enojada se puede retirar.

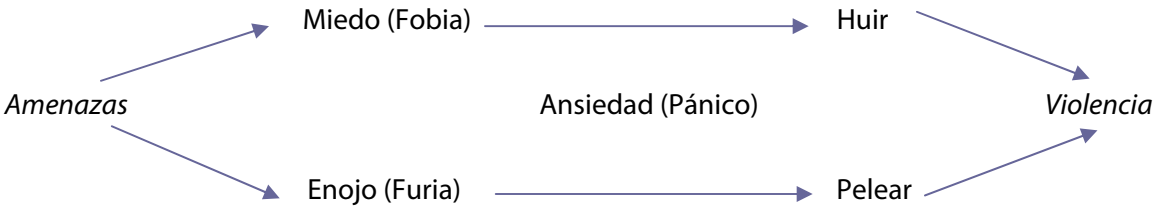


Figura 6: Respuestas no Saludables a los Retos de Vida

Pregunta de Enfoque: ¿Todas las personas reaccionan a las amenazas de la misma manera?

No, no todos los individuos perciben o responden a las amenazas de la misma forma. Nuestra respuesta a una amenaza está determinada por las circunstancias particulares de nuestra vida, la historia de nuestras experiencias de vida, nuestra cosmovisión actual y la fuente misma de la amenaza.

A veces podemos no estar conscientes de lo que causó la amenaza o, incluso si lo estamos, podemos no querer admitir que nos hemos sentido amenazados.
Otra razón por la cual la gente responde de manera diferente a las amenazas de vida puede estar relacionada con la manera en que aprenden a tomar ventaja de las oportunidades de la vida.

© 2008 International Education for Peace Institute

Diferentes Respuestas a la Amenaza: Un Ejemplo
Los padres de una familia con varios hijos deciden separarse. En respuesta a la amenaza de una ruptura familiar podemos observar que los miembros de la familia reaccionan de manera diferente. Un hijo puede sentirse muy preocupado, mientras que otro se puede sentir muy enojado, y aún otro puede comenzar a tener pesadillas. Un hijo mayor puede no verse tan afectado por la separación como uno menor. En la misma familia también podemos encontrar a un niño que empieza a tener problemas en la escuela y comienza a pelear con otros niños. Los padres también pueden responder de diferentes maneras. El padre puede desarrollar alta presión arterial, lo cual puede deberse a ira reprimida, y la madre podría entrar en depresión porque se siente rechazada, herida, enojada y triste. También podría ser al revés.

En el ejemplo anterior, la misma situación se percibe como una amenaza por todos los involucrados, pero sus reacciones psicológicas a la amenaza varían.

Pregunta de Enfoque: ¿Cómo cambian nuestras respuestas ante una amenaza intensa?

Bajo situaciones normales, los individuos se sienten capaces de manejar una amenaza reflexionando en las reacciones de su miedo o enojo, reconfortándose en sus fortalezas y encontrando una solución a la situación.



Source: www.pigbird.com

Sin embargo, en medio de la violencia continua de la guerra, cuando las amenazas son muy grandes, los niveles de miedo, ansiedad y enojo, en la mayoría de los individuos, se vuelven sumamente altas y pueden provocar que hagan cosas irracionales y destructivas.

Esto es lo que le pasa a los soldados en una guerra. Se sienten tan amenazados y tan temerosos que cometen actos de crueldad inimaginable y se llenan de un enojo tormentoso. Las víctimas de la guerra también experimentan poderosos sentimientos de miedo y enojo y algunas veces hacen cosas que nunca se permitirían hacer en condiciones normales. Después de un episodio de violencia, todos los involucrados –perpetradores y víctimas por igual– tienen que lidiar con estos asuntos para poder empezar el proceso de sanación.



©Michael Yon / AP Photo

Comprendiendo las Oportunidades de la Vida

Toda la gente tiene dos tipos de oportunidades principales en la vida: oportunidades de crecimiento y oportunidades para crear.

Oportunidades de Crecimiento



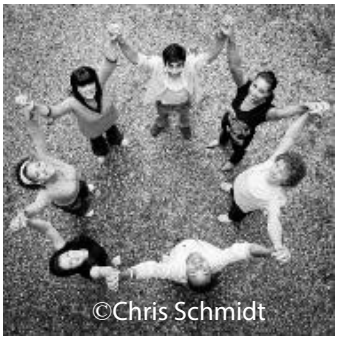
©Ekaterina Monakhova

Todos los seres vivos tienen que crecer; de otra manera empiezan a entrar en decadencia y a morir. El crecimiento físico ocurre durante la infancia y la adolescencia y luego continúa en la forma del mantenimiento de nuestra salud.

El crecimiento emocional, intelectual y espiritual también comienza en la infancia, pero nunca se detiene. Siempre tenemos el potencial de crecimiento en lo que respecta a capacidades tales como amar, aprender y volvernos más conscientes del mundo y menos egocéntricos.

Oportunidades para Crear

El otro tipo de oportunidades que tenemos son las de crear: crear nuestras personalidades, identidades, familias, sociedades y otras expresiones significativas de nuestra existencia.



Los individuos que se desarrollan y crecen de forma creativa y significativa se vuelven seres integrales y universales: seguros de sí mismos, amantes, sabios y realizados. Los individuos que fallan en realizar esto se vuelven asustadizos, inmaduros, egocéntricos y aburridos. Son menos capaces frente a las amenazas de la vida y más proclives a volverse violentos y/o retraídos.

© 2008 International Education for Peace Institute

Respondiendo las Oportunidades de la Vida

Un marco de vida significativo, relaciones amorosas y motivación son esenciales para tener una respuesta saludable a las oportunidades de crecimiento y creatividad que la vida ofrece.

Cuando estos aspectos están presentes en el ambiente que nos rodea, continuamente vamos madurando y adquiriendo un sentido profundo de realización respecto a nuestras vidas.

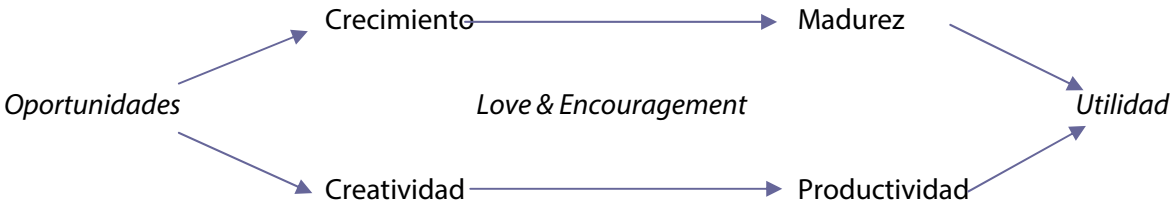


Figure 7: Healthy Response to Life Opportunities

Conclusión: ¿Qué hace que la gente sea Susceptible a la Violencia?

Los niños criados sin las oportunidades y motivación necesaria para desarrollar un propósito de vida significativo y en evolución tienden a vivir vidas limitadas y aburridas y fácilmente se sienten amenazados por los retos de la vida.

Es por esto que los niños que han sido criados en sociedades devastadas por la guerra o en familias o ambientes violentos tienen más probabilidad de responder a las amenazas de la vida con violencia. Asimismo, los niños y los adultos que son sujetos a prejuicio, pobreza, enfermedad, anarquía o a desmotivación continua se vuelven ansiosos, temerosos, enojados, entran en conflicto interno y, si la situación persiste, se vuelven violentos.

Irónicamente, esto también es cierto para los niños criados en sociedades y familias afluentes y materialistas, donde todas las necesidades físicas están cubiertas, pero las necesidades emocionales y espirituales son descuidadas.

Estos niños crecen sin tener un propósito en su vida excepto la gratificación instantánea y, cuando sus demandas no son satisfechas, frecuentemente se vuelven violentos.

En breve, cualquier persona se puede volver susceptible a la violencia cuando vive en condiciones de privación o amenaza, con pocas oportunidades de desarrollo, crecimiento, madurez y de ser creativos.

Resumen Sección 3

En esta sección hemos aprendido que:

1. **La vida nos ofrece retos y oportunidades**
   La vida constantemente pone frente a nosotros retos, los cuales pueden ser de naturaleza física, intelectual, emocional, social o espiritual. La vida también nos ofrece oportunidades de crecer (física, emocional, intelectual y espiritualmente) y de crear (a nosotros mismos, en nuestras relaciones y en nuestras sociedades).

2. **Los retos pueden, en ocasiones, sentirse como amenazas**
   Algunas veces los retos parecen tan grandes que los percibimos como amenazas. Cuando nos sentimos amenazados, surgen los sentimientos de miedo, ira y ansiedad. Estos sentimientos nos llevan, o bien a "pelear", o bien a "huir" (escapar) de la situación amenazante. En casos extremos, ambas reacciones pueden conducir a la violencia.

3. **Responder a las oportunidades de vida incrementa nuestra capacidad de responder a los retos de vida**
   Entre más respondamos a las oportunidades que nos presenta la vida, de crecimiento y de volvernos creativos, más maduramos en nuestras capacidades y más experimentamos un sentimiento de realización personal. Los retos de vida parecen menos amenazadores y pueden ser enfrentados con más confianza y eficacia.

4. **Menos oportunidades + Más Amenazas = Mayor proclividad hacia el conflicto y la violencia**
   La gente que vive en condiciones de amenaza o privación, con pocas oportunidades de desarrollo, crecimiento, madurez y de ser creativos, tienden a ver la vida como algo limitado y tienen más probabilidad de recurrir a la violencia: algunos para defenderse de amenazas reales o percibidas; otros para romper con el aburrimiento de sus vidas vacías.

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 3:

1. ¿Qué provoca que tengamos sentimientos de ira, miedo y ansiedad?
2. ¿Qué eventos o situaciones pueden ser percibidos, por un individuo, como amenazadores?
3. ¿Qué medidas pueden tomarse para prevenir que haya, en el futuro, violencia en el salón de clases, en la comunidad, en el hogar y en la sociedad en general?
4. ¿Qué es la motivación y por qué es efectiva en la prevención de la violencia?
5. Describe la naturaleza de la creatividad y su relación con el sentimiento propio de la realización.

Sección 4: Previniendo la Violencia

Objetivos

Para el final de esta sección, deberás ser capaz de:

- Anticipar las medidas de prevención de violencia que aborden cada etapa de la escalada de violencia, para utilizarse en familias, escuelas, comunidades y otros escenarios;
- Evaluar tus propias actitudes hacia la violencia y la prevención de la violencia, así como identificar los pasos que puedes tomar para contribuir en la creación de ambientes menos amenazadores, más pacíficos, más motivadores y que tengan procesos consultivos, en tu hogar, escuela y comunidad.

Actividad Preliminar

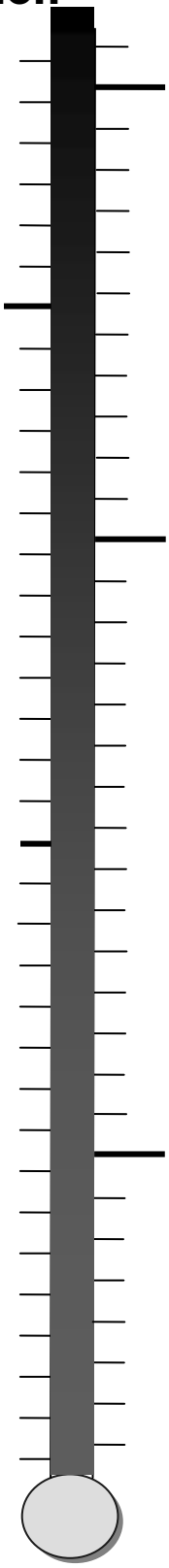
Antes de empezar esta sección, utiliza la hoja de trabajo de la página siguiente para generar, mediante una lluvia de ideas, estrategias de prevención de violencia destinadas para cada una de las 5 etapas de los actos que preceden a la escalada de la violencia. Se recomienda hacer la lluvia de ideas en grupos y luego compartir las ideas con el resto de la clase.

Al final de esta sección, regresa a tu hoja de trabajo y modifica o agrega nuevas ideas.

© 2008 International Education for Peace Institute

Hoja de Trabajo:

Estrategias de Prevención de la Violencia



Para Prevenir Actos de Violencia

Para Prevenir Impulsos de Violencia

-
-
-
-
-

Para Prevenir Sentimientos de Violencia

-
-
-
-
-

Para Prevenir Pensamientos de Violencia

-
-
-
-
-

Para Prevenir Precursores de Violencia

-
-
-
-
-

Mientras revisas las etapas que conducen a la violencia, utiliza esta hoja de trabajo para identificar los que los individuos y las comunidades pueden hacer en cada etapa para abordar, de manera positiva, y para prevenir, la escalada de violencia.

Respuestas Usuales a la Violencia

Los individuos y las comunidades tienden a responder a la violencia en una o más de las siguientes maneras. ¿En cuál de ellas ves tu respuesta? ¿La de tu familia? ¿La de tu escuela?

a) Ignorar la Violencia

Una respuesta muy común es ignorar la violencia, especialmente si no estamos directamente involucrados. En la vida cotidiana escuchamos o leemos acerca de muchos actos de violencia, pero básicamente la ignoramos y pronto nos olvidamos de ella, excepto, desde luego, cuando nosotros resultamos ser víctimas de la violencia, en cuyo caso, realmente nunca olvidamos el sufrimiento causado.

b) Racionalizar la Violencia

La segunda respuesta frecuente a la violencia es racionalizar su ocurrencia. Hay muchas perspectivas biológicas, psicológicas, sociológicas y religiosas que legitiman la agresión y la violencia humana. Los actos violentos se ven como algo entendible y, por tanto, aceptable, de acuerdo con ciertas explicaciones teóricas. Esta racionalización es, probablemente, una de las respuestas más peligrosas a la violencia humana.

c) Reaccionar con Violencia

La tercera respuesta común a la violencia es la violencia en sí misma. Nuestra situación mundial, hoy en día, es un ejemplo de esto. No necesitamos elaborar o hablar de las consecuencias de tal reacción. La violencia engendra violencia y puede, al final de cuentas, llevarnos al punto de la autodestrucción.

d) Reaccionar de Manera No Violenta

La cuarta respuesta es la no violencia, la cual, a través de individuos tales como Gandhi y Martin Luther King Jr., ha resultado ser muy exitosa en la contención de la violencia, en reducir sus consecuencias destructivas y en derrotarlas substancialmente. Sin embargo, hay dos dificultades con el enfoque de la no violencia: uno es que, para que podamos responder de una manera no violenta, debe ocurrir primero un acto violento; el segundo –el cual es irónico y desafortunado, no obstante real– es que el modelo de la no violencia utiliza la herramienta del conflicto para abordar problemas de injusticia social. Por tanto, la respuesta no violenta puede ser muy efectiva para lidiar con la violencia, pero no lo es para prevenirla.[1]

e) Crear Ambientes Libres de Violencia

La quinta respuesta es buscar otra manera de prevenir la violencia humana que reafirme la capacidad humana para crear la paz en vez de fomentar la capacidad humana para el conflicto. Para esto, debemos comprender mejor los precursores y las dinámicas de la violencia para poder crear ambientes que, tanto enfríen los conflictos antes de llegar al punto de la violencia, como que promuevan un desarrollo saludable y libre de conflictos para los individuos.

[1] Un buen recurso para entender tanto las ganancias como los métodos orientados al conflicto del movimiento de la no violencia pueden encontrarse en línea en "A Force More Powerful: A Century of Non-Violent Conflict" http://www.aforcemorepowerful.org/index.php

© 2008 International Education for Peace Institute

Abordando la Violencia

Sobre la pregunta de cómo abordar el problema de la violencia, hay básicamente dos opciones:

a) Esperar hasta que la violencia ocurra

Tradicionalmente, la gente espera hasta que hayan ocurrido los comportamientos violentos antes de tomar acción. En una escuela, por ejemplo, puede ser sólo hasta después de que un estudiante se vuelve violento o muestra señales de tener problemas emocionales debido al acoso escolar, que intentamos hacer algo al respecto. En esta etapa es poco lo que se puede hacer, salvo intentar reducir el impacto negativo de la violencia en aquellos involucrados.

b) Tratar las causas antes de que estalle la violencia

Sería mucho más fácil y mucho mejor si pudiéramos prevenir en su totalidad la ocurrencia de la violencia. Esto puede ser logrado mediante la **creación de ambientes que no sean amenazadores**, los cuales podrían, entonces, prevenir que los individuos generen los intensos sentimientos de miedo, ansiedad e ira que frecuentemente conducen a los pensamientos y acciones violentas.

La Organización Mundial de la Salud recomienda que la prevención de la violencia se enfoque en múltiples niveles y sectores de la sociedad de manera simultánea. Esto puede incluir:

- Abordar los factores de riesgo individuales y tomar medidas para modificar las conductas de riesgo individuales;
- Influir en las relaciones personales cercanas y trabajar para crear ambientes familiares saludables, así como brindar ayuda profesional y apoyo para las familias disfuncionales;
- Monitorear espacios públicos tales como las escuelas, lugares de trabajo y vecindarios, así como tomar pasos para abordar problemas que puedan conducir a la violencia;
- Abordar la igualdad de género, así como las actitudes y prácticas culturales adversas;
- Abordar los principales factores culturales, sociales y económicos que contribuyen a la violencia y tomar pasos para cambiarlos, incluyendo medidas para cerrar la brecha entre ricos y pobres y asegurar acceso equitativo a bienes, servicios y oportunidades.

Los expertos coinciden en que no hay suficientes programas destinados a frenar la violencia antes de que ocurra, así como en que hay muy pocas estrategias de prevención de la violencia a nivel de la comunidad o la sociedad en comparación con aquellas enfocada al nivel individual o de relaciones. También hay consenso en que las intervenciones que se brindan en la infancia y se sostienen a lo largo del tiempo tienen más probabilidad de ser eficaces que los programas a corto plazo.

Fuente: WHO World Report on Violence and Health (2002)
http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/

Creando Ambientes Libres de Violencia

Pregunta de Enfoque: ¿Qué cosas prácticas podemos hacer para reducir la violencia?

Aunque no hay una solución simple al problema de la violencia, el siguiente proceso puede ayudar a tu escuela a volverse un ambiente libre de violencia:

Consejo #1: **Crear Ambientes no Amenazadores**



Reconociendo que cada persona es única en sus puntos de vista, experiencias, talentos e intereses, el primer consejo para crear ambientes libres de violencia es crear una comunidad en la escuela, y dentro del salón de clases, que se caracterice por la **unidad en la diversidad**.

Puede ser difícil para los jóvenes aceptar perspectivas y decisiones que difieren con las propias, pues tal diversidad puede conducir a que algunos individuos empiecen a dudar del mérito de sus propios puntos de vista. Pero, restando énfasis a la necesidad de competencia, reduciendo la presión para conformarse ciegamente y aumentando el respeto mutuo y las oportunidades de desarrollo personal, creatividad y la búsqueda de la excelencia, cada estudiante tendrá, en su manera particular, el espacio y el apoyo necesario para crecer intelectualmente, emocionalmente, socialmente y espiritualmente.

Consejo #2: **Examinar con Atención la Cosmovisión**



©Manual Velasco

Cuando una comunidad, por ejemplo, una escuela, sufre una crisis, siempre hay un alto grado de shock y de aflicción. Este shock y esta aflicción son particularmente intensos cuando la crisis es violenta, y más cuando la violencia es humana (como en un asalto o un asesinato) y no natural (como en el caso de un huracán o de una inundación). La violencia humana nos afecta más profundamente porque reconocemos que es el producto de nuestra propia voluntad en vez del resultado del clima o de otras fuerzas sobre las cuales no tenemos control directo.

Las comunidades que han atestiguado la violencia usualmente están listas para reflexionar sobre sus cosmovisiones y para evaluar sus supuestos sobre la realidad, la naturaleza humana y el propósito de la vida. El proceso de reflexión pensativa es uno de los pasos clave en la transformación.

Ya sea en respuesta a una crisis o de manera proactiva, entre más evalúe una comunidad sus cosmovisiones e intente **fomentar cosmovisiones basadas en la unidad**, mayor será la oportunidad de que tal comunidad adopte una orientación hacia la paz y que tome rumbo hacia un futuro mejor y libre de violencia.

© 2008 International Education for Peace Institute

Consejo #3: **Fomentar un Marco de Vida Significativo**



El tercer consejo para crear ambientes libres de violencia aborda la necesidad de adoptar un marco de vida incluyente y significativo.

Sin un marco de referencia significativo la gente se vuelve insegura, confundida, agitada, atemorizada y altamente vulnerable. Puede sentirse como si estuviera perdida en una jungla densa, oscura e impredecible, o en un mundo extraño, peligroso e indiferente. Sin un sentido de significado nos sentimos muy amenazados y la probabilidad de que respondamos con violencia a las circunstancias complicadas aumenta sobremanera.

Para crecer de una manera saludable, todos tenemos una profunda necesidad de un marco de referencia claro, de un entendimiento de formas de conducta aceptables e inaceptables, de modelos y héroes consistentes e inspiradores, de mentores y maestros éticos y maduros, así como de una continua guía iluminada para cuando nos enfrentamos con los cambios y las delecciones de la vida.

La búsqueda de un marco de referencia para la vida que sea incluyente, protector y constructivo es una de los fundamentos más fuertes que tenemos para construir una vida feliz, satisfactoria y libre de violencia.

Consejo #4: **Motivar en vez de Criticar**



©Quavondo Nguyen

Brindar motivación quiere decir dar a alguien el valor de desarrollarse y de crecer en su manera particular.

Imagina que llegas a la escuela una mañana después de haber pasado una hora alistándote frente al espejo y que la gente te diga "¡Te vez fantástico hoy!" Para el resto del día, cada vez que te vieras en el espejo te acordarías de su cumplido. En cambio, imagina que llegas a la escuela sintiéndote bien y alguien te dice que te ves muy mal y te pregunta si estás enfermo. Una hora después podría darte dolor de cabeza. Dos horas después, estarías enfermo. Para la mitad del día irías con tu profesor a decirle que estás enfermo. **Las ideas tienen poder.**

La crítica implanta una idea negativa en la mente de una persona. Puede causar que la gente piense negativamente de sí misma y tiene un efecto nocivo en su autoestima. **Esto es igualmente cierto de la crítica que hacemos hacia los demás y de la que hacemos hacia nosotros mismos.**

Para crecer y madurar debemos enfocarnos en, y desarrollar, nuestras buenas cualidades, nuestro conocimiento y nuestra autoestima. Es aquí donde entra la motivación. Motivando lo positivo en los demás y en nosotros mismos aumentamos nuestras oportunidades de madurar. En contraste, la crítica puede retrasar y dañar seriamente el proceso de maduración. **Los individuos inmaduros no**

pueden manejar adecuadamente los retos de la vida. Con amor y motivación (tanto para con nosotros mismos, como para con los demás) tenemos el poder de madurar, de gradualmente incrementar nuestro conocimiento y entendimiento, nuestra paciencia y confianza propia. Tal persona está en una posición mucho mejor para enfrentarse exitosamente con los retos y las amenazas de la vida.

Consejo #5: **Estimular la Creatividad y el Crecimiento**



Cada persona crece de manera única y se vuelve un ser único. De todas las cosas que creamos en la vida, la más importante es nuestra persona.

Cuando crecemos plenamente y de manera creativa sentimos un sentimiento de realización y propósito.

Mucha gente, sin embargo, no crece de una manera creativa. En vez de realización, tales individuos sienten aburrimiento y se aíslan. Ante la falta de actividades gratificantes, algunos deciden matar su tiempo en la búsqueda de gratificación inmediata mediante el uso del alcohol y las drogas; otros buscan emociones a través del vandalismo y la destrucción de la propiedad; otros tratan de encontrar el "amor" en el espejismo de las relaciones casuales, de corta duración, superficiales y, algunas veces, abusivas.

Los patrones de un desarrollo no saludable nos muestran que:

Menor Crecimiento + Menor creatividad = más frustración, miedo, ansiedad
= mayor incidencia de conflicto y violencia

El último consejo es, por lo tanto, que cada uno de nosotros debe, continuamente, buscar oportunidades para la **creatividad y el crecimiento**, de tal suerte que el aburrimiento pueda ser vencido con actividades que estimulen nuestra imaginación y nos reten a hacer algo significativo, para que podamos construir nuestras capacidades de volvernos lo mejor de nosotros mismos y para experimentar la satisfacción de la realización personal y colectiva.



© 2008 International Education for Peace Institute

Resumen Sección 4

1. **La Gente Responde a la Violencia de Diferentes Maneras**
   Las respuestas a la violencia son variadas e incluyen ignorarla, racionalizarla, reaccionar violentamente hacia ella, reaccionar no violentamente hacia ella y cultivar ambientes libres de violencia mediante la afirmación y el fortalecimiento de la capacidad humana de unidad.

2. **La Prevención Eficaz de la Violencia se Enfoca en la Creación de Ambientes Motivadores y no Amenazantes**
   La prevención eficaz de la violencia concentra sus esfuerzos en la creación de ambientes seguros, motivadores y no amenazantes, para que el ciclo de la violencia se contrarreste antes de llegar al punto de las acciones manifiestas. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los programas de prevención de la violencia brindados en la infancia y mantenidos en el tiempo tienen más probabilidad de ser eficaces que los programas de corto plazo.

3. **Cinco Consejos para Crear Ambientes Libres de Violencia en Escuelas y Salones de Clase:**
   a. Crear una atmósfera no amenazadora
   b. Examinar con atención la cosmovisión
   c. Fomentar un marco de vida significativo
   d. Motivar en vez de criticar
   e. Estimular la creatividad y el crecimiento

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 4:

1. ¿Qué medidas pueden tomarse para prevenir la violencia futura en el salón de clases, la comunidad, el hogar y en la sociedad en general?
2. ¿Cómo puede la promoción de una cosmovisión basada en la unidad asistir en la prevención de la violencia?
3. Muchos cuerpos internacionales están trabajando en tratar de eliminar la pobreza para reducir la violencia y el terrorismo. ¿Crees que es un enfoque eficaz? ¿Por qué o por qué no?
4. ¿Qué pasos crees que podrían tomarse para promover y apoyar los ambientes libres de violencia en familias, escuelas, comunidades y naciones de escasos recursos?
5. Cuando la ansiedad, el miedo y la ira empiezan a apropiarse de nuestros pensamientos y sentimientos, ¿qué puedes hacer para desacelerar la escalada hacia la violencia y recuperar tu paz interior?

© 2008 International Education for Peace Institute

Ideas de Actividades Unidad 8

1. Diseña un ambiente saludable, libre de violencia, de tu elección (familia, escuela, comunidad, lugar de trabajo, otro). Define los roles de cada persona o institución que influya en el ambiente, sea directa o indirectamente.

2. Analicen, en grupos pequeños, un escenario de un conflicto interpersonal o inter grupal. Rastreen los pasos de cómo un reto se convirtió en una amenaza y luego deterioró en violencia, delineando las áreas que pudieron haber sido abordadas de manera temprana para prevenir que ocurriera el conflicto.

3. Crea una interpretación visual o una danza sobre el enunciado: "La violencia se presenta como una fiebre en el mundo de la mente". Como preparación, familiarízate con las dinámicas psicosomáticas (mente y cuerpo) de las fiebres.

4. En grupos pequeños, crea dos escenarios: uno en donde una familia es motivadora y otro en donde la familia es desmotivadora. Invita a cada grupo a interpretar sus escenarios frente al salón. Luego discutan juntos el impacto de estas dos experiencias, tanto en la familia como en sus miembros.

5. Asume el papel de un "analista social" que está cubriendo un evento del mundo actual o una situación de crisis por parte de las Naciones Unidas. Reporta la historia de este evento, asegurándote de incluir un análisis de cómo la situación se fue desarrollando en el tiempo y qué medidas preventivas debieron haberse tomado. Además, incluye sugerencias de lo que podría hacerse en esta etapa para des escalar la violencia y ayudar a traer una resolución libre de violencia a la crisis.

Preguntas para Reflexión Personal

1. Reflexión sobre Uno Mismo

Tómate un momento para preguntarte las siguientes preguntas:

a) Me siento enojado cuando...

b) Me siento temeroso cuando...

c) Me siento preocupado cuando...

Pregunta de Enfoque:
¿Son algunas de las cosas que percibo como amenazas, en realidad, oportunidades para el crecimiento y el desarrollo personal?

2. Reflexiones sobre la Familia y las Amistades

a) ¿Cuál fue mi experiencia escolar más motivadora?

b) ¿Cuál es mi manera preferida de mostrar amor y motivación a mis amigos?

c) ¿Cómo podría hacerse mi ambiente familiar más seguro y menos amenazador?

Preguntas de enfoque:
Reconociendo que la crítica –ya sea dirigida a uno mismo o a los demás– tiene un efecto negativo en la confianza propia y en el entusiasmo para seguir oportunidades de crecimiento y claridad:

d) ¿Qué puedo hacer para ser más motivador y menos crítico hacia los demás?

e) ¿Qué puedo hacer para apoyar mi propio desarrollo positivo frente a la crítica?

3. Reflexiones sobre la Sociedad

a) ¿Cómo puedo contribuir a que mi comunidad sea más segura y menos amenazadora?

b) ¿Cómo puede la sociedad "motivar" a sus niños y jóvenes para que vivan vidas libres de violencia?

c) ¿Cómo puede contribuir mi escuela a la reducción de violencia en mi comunidad?

Pregunta de Enfoque:
Reconociendo que

© 2008 International Education for Peace Institute

"La violencia es un problema complejo relacionado con patrones de pensamiento y de conducta que son moldeados por una multitud de fuerzas dentro de nuestras familias y comunidades..."

d) ¿Cómo debería manejar la sociedad a las personas que comenten actos de violencia para que, en un futuro, las incidencias puedan ser prevenidas?

4. Reflexiones Sobre el Mundo su Conjunto

a) El mundo en el que vivimos es muy amenazador. ¿Cómo pueden los individuos como yo ayudar a volverlo menos amenazador?

b) ¿Qué desarrollos motivadores en el mundo pueden ayudarme a sentirme optimista sobre la capacidad humana para un futuro de paz, libre de violencia?

Preguntas de enfoque:

c) Muchos líderes mundiales responden a las amenazas percibidas y a las crisis con más amenazas, castigos, sanciones o violencia. ¿Por qué crees que es esto?

d) Si yo fuera el líder de una nación, ¿qué pasos tomaría para prevenir brotes de violencia en mi país? ¿Qué modelo de liderazgo pacífico desarrollaría y ofrecería al mundo?

Respuestas al Cuestionario "Estadísticas sobre la Violencia en el Siglo 20", pp. 88-89

Respuestas	
(1)	Respuesta: (c) De hecho, un estimado de 1.6 millones de personas perdieron la vida debido a la violencia de una forma u otra en el año 2000. Cerca de la mitad de estas muertes fueron suicidios, un tercio fueron homicidios y una quinta parte fueron víctimas de conflictos armados.
(2)	Respuesta: (a) En un día promedio, 1,424 personas mueren por actos de homicidio. Esto es equivalente a casi una persona asesinada cada minuto. En el año 2000 hubo un estimado de 199,000 asesinatos entre los jóvenes a nivel global. Por cada joven muerto de manera violenta, se estima que de 20 a 40 jóvenes reciben heridas que requieren tratamiento hospitalario.
(3)	Respuesta: Todos los enunciados son verdaderos.
(4)	Respuesta: (c) En el siglo 20, se estima que 191 millones de personas perdieron la vida como resultado de un conflicto, directa o indirectamente, y cerca de la mitad de ellos fueron civiles.
(5)	Respuesta: Los enunciados (a) y (c) son falsos. De acuerdo con el Dr. Etienne Krug, Director del Departamento de Heridas y Prevención de la Violencia de la Organización Mundial de la Salud: "No hay nada inevitable en lo que se refiere a la violencia, ni es una parte intrínseca de la condición humana." La violencia puede ser prevenida.
Conclusión Los expertos de salud pública dicen que estas estadísticas son sólo la punta del iceberg, siendo la mayoría de los actos violentos cometidos detrás de puertas cerradas y sin ser, mayormente, reportados. Adicionalmente a las muertes, millones de personas quedan heridas como resultado de la violencia y sufren de problemas físicos, sexuales, reproductivos y mentales. La muerte y la discapacidad causadas por la violencia la vuelven uno de los principales temas de salud pública de nuestro tiempo.	
Fuente: WHO World Report on Violence and Health (2002) http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/	

© 2008 International Education for Peace Institute

Declaración de Sevilla sobre la Violencia, España, 1986

Convencidos de que es responsabilidad nuestra como investigadores en diversas disciplinas llamar la atención sobre las actividades más peligrosas y más destructivas de nuestra especie, a saber la violencia y la guerra; reconociendo que la ciencia es un producto de la cultura que no puede tener carácter definitivo o abarcar todas las actividades humanas; agradecidos por el apoyo que hemos recibido de las autoridades de Sevilla y de los representantes españoles de la UNESCO;

Nosotros, los universitarios abajo firmantes, originarios del mundo entero y representantes de las disciplinas pertinentes, nos hemos reunido y hemos logrado el siguiente manifiesto sobre la violencia. En este manifiesto, impugnamos cierto número de presuntos descubrimientos biológicos que han sido utilizados por personas, incluso en nuestros respectivos ámbitos, pasa justificar la violencia y la guerra. Puesto que la utilización de estos "descubrimientos" ha creado un clima de pesimismo en nuestras sociedades, proclamamos que la denuncia pública y reflexionada de tales manipulaciones constituye una contribución importante al Año Internacional de la Paz.

El mal uso de hechos y teorías científicos con el fin de legitimar la violencia y la guerra, sin ser un fenómeno nuevo, está estrechamente asociado al advenimiento de la ciencia moderna. Por ejemplo, la teoría de la evolución ha sido "utilizada" para justificar no sólo la guerra, sino también el genocidio, el colonialismo y la eliminación del más débil.

Explicamos nuestro punto de vista en forma de cinco proposiciones. Somos perfectamente conscientes de que, en el marco de nuestras disciplinas, se podría hablar de muchas otras cuestiones que también atañen a la violencia y la guerra, pero nos ceñiremos voluntariamente a lo que consideramos una primera etapa esencial.

CIENTIFICAMENTE ES INCORRECTO decir que hemos heredado de nuestros antepasados los animales una propensión a hacer la guerra. Aunque el combate sea un fenómeno muy expandido en las especies animales, en las especies vivas sólo se conocen algunos casos de luchas destructoras intra-especies entre grupos organizados. Y en ningún caso implican el recurso a utensilios usados como armas. El comportamiento predador que se ejerce con respecto a otras especies, comportamiento normal, no puede ser considerado como equivalente a la violencia intra-especies. La guerra es un fenómeno específicamente humano que no se encuentra en los demás animales.

El hecho de que la guerra haya cambiado de manera tan radical a lo largo de los tiempos prueba claramente que se trata de un producto de la cultura. La filiación biológica de la guerra se establece, principalmente, a través del lenguaje que hace posibles la coordinación entre los grupos, la transmisión de la tecnología y el uso de utensilios. Desde un punto de vista biológico, la guerra es posible pero no tiene carácter ineluctable como lo demuestran las variaciones de lugar y de naturaleza que ha sufrido en el tiempo y en el espacio. Existen culturas que desde hace siglos no han hecho la guerra y otras que en ciertos periodos la han hecho con frecuencia y luego han vivido en paz durante mucho tiempo.

CIENTIFICAMENTE ES INCORRECTO decir que la guerra o cualquier otra forma de comportamiento violento está genéticamente programada en la naturaleza humana. Aunque los genes están implicados a todos los niveles del funcionamiento del sistema nervioso, son la base de un potencial de desarrollo que sólo se realiza en el marco del entorno social y ecológico. Aunque indiscutiblemente varía la predisposición de los individuos a sufrir la huella de su experiencia, no obstante, sus personalidades son determinadas por la interacción entre su dotación genética y las condiciones de su educación. Con excepción de algunos raros estados patológicos, los genes no producen individuos necesariamente predispuestos a la violencia. Pero el caso contrario también es cierto. Aunque los genes estén implicados en nuestro comportamiento, ellos solos no pueden determinarlo totalmente.

CIENTIFICAMENTE ES INCORRECTO decir que a lo largo de la evolución humana se haya operado una selección en favor del comportamiento agresivo sobre otros tipos. En todas las especies bien estudiadas, la capacidad para cooperar y cumplir funciones sociales adaptadas a la estructura de un grupo determina la posición social de sus miembros. El fenómeno de "dominación" implica lazos sociales y filiaciones; no resulta sólo de la posesión y la utilización de una fuerza física superior, aunque pone en juego

comportamientos agresivos. Cuando, por la selección genética, se han creado artificialmente tales comportamientos en los animales, se ha constatado la aparición rápida de individuos no hiperagresivos; ésto permite pensar que en condiciones naturales la presión en favor de la agresividad no había alcanzado naturalmente su nivel máximo. Cuando tales animales hiperagresivos están presentes en un grupo, o destruyen la estructura social, o son eliminados de ella. La violencia no se inscribe ni en nuestra herencia evolutiva ni en nuestros genes.

CIENTIFICAMENTE ES INCORRECTO decir que los hombres tienen "un cerebro violento"; aunque nuestro aparato neurológico nos permite actuar con violencia, no se activa de manera automática por estímulos internos o externos. Como en los primates superiores y contrariamente a los demás animales, las funciones superiores neurológicas filtran estos estímulos antes de responder. Nuestros comportamientos están modelados por nuestros tipos de condicionamiento y nuestros modos de socialización. No hay nada en la fisiología neurológica que nos obligue a reaccionar violentamente.

CIENTIFICAMENTE ES INCORRECTO decir que la guerra es un fenómeno instintivo o que responde a un único móvil. El surgimiento de la guerra moderna es el punto final de un recorrido que, comenzando por factores emocionales, a veces cualidades instintivas, ha desembocado en estos factores cognoscitivos. La guerra moderna pone en juego la utilización institucionalizada de una parte de las características personales tales como la obediencia ciega o el idealismo, y por otra aptitudes sociales tales como el lenguaje; finalmente implica planteamientos racionales tales como la evaluación de los coses, la planificación y el tratamiento de la información. Las tecnologías de la guerra moderna han acentuado considerablemente el fenómeno de la violencia, sea a nivel de la formación de los combatientes o en la preparación psicológica a la guerra (le la población. Debido a esa ampliación, se tiende a confundir las causas y las consecuencias.

Como conclusión proclamamos que la biología no condena a la humanidad a la guerra, al contrario, que la humanidad puede liberarse de una visión pesimista traída por la biología y, una vez recuperada su confianza, emprender, en este Año Internacional de la Paz y en los años venideros, las transformaciones necesarias de nuestras sociedades. Aunque esta aplicación depende principalmente de la responsabilidad colectiva, debe basarse también en la conciencia de individuos, cuyo optimismo o pesimismo son factores esenciales. Así como "las guerras empiezan en el alma de los hombres", la paz también encuentra su origen en nuestra alma. La misma especie que ha inventado la guerra también es capaz de inventar la paz. La responsabilidad incumbe a cada uno de nosotros.

Sevilla, 16 de Mayo, 1986

David Adams, Psychology, Wesleyan University, Middletown, CT., U.S.A.
S.A. Barnett, Ethology, The AustralianNational University, Canberra, Australia
N.P. Bechtereva, Neurophysiology, Institute for Experimental Medicine of Academy of Medical Sciences of the U.S.S.R., Leningrad, U.S.S.R.
Bonnie Frank Carter, Psychology, Albert Einstein Medical Center, Philadelphia (PA), U.S.A.
José M. Rodriguez Delgado, Neurophysiology, Centro de Estudios Neurobiologicos, Madrid, Spain
José Luis Diaz, Ethology, Instituto Mexicano de Psiquiatria, Mexico D.F., Mexico
Andrzej Eliasz, Individual Differences Psychology, Polish Academy of Sciences, Warsaw, Poland
Santiago Genovés, Biological Anthropology, Instituto de Estudios Antropologicos, Mexico D.F., Mexico
Benson E. Ginsburg, Behavior Genetics, University of Connecticut, Storrs, CT., U.S.A.
Jo Groebel, Social Psychology, Erziehungswissenschaftliche Hochschule, Landau, Federal Republic of Germany
Samir-Kumar Ghosh, Sociology, Indian Institute of Human Sciences, Calcutta, India
Robert Hinde, Animal Behaviour, Cambridge University, Cambridge, U.K.
Richard E. Leakey, Physical Anthropology, National Museums of Kenya, Nairobi, Kenya
Taha H. Malasi, Psychiatry, Kuwait University, Kuwait
J. Martin Ramirez, Psychobiology, Universidad de Sevilla, Spain
Federico Mayor Zaragoza, Biochemistry, Universidad Autonoma, Madrid, Spain
Diana L. Mendoza, Ethology, Universidad de Sevilla, Spain
Ashis Nandy, Political Psychology, Centre for the Study of Developing Societies, Delhi, India
John Paul Scott, Animal Behavior, Bowling Green State University, Bowling Green, OH., U.S.A.
Riitta Wahlstrom, Psychology, University of Jyväskylä, Finland

© 2008 International Education for Peace Institute

Vocabulario Clave

Amenaza: una expresión de la intención de infligir un mal, una herida o un daño.[2]

Aprehensión: un sentimiento de ansiedad o miedo de que algo malo o desagradable va a ocurrir; temor; incomodidad.

Conflicto: disputa, discordia, o choque directo que resulta de la desunión.

Cosmovisión: un marco de referencia mental a través del cual los individuos o los grupos miran la naturaleza de la realidad, la naturaleza y el propósito de la vida humana y las leyes que gobiernan las relaciones humanas.

Injusticia Estructural: la opresión y/o explotación de la gente a través de las estructuras y políticas de las instituciones sociales o gubernamentales.

Motivación: llenar con valor, fuerza o propósito; elevar la confianza propia; llenar algo con vida, energía, coraje o vigor; levantar el desánimo o el desaliento con una infusión de coraje o entusiasmo fresco; brindar coraje suficiente para sobreponerse a la timidez o al titubeo.[3]

Oportunidad: una buena coyuntura para el avance o el progreso.[4]

Reto: un problema o tarea estimulante; una oportunidad vigorizante; un llamado a cuentas o un llamado para cuestionar.

Violencia: es cualquier acto –físico, psicológico, verbal, sexual o estructural– que tiene como intención, o resulta en, el daño a uno mismo, a otro ser vivo, al medio ambiente o a la propiedad personal o de los demás. La violencia siempre es destructiva y representa el acto final de una serie de desarrollos en conflicto dentro del individuo o institución que la comete.

[2] Merriam-Webster Dictionary.
[3] Merriam-Webster Dictionary.
[4] Merriam-Webster Dictionary.

Unidad 9:

Creando una Cultura de Sanación

Resumen

Esta unidad examina el concepto de "Cultura de Sanación". Define los procesos clave de la sanación individual y comunitaria, analiza enfoques populares a la recuperación de desórdenes post conflicto y presenta las características de una cultura de sanación como se fomentan en el Programa de Educación para la Paz.

Contexto

En una unidad previa discutimos las dinámicas y los efectos de la violencia en los individuos y buscamos respuestas a la pregunta de cómo prevenir la violencia en los niveles interpersonales e inter grupales. En esta unidad vamos a revisar el impacto de la violencia sobre los individuos y las comunidades de personas y vamos a considerar dos preguntas: "¿Pueden *poblaciones enteras* recuperarse de los efectos de la violencia? Si es así, ¿cómo?"

En décadas recientes, mientras el mundo ha sido testigo de olas de violencia crecientes entre grupos religiosos, étnicos, tribales y políticos, hemos adquirido un mayor entendimiento de los impactos psicológicos, sociales y económicos que la violencia puede tener en generaciones sucesivas de personas.

Con naciones sufriendo cada día los efectos devastadores de la violencia pasada y presente, se vuelve evidente que se necesita de manera crítica un enfoque sistemático a la sanación de poblaciones completas si es que se han de alcanzar avances significativos hacia la justicia global, la paz y el bienestar.

Esta unidad delinea la "Cultura de Sanación"[1], un nuevo enfoque al reto de la recuperación colectiva de la violencia. Una Cultura de Sanación es aquella que ayuda a poblaciones enteras de individuos –adultos y niños, víctimas y agresores, líderes de gobiernos y ciudadanos, pobres y ricos, todos por igual– a sobreponerse a los efectos del severo trauma psicosocial de la violencia, la guerra y otras atrocidades. Este enfoque se basa en una perspectiva única en relación con la naturaleza de la sanación y el proceso de recuperación, ambos fundamentados en el paradigma de la unidad.

[1] Esta unidad se basa fuertemente en el siguiente artículo: H.B. Danesh, (2008). Creating a culture of healing in multiethnic communities: an integrative approach to prevention and amelioration of violence-induced conditions. *Journal of Community Psychology, 36*(6), 814-832.

Sección 1: Violencia y Procesos Individuales de Sanación

Objetivos

Al concluir la sección, deberás ser capaz de:

- Discutir los efectos que tiene la violencia es sus víctimas y en sus perpetradores;
- Comparar los procesos biológicos y psicosociales de sanación;
- Ilustrar cómo la creación de la salud o sanación es sinónimo de crear unidad;
- Describir tres procesos fundamentales que fomentan la salud psicológica individual.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección tómate unos minutos para reflexionar sobre las siguientes frases y complétalas con tus propias ideas:

"Sanar" de heridas físicas significa…

-
-

"Sanar" de heridas emocionales significa…

-
-

Sanar" de heridas espirituales quiere decir…

-
-

"Salud" es…

-

© 2008 International Education for Peace Institute

Los Efectos de la Violencia sobre los Individuos

En una unidad anterior discutimos la naturaleza y las dinámicas de la violencia, así como su impacto en los individuos. Brevemente, definamos la violencia como sigue:

Definición:

Violencia *es cualquier acto –físico, psicológico, sexual o estructural– que tiene como intención, o resulta en, el daño a uno mismo, otro ser vivo, el medio ambiente o la propiedad personal o de otra persona. La violencia siempre es destructiva y representa el acto final en una serie de desarrollos conflictivos dentro del individuo o la institución que la comete.*

Nosotros exploramos las raíces de la violencia y concluimos que los seres humanos no están ni biológica y genéticamente condenados a la violencia. Más bien, la violencia es un proceso que comienza en la mente y está fuertemente influido por nuestras cosmovisiones –las cuales están modeladas por nuestra educación y experiencias de vida– y, como tal, puede ser prevenido. No obstante, la violencia –tanto individual como colectiva– está generalizada en nuestro mundo actual y sus efectos devastadores se sienten a lo largo de cada sociedad del planeta.

Pregunta de Enfoque: ¿Cómo afecta la violencia a sus víctimas?

La violencia tiene un rango de impactos negativos sobre sus víctimas, sus perpetradores, el medio ambiente, la economía y el bienestar social de la sociedad. La violencia afecta de manera negativa a los individuos y a los grupos de personas en niveles físicos, psicológicos, relacionales, morales y espirituales.

Mientras que, tanto las víctimas, como los perpetradores de la violencia sufren en múltiples niveles, el grado de severidad y de los efectos en el largo plazo difiere para cada uno. De manera general, las víctimas de la violencia sufren más con respecto a los aspectos físicos (daños corporales, enfermedad, muerte) y psicológicos (tristeza, ira, miedo, culpa y descontento) de su vida.



©Tony Dejak / AP Photo

Tanto las víctimas como los perpetradores, sufren también una gran disrupción en las esferas interpersonales, sociales y económicas de su vida. Ambos grupos frecuentemente experimentan dificultades interpersonales, incluyendo conflicto marital, rompimientos familiares y desconfianza mutua; y problemas sociales tales como mayor violencia, crimen, racismo y un gran abuso de drogas y alcohol.

Pregunta de Enfoque: ¿Cómo afecta la violencia a los perpetradores?

Mientras que las víctimas tienden a responder bien a los intentos de ayudarlos a recuperarse del impacto negativo de la violencia sobre ellos, la perspectiva para los perpetradores de la violencia usualmente es más negativa en el largo plazo. Los perpetradores de la violencia usualmente tienen que lidiar con los impactos negativos de sus propias acciones en una de tres maneras:



© Pascal Genest / iStockphoto

- Autodestrucción: a través del descuido, la irresponsabilidad, el abuso de alcohol y de substancias y hábitos y acciones interpersonales destructivas;

- Auto engaño: basado en la noción de que no han hecho ningún mal y, en palabras de Dewey, "no tienen suficiente consciencia para querer hacer trabajo de sanación" (2004, 94). Estos individuos usualmente cometen más atrocidades;

- Reparación por sus fechorías: a través de buenas acciones, arrepentimiento, aceptación del castigo, oración y pidiendo perdón.

La Necesidad de Sanación

Claramente, cuando ocurre la violencia, la vida no puede regresar a la normalidad, ni para las víctimas ni para los perpetradores, sin que se lleve a cabo un proceso de sanación.

Pero, ¿qué involucra el proceso de sanación? Considera los procesos biológicos que ocurren para promover, proteger y completar el proceso de sanación de una herida en el cuerpo. Pueden encontrarse ciertos paralelismos entre los procesos biológicos y psicosociales de sanación.

Encontramos, por ejemplo, que "la sanación" o la creación de la "salud" –sea ésta biológica o psicosocial– es sinónimo de la creación de "unidad": el establecimiento de un equilibrio dinámico y de integridad dentro de nosotros mismos y en nuestras interacciones con el mundo.

Definición:

Salud *es un estado de plenitud, equilibrio, balance y harmonía –en breve, unidad orgánica.*

Sanación *es el proceso de crear unidad en todos los aspectos de la vida humana, individual y comunal –físicos, emocionales, sociales y espirituales.*

© 2008 International Education for Peace Institute

Cómo Ocurre la Sanación de Heridas Físicas

"Cuando el tejido vivo se daña, un conjunto de eventos tiene lugar, de una manera predecible, para reparar el daño. Estos eventos se empalman en el tiempo y deben ser categorizados artificialmente en pasos separados, llamados las fases inflamatoria, proliferativa y de maduración.

En la primera fase, se envuelven las bacterias y los desechos, se destruyen y se remueven, y se liberan factores que causan la migración y la división de las células involucradas en la segunda fase.

La segunda fase se caracteriza por el crecimiento de nuevos vasos sanguíneos a partir de vasos ya existentes; la formación de estructuras básicas para la creación y el apoyo del crecimiento de nuevo tejido, diferenciación y comunicación inter celular regulada; la formación de células protectoras sobre la herida para cubrirla y regular la interacción del tejido con el ambiente externo; y la contracción de la herida a través del trabajo de células especiales que se sujetan en las orillas de la herida y la contraen –juntando los extremos de la herida– hasta que el proceso de reconstitución termine, momento en el cual las células innecesarias dejan de funcionar y son desechadas.

Y, finalmente, en la tercera fase, el cuerpo restaura una elasticidad organizada al sitio de la antigua herida y regresa una fuerza y funcionalidad casi igual a la original".

Ver "Wound Healing" en Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Wound_healing_phases



Otra definición ampliamente aceptada de la salud es aquella de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Ésta enuncia que "la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no solamente la ausencia de enfermedad o de dolencia (WHO, 1946).



©Melodie T. SXC

Por tanto, la salud –en todos sus aspectos– puede ser vista como una condición dinámica de unidad interna y externa, en la cual los individuos y los grupos responden de manera constructiva y significativa a las demandas cambiantes de la vida.

En Foco: Salud Psicológica

La salud psicológica individual depende de tres procesos fundamentales:

1) Adquisición de conocimiento;
2) Formación de relaciones; y
3) Transformación de la conducta.

Adquisición de conocimiento: se refiere al proceso de obtener un conocimiento cada vez mejor de uno mismo, de los demás y del mundo (la naturaleza, las ideas, la belleza, Dios) en el contexto de la verdad y la confianza –las dos condiciones más importantes para un entendimiento auténtico y científico.

Formación de relaciones: requiere, además de veracidad y confianza, amor, sin el cual es imposible formar relaciones saludables. Los ambientes que conducen a tales relaciones se caracterizan por amor hacia uno mismo, hacia los demás y hacia el mundo.

Transformación de la conducta: es dentro del marco de tales relaciones saludables y del conocimiento y entendimiento adquirido recientemente que ocurre el proceso de transformación de la conducta, y dentro del cual nuestras actitudes y enfoques hacia uno mismo, los otros y el mundo, se empieza a alterar.

Salud Psicosocial y Cosmovisión

Estos tres procesos de salud psicológica son expresiones de los principales poderes de la psique humana: los poderes de conocimiento, amor y voluntad que hemos discutido en el Manual de EPP, Vol. 1 Unidad 3 en *El Concepto de la Naturaleza Humana.*

- El **poder del conocimiento** se refiere a la habilidad de buscar, reconocer, entender y comunicar la *verdad*;

- El **poder del amor** se refiere a la habilidad de crear *unidad* dando, recibiendo e incluyendo a los otros de manera universal;

- El **poder de la voluntad** se refiere a la habilidad de tomar decisiones que son *justas* y, voluntariamente, estar al *servicio* de los demás.

Cuando un individuo se involucra en los tres procesos de **adquisición de conocimiento, formación de relaciones** y **transformación de la conducta**, él o ella gradualmente desarrolla una identidad más universal e incluyente –un proceso que hemos identificado en unidades anteriores como la formación de una "cosmovisión basada en la unidad".

© 2008 International Education for Peace Institute

Procesos Individuales de Sanación

Hoy en día, el proceso de sanación de individuos está, con más frecuencia, basada en la práctica de la psicoterapia.

Las prácticas psicoterapéuticas moderas, basadas en las escuelas psicoanalíticas establecidas por Sigmund Freud, Carl Jung y Alfred Adler, están fundamentadas en los tres procesos psíquicos de conocimiento, amor y voluntad, con énfasis variables en uno u otro de ellos.

En el contexto de la terapia, las tareas de adquirir un conocimiento propio cada vez más profundo, de establecer relaciones más auténticas y maduras y de actuar de maneras más creativas y constructivas, son perseguidas a través del **recuento de las historias de vida y las experiencias propias** –los éxitos y fracasos, gozos y tristezas, esperanzas y desesperanzas, desgracias y errores de juicio, retos y oportunidades– con la esperanza de reevaluar su significancia y de obtener nuevos "entendimientos"; todo esto combinado con **aprender a recibir y a dar amor de una manera saludable**, hacia uno mismo y hacia los demás.



©Brad Killer / istockphoto

La sanación psicológica es un proceso sumamente personal y, en palabras del prominente psicoanalista, Hans Loewald (1960), "es, en esencia, una cura a través del amor."

Resumen de la Sección 1

1. **La Salud es más que la Ausencia de Enfermedad**
   La salud se refiere al estado completo de bienestar, de plenitud, equilibrio, balance y armonía –en breve, unidad orgánica. La sanación es el proceso de crear unidad en todos los aspectos de la vida humana individual y comunitaria –física, emocional, social y espiritual.

2. **Tanto las Víctimas como los Perpetradores Necesitan Sanación**
   Las víctimas, los perpetradores y aquellos afectados de manera secundaria por la violencia sufren en los niveles psicológicos, relacionales, morales y espirituales, en diferentes grados de intensidad. Romper con el ciclo de violencia requiere que todos lleven a cabo un proceso de sanación.

3. **La Sanación Psicológica del Conflicto y la Violencia es Fomentada a través de la Adquisición de Conocimiento, Formación de Relaciones y la Transformación de la Conducta**
   En una Cultura de Sanación, la sanación psicológica y la recuperación social del impacto destructivo de la violencia sobre los individuos y las comunidades ocurre dentro de los tres procesos interrelacionados de adquisición de conocimiento, formación de relaciones y transformación de conductas.

4. **Un Indicador de la Sanación es el Cambio de Cosmovisiones Basadas en el Conflicto a Cosmovisiones Basadas en la Unidad**
   En el núcleo del proceso de sanación está la transformación esencial de ideas, relaciones y comportamientos basados en el conflicto a aquellas basadas en la unidad.

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 1:

1. ¿Qué es sanación?
2. ¿Cómo describirías a lo opuesto a la sanación?
3. ¿Puede la gente sanar de los efectos de la violencia extrema?
4. ¿Qué requiere el proceso de sanación?
5. ¿Qué papeles juegan la adquisición de conocimiento, la formación de relaciones y la transformación de conductas en el proceso de sanación individual?
6. ¿Son las víctimas de violencia más proclives a volverse, ellas mismas, violentas?

Sección 2: Violencia y Procesos Comunitarios de Sanación

Objetivos

Al finalizar esta sección deberás ser capaz de:

- Describir los síntomas de *la mala salud psicosocial a gran escala*, producto del conflicto y la violencia a nivel comunitario;
- Comparar y contrastar los tres principales enfoques para la recuperación a nivel comunidad que se utilizan comúnmente hoy en día;
- Identificar algunos de los retos asociados con los *procesos efectivos de sanación psicosocial a gran escala*.

Actividad Preliminar

Antes de empezar esta sección, tómate un momento para completar el siguiente ejercicio:

Imagina que la sociedad humana es como un cuerpo o un organismo vivo, compuesto de células, tejidos, órganos y sistemas regulatorios. Todos los elementos de la sociedad –los individuos, las familias, las escuelas, las industrias y los negocios, las organizaciones sociales y culturales, los sistemas gubernamentales, los servicios públicos, los sistemas de transporte y comunicación, en sus respectivas dimensiones materiales, psicológicas, sociales y éticas– son como los diversos componentes y condiciones que conforman esta entidad viva.

Tomando del escenario anterior, reflexiona y trata de responder las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo está organizado este organismo de la sociedad? Trata de mapear el "cuerpo" de la sociedad identificando sus equivalentes con las células, tejidos, órganos y diversos sistemas.

2. Si la sociedad es como un organismo viviente, ¿cómo sería su condición de "salud"?

3. Si una parte de la sociedad estuviera herida, ¿cómo sería afectado el resto del organismo de la sociedad?

4. ¿Qué paralelos podemos encontrar, hoy en día, en la sociedad con las condiciones biológicas de "enfermedad", "desorden" o "enfermedad crónica"?

© 2008 International Education for Peace Institute

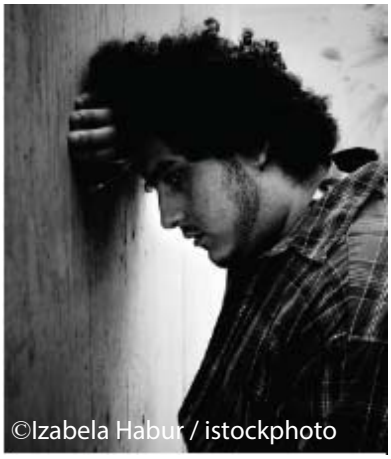
Los Efectos de la Violencia sobre las Comunidades

Cuando muchos individuos en una sociedad dada sufren del impacto de episodios violentos y destructivos de opresión, desplazamiento, privación, guerra, hambruna, desastres naturales y enfermedad, somos testigos del surgimiento de *una mala salud psicosocial a gran escala.*


©AFP / Getty Images

Los síntomas de la *mala salud psicosocial a gran escala* incluyen los sentimientos de ira, miedo, culpa, depresión y descontento; dificultades interpersonales que incluyen el conflicto marital, la ruptura familiar y la desconfianza mutua; y problemas sociales como la violencia, la delincuencia, el racismo y un abuso generalizado de drogas y alcohol.

Otros retos psicosociales, tales como la desigualdad de géneros, pobreza extrema, prejuicios inter grupales e ignorancia de los derechos y responsabilidades humanas universales, también caen dentro del alcance de la mala salud psicosocial a gran escala.


©Izabela Habur / istockphoto

Las necesidades de sanación a nivel comunitario son, por tanto, similares en muchos aspectos a las necesidades de sanación individuales. Después de todo, como individuos, nos volvemos quienes somos dentro del contexto de nuestras relaciones; y es dentro del contexto de nuestras relaciones que creamos comunidades saludables o insalubres.

La comunidad es, esencialmente, un agregado (colección) de relaciones; una agrupación de personas dentro del marco de la unidad basada en ciertas creencias, suposiciones y conocimientos compartidos; maneras acordadas de expresar preocupación, cuidado, compasión y amor; y códigos aceptados de conducta y de relaciones interpersonales.

El conflicto y la violencia dañan estas relaciones y amenazan la vida social de la entidad comunitaria. La disfunción psicológica que resulta de experiencias traumáticas puede ser transmitida a las nuevas generaciones. La violencia y la guerra también tienen impactos destructivos en la economía, el medio ambiente, la familia y otras instituciones de la sociedad. El reto de sanar grandes poblaciones y comunidades de personas es, por lo tanto, el reto de crear relaciones saludables en todos los niveles de la sociedad y bajo todas las condiciones de vida.

Cuando las comunidades están en necesidad de sanar debido a un conflicto y a la violencia, los procesos de **adquisición de conocimiento, formación de relaciones** y **transformación de la conducta** son sumamente necesarios, pero están acompañados de un cierto reto particular, en parte, debido a la escala de esta empresa. Por tanto, se requiere un enfoque a la sanación particular ajustado a las complejas necesidades y restricciones de las grandes poblaciones.

Enfoques Actuales a la Sanación a Nivel Comunidad

Hoy en día se utilizan tres enfoques principales para ayudar a que las comunidades se recuperen de los traumas psicosociales relacionados con la violencia, así como de la mala salud. Estos son:

a) El Enfoque Curativo o Terapéutico

b) El Enfoque de dar Consejos o de Asesoría

c) El Enfoque de Rehabilitación o de Justicia Restaurativa

Cada enfoque tiene sus méritos, pero ninguno es completamente adecuado para responder a los retos conceptuales, prácticos y económicos de sanar grandes poblaciones. A continuación se brinda una breve descripción de cada método.

a) El Enfoque Curativo o Terapéutico

El **enfoque curativo o terapéutico** se refiere al trabajo realizado por profesionales médicos y de la salud a quienes la sociedad les confió el mandato de disminuir los sufrimientos y de sanar las enfermedades del individuo y, cuando sea requerido y posible, de grandes grupos de afligidos.

Entre los enfoques terapéuticos más comúnmente usados están aquellos utilizados para una condición conocida como Desorden por Estrés Post Trauma (DEPT). Este enfoque terapéutico –practicado por psiquiatras, psicólogos y otros cuantos profesionales de la salud entrenados– está centrado en la persona; enfocado en los individuos, grupos pequeños y, posiblemente, sus familias; y rara vez en temas de salud y bienestar de la sociedad.

Los enfoques psicoterapéuticos utilizados en el DEPT básicamente se centran en revivir la experiencia traumática mediante el recuerdo, la imaginación, el juego de rol y otras técnicas similares en el ambiente seguro y relativamente relajado de la oficina terapéutica.

El enfoque del DEPT es particularmente apto para individuos y grupos pequeños. Requiere ser administrado por practicantes altamente entrenados y calificados y es bastante costoso. Como tal, el enfoque DEPT no puede ser, realísticamente, considerado para ayudar a grandes poblaciones de personas impactadas por tales experiencias traumáticas como la guerra, la limpieza étnica, la tortura, la violación masiva y otros crímenes contra la humanidad que son, y han sido, practicadas ampliamente a lo largo del mundo. Más aún, el tratamiento del DEPT trata principalmente con un lado de la ecuación de la violencia, usualmente la víctima. El enfoque del DEPT ni está enfocado en, ni es práctico para, ayudar a todos los participantes dentro de un conflicto violento a sobreponerse a los impactos calamitosos que éste ha tenido sobre ellos.

Más aún, el enfoque psicoterapéutico está crecientemente basado en el uso de pastillas y medicamentos, más que en una exploración psicológica, como fue abogado por sus creadores a principios del siglo 20. Como tal, el enfoque terapéutico se ha vuelto muy limitado tanto en el alcance de sus objetivos de sanación, como en la extensión de sus beneficios a grandes poblaciones.

© 2008 International Education for Peace Institute

b) El Enfoque de dar Consejos o de Asesoría

Este enfoque es una práctica antigua y en muchas sociedades el papel de aquel que brinda un consejo es interpretado por los ancianos, personas de reputación, aquellos en posiciones de autoridad y por amigos. Usualmente ocurre en un contexto informal, aunque, también, cada vez más de una manera formal.

La función principal de estos individuos es brindar consejos y sugerir modos de comportamiento y líneas de acción de acuerdo con su experiencia, conocimiento y cosmovisión propia, las cuales están basadas en normas culturales y en tradiciones que han pasado la prueba del tiempo. Estas formas de brindar consejos y de consejería, aunque rara vez de manera científica, pueden brindar algunos beneficios y pueden ser integradas en los programas de recuperación psicosocial.

Desde mediados del siglo 20, el brindar consejos ha florecido, particularmente en Occidente, en la forma de la profesión del asesor. Esta profesión todavía está evolucionando, sin embargo, y no todos los "asesores" tienen el entrenamiento y la experiencia necesaria para manejar adecuadamente los impactos profundos y duraderos del trauma. Cuando la asesoría carece del rigor científico de los enfoques terapéuticos, carece de la autoridad de la consejería tradicional, sus beneficios son limitados y pueden, algunas veces, hacer más mal que bien.

c) El Enfoque de Rehabilitación o de Justicia Restaurativa

El **enfoque de rehabilitación o de justicia restaurativa** busca rehabilitar a las poblaciones a través de prácticas formalizadas que ayudan a los individuos y comunidades a sobreponerse a desórdenes post violencia para que puedan, una vez más, tener una vida individual y relacional funcional y, por ende, más saludable.

Las **Comisiones de la Verdad y la Reconciliación (CVRs)**, utilizadas en la Sudáfrica posterior al apartheid, están incluidas dentro de esta categoría y representan uno de los modelos principales, a la fecha, de recuperación sistemática de la totalidad de la población.

La meta del enfoque CVR es crear foros donde se comparta la verdad y se dé el perdón, junto con reparaciones limitadas (para la víctima) y castigo (para el agresor) para poder abordar las heridas sufridas por las víctimas de la violencia y por los individuos que perpetraron la violencia. La filosofía detrás de las CVR es que la unidad nacional puede ser recuperada cuando las víctimas, testigos y perpetradores reciben una oportunidad de contar públicamente sus historias sin miedo a la persecución. La verdad de las atrocidades pasadas se discute abiertamente y a los perpetradores de la violencia se les da una oportunidad de pedir perdón y de tomar medidas reconciliatorias.

Desde 1973 se han formado variantes de la "Comisión de la Verdad y la Reconciliación" en más de 20 países. Estas comisiones han sido patrocinadas por una amplia gama de organizaciones y han tenido un récord mixto de éxito. Las razones de estos resultados son variadas, pero tienen que ver, en parte, con la manera en que se definen los conceptos de *verdad, justicia* y *reconciliación*.

Verdad: La verdad usualmente se oculta por el miedo al castigo, por el sentimiento de pena del individuo y por la posibilidad de ser rechazado por los seres queridos y por la comunidad propia. La confusión y los malentendidos son, también, condiciones comunes de amenaza, obstaculizando, por tanto, el acceso a la verdad. En ausencia de un acuerdo sobre "la verdad de lo ocurrido" es difícil brindar justicia y alcanzar una auténtica reconciliación.

Justicia: La justicia es un tema que despierta emociones y preocupaciones intensas para aquellos que han estado directa o indirectamente involucrados en la violencia. Las CVR han intercambiado la impunidad (exención de castigo bajo la ley) de los perpetradores de la violencia por el hecho de que digan la verdad acerca de lo cometido. Los defensores del enfoque de CVR se han preocupado de que, bajo la amenaza del castigo, la verdad nunca surgirá. Otros sienten que la impunidad esencialmente condona la violencia ocurrida, no hace nada para restaurar la dignidad de aquellos que fueron arruinados por la violencia y que el castigo de los delitos cometidos es absolutamente esencial para establecer una fundación de justicia sobre la cual puede emerger, gradualmente, la reconciliación.

Reconciliación: La reconciliación es posible cuando todos los individuos afectados por la violencia – víctimas, perpetradores y testigos– sienten que la verdad ha sido desenterrada y que la justicia ha sido repartida. Sin esto, la cuestión de la reconciliación se vuelve irrelevante. En ausencia de la verdad y la justicia, las víctimas de la violencia sienten que no fueron ni escuchadas ni compensadas; mientras que los perpetradores generalmente tienden a sentirse absueltos, justificados y victoriosos. La reconciliación auténtica requiere de una transformación definitiva de la cosmovisión, pasando de ideas y enfoques hacia la vida basados en el conflicto, a enfoques orientados a la unidad basados en la conciencia del hecho de que la humanidad es una sola y en la práctica de unidad en la diversidad. Sólo entonces podrá ser aceptada la humanidad, dignidad e igualdad de los antiguos enemigos, y sólo entonces podrán los marcos sociales, económicos, morales y políticos apropiados ser impuestos para asegurar justicia, armonía y bienestar para la sociedad entera.

Retos Clave a Abordar

Con base en nuestra revisión de los beneficios y limitaciones de los tres enfoques usados actualmente para tratar con la mala salud psicosocial a gran escala, podemos ver que un enfoque más efectivo para la sanación a nivel de la comunidad necesita:

- Crear ambientes seguros tanto para las víctimas como para los perpetradores de la violencia, para que compartan la verdad acerca de las atrocidades que han, respectivamente, experimentado y cometido;
- Crear enfoques "más justos" para el tema de la justicia, de manera que cuando "se haga justicia", ésta contribuya exitosamente a incrementar y mantener la armonía y la paz en la sociedad;
- Fomentar la transformación de cosmovisiones basadas en el conflicto a cosmovisiones basadas en la paz, como un fundamento clave para la promoción de la reconciliación y para la construcción de una cultura de paz que pueda abarcarlo todo.

En las siguientes secciones examinaremos cómo pueden ser llevadas a cabo tales estrategias.

© 2008 International Education for Peace Institute

Resumen de la Sección 2

En esta sección hemos aprendido que:

1. **Las Comunidades Afectadas por el Conflicto y la Violencia Pueden Exhibir Síntomas de Mala Salud Psicosocial a Gran Escala**
   Los síntomas de mala salud psicosocial a gran escala incluyen sentimientos generalizados de tristeza, ira, miedo, culpa y descontento; dificultades interpersonales, incluyendo el conflicto marital, la ruptura familiar y la desconfianza mutua; y problemas sociales como la violencia, la delincuencia, el racismo y un extenso abuso de drogas y alcohol. Los síntomas sistémicos más amplios pueden incluir desigualdad de género, pobreza extrema, prejuicios intergrupales e indiferencia a los derechos humanos universales.

2. **Se Utilizan Ampliamente Tres Enfoques para Ayudar a las Comunidades a Recuperarse del Trauma Psicosocial y de la Mala Salud**
   Los tres enfoques son: el enfoque Curativo o Terapéutico; el de Brindar Consejos o de Asesoría; y el de Rehabilitación o Justicia Restaurativa. Aunque cada uno de estos enfoques tiene sus méritos, ninguno es completamente adecuado para responder a los retos conceptuales, prácticos y económicos de sanar grandes poblaciones.

3. **Para ser más Efectivos, los Nuevos Enfoques para la Sanación Psicosocial a Nivel de la Comunidad deben Abordar Ciertos Retos Clave**
   Con base en las lecciones aprendidas en los intentos, en años recientes, de responder a la mala salud psicosocial a gran escala, parecería que, para ser más efectivas, las estrategias para sanar grandes poblaciones necesitan: a) crear ambientes seguros para que, tanto víctimas como perpetradores, puedan compartir la verdad de lo que han experimentado; b) crear enfoques más justos al tema de la justicia, para que se vuelva un vehículo para incrementar y mantener la armonía y la paz de la sociedad; c) fomentar la transformación de cosmovisiones basadas en el conflicto a cosmovisiones basadas en la paz, como un fundamento clave para promover la reconciliación.

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 2:

1. ¿Qué distingue a una "comunidad" de un grupo de personas tomadas al azar?

2. ¿Cómo es la salud de la comunidad similar a la salud individual?

3. ¿Cuáles son las similitudes y diferencias entre la enfermedad de la comunidad y la individual?

4. ¿Cuáles son algunos de los síntomas de la *mala salud psicosocial a gran escala*?

5. ¿Por qué son los procesos de sanación psicosocial a gran escala (a nivel de la comunidad) más desafiantes que los procesos de sanación individual?

6. ¿Los actos históricos de violencia, como el colonialismo y la esclavitud, siembran las semillas de la violencia futura que involucra a las nuevas generaciones? Explica.

7. Muchas sociedades son afectadas por la violencia, la pobreza, la enfermedad y la corrupción. ¿Cómo están interrelacionadas estas condiciones? Y, ¿qué puede hacerse para poner a dichas sociedades en el camino de la salud?

© 2008 International Education for Peace Institute

Sección 3: Creando Una Cultura de Sanación

Objetivos

Al finalizar esta sección deberás ser capaz de:

- Identificar los principales objetivos de crear una "cultura de sanación";
- Describir las características principales de un ambiente de sanación;
- Comparar y contrastar el enfoque de la "cultura de sanación" con los tres enfoques más utilizados para la sanación de comunidades;
- Diseñar una estrategia para crear una cultura de sanación en una escuela, grupo, comunidad o entorno institucional y tomar iniciativas, con ayuda de tu profesor, para implementarla.

Actividad Preliminar

Antes de comenzar esta sección, discutan en pequeños grupos las siguientes preguntas:

a) ¿Cuáles son algunos de los retos que enfrenta tu escuela o comunidad?

b) ¿Cómo ayudaría la creación de una cultura de sanación a tu escuela o comunidad?

c) ¿Cuáles son algunas de las formas en que tú podrías iniciar un proceso de cultura de sanación en tu escuela o comunidad?

Por turnos compartan las respuestas de tu grupo con las de otros grupos en tu salón.

Creando una Cultura de Sanación

La experiencia de Educación para la Paz ofrece un modelo para la recuperación colectiva que llamaremos "creando una cultura de sanación". Este modelo incorpora los aspectos positivos de otros modelos dentro de los parámetros del principio de unidad.

Una "cultura de sanación" tiene dos objetivos:

a) Ayudar a poblaciones completas o a individuos –adultos y niños, víctimas y perpetradores, líderes de gobierno y ciudadanos, ricos y pobres– a sobreponerse a los efectos del trauma psicosocial causado por la violencia, la guerra y atrocidades similares; y

b) Establecer los fundamentos morales, sociales e institucionales que son más conducentes a la prevención de futuros episodios de violencia y al establecimiento gradual de una cultura de paz.

En una "cultura de sanación", tanto la naturaleza de la sanación, como el proceso de recuperación son vistos desde la perspectiva particular de la unidad. La raíz del conflicto y de la violencia se identifica como la condición de desunión que surge cuando nuestra unidad humana fundamental –en cualquiera de sus múltiples implicaciones– es desatendida. Mediante la identificación de la desunión como la raíz de la violencia humana, la verdadera solución al dilema de la violencia –tanto respecto a su prevención, como a la recuperación de su impacto destructivo– es, por tanto, ayudar a los individuos y a las comunidades a establecer, gradualmente, relaciones basadas en la unidad que integren y celebren la rica diversidad de sus compañeros, los demás seres humanos.

Pregunta de Enfoque: ¿Qué implica crear una cultura de sanación?

Crear una "cultura de sanación" consiste en crear ambientes caracterizados por:

1) La búsqueda de la verdad, la franqueza, la confiabilidad (el componente de *adquisición de conocimiento*);

2) Aceptación, respeto y cuidado mutuo e incondicional para todas las partes involucradas en el contexto de unidad en la diversidad (el componente de *formación de relaciones*); y

3) Colaboración y servicio entre cada quién dentro de las relaciones inter personales, y aplicación de los principios de justicia y del derecho en las prácticas sociales (el componente de *transformación de comportamiento*).

En la terapia individual y grupal, estas responsabilidades yacen tanto en el terapista como en el paciente o los pacientes. En la recuperación en los niveles de la comunidad y de la sociedad estas responsabilidades recaen en el **gobierno** (las ramas legislativa, judicial y ejecutiva), en

© 2008 International Education for Peace Institute

las **instituciones de la sociedad civil** (educativas, religiosas, de negocios, de medios, etc.) y en los **ciudadanos** (los agresores, las víctimas y los testigos). Todos deben estar involucrados y todos los elementos del proceso de sanación necesitan ser perseguidos activamente.

Como puede verse, los objetivos de una "cultura de sanación" son similares a aquellos de los enfoques de la Comisión de la Verdad y Reconciliación (CVR) y de tratamiento del Desorden del Estrés Post Trauma (DEPT) en lo que respecta a los fines de crear confianza mutua, esperanza y perdón dentro y entre los grupos que se encontraban en conflicto. Sin embargo, en ciertos aspectos, el enfoque de la "cultura de sanación" es muy diferente.

La premisa básica en los modelos CVR y DEPT es que la violencia es el problema principal y que el proceso de la rectificación de su impacto destructivo requiere que los participantes se enfrenten, de nuevo, con toda la mala naturaleza de la violencia que experimentaron anteriormente. Al hacer esto, se argumenta, los perpetradores de la violencia reconocerán la mala naturaleza de sus actos y las víctimas sentirán cierto grado de satisfacción emocional, social y moral al ver la humillación, el arrepentimiento y el castigo de aquellos que les infligieron la violencia.

En una "cultura de sanación", tanto la naturaleza de la sanación como el proceso de recuperación son vistos muy diferentemente: de hecho, casi de manera contraria. El enfoque de la "cultura de sanación" ve al conflicto y a la violencia como síntomas de la ausencia de unidad y a la sanación como un proceso de creación de unidad. Desde esta perspectiva, la única solución al dilema de la violencia humana y el principal instrumento para sanar los desórdenes por el trauma de la violencia inducida es ayudar a los participantes a establecer, de manera gradual, relaciones basadas en la unidad en el contexto de su rica particularidad y diversidad. En la cultura de sanación, el proceso de recuperación es guiado por los principios de unidad en la diversidad y en la nobleza fundamental de la humanidad, la cual engendra condiciones que conducen a la confianza, la esperanza, la cooperación, el entendimiento y el perdón entre las poblaciones previamente en conflicto.

Resultados e Indicadores de una Cultura de Sanación

Pregunta de Enfoque: ¿Cómo saber cuándo está emergiendo una cultura de sanación?

A medida que una "cultura de sanación" empieza a echar raíz, comenzamos a observar lo que Luc Huyse (2003, p. 19) identifica como las tres etapas de la reconciliación:

(1) Se reemplaza el miedo por una existencia no violenta;

(2) Se crean condiciones en las cuales el miedo ya no reina y la confianza se empieza a construir; y

(3) La comunidad involucrada avanza hacia la "empatía".

Huyse, además, enuncia que "todos los pasos en el proceso [de reconciliación] implican la reconciliación no sólo de los individuos, sino también de grupos y comunidades como un todo" (Huyse, 2003, p.22).

El primero y más importante de los indicadores de una cultura de sanación es el crecimiento de la **confianza mutua**. Ésta emerge gradualmente en la medida en que se hacen esfuerzos para asegurar que las ideas, sentimientos y acciones de todos los miembros de la comunidad reflexionan auténticamente sobre los principios éticos de la paz: verdad y franqueza, respeto por la diversidad, servicio al bienestar y unidad de lo colectivo y justicia.

El segundo indicador de una cultura de sanación es la mejora en la capacidad de las instituciones para proveer los **derechos y necesidades humanas básicas** de todos los miembros de la comunidad.

El tercer indicador de una cultura de sanación es el surgimiento de la **esperanza y el optimismo**: esperanza en cuanto a la capacidad de recuperarse del impacto de la violencia –cometida y/o experimentada– y optimismo en cuanto a la habilidad de resolver futuros conflictos sin tener que recurrir a la violencia.

El Proceso Paso a Paso de una Cultura de Sanación

Con base en las lecciones aprendidas a lo largo de más de ocho años de implementar la Educación para la Paz en comunidades afectadas por la violencia, el proceso paso a paso de la creación de una cultura de sanación es el siguiente:

1) **Aceptar que la Sanación es un Prerrequisito Necesario para la Paz**
   Los líderes y los ciudadanos de la comunidad necesitan reconocer que el proceso de creación de una cultura de paz no se puede separar del proceso de creación de una cultura de sanación.

2) **Fomentar la Transformación de Cosmovisiones a través de la Educación Comunitaria**
   Para poder crear tanto una cultura de paz, como una cultura de sanación, todos los participantes necesitan adquirir un entendimiento y apreciación del papel de la cosmovisión en la conducta humana individual y grupal, así como aprender las dinámicas de la transformación de cosmovisiones basadas en el conflicto a cosmovisiones basadas en la unidad.

3) **Nutrir la Confianza Mutua mediante la Afirmación del Principio de que la Humanidad es Una Sola**
   El fundamento tanto de una cultura de paz como de una cultura de sanación es la *confianza mutua*. La tarea de crear confianza entre los individuos y los grupos con una historia de conflicto, violencia y guerra es extremadamente complicada y sólo es posible dentro del contexto de la comprensión y la aceptación del principio de que *la humanidad es una sola* –que sólo hay una humanidad y que la unidad humana se expresa en el contexto de la diversidad. A pesar de que este principio es un hecho probado científicamente, moralmente validado y universalmente observado, su

© 2008 International Education for Peace Institute

aceptación es particularmente difícil dentro de las cosmovisiones en conflicto orientadas a la supervivencia y a la identidad que son prevalentes (Danesh, 2006, 2007).

4) Crear Oportunidades para Formar Relaciones Nuevas y Positivas

Los procesos psicológicos humanos nos impulsan a dar amor y a recibir amor bajo, prácticamente, todas las condiciones. Cuando se crea un ambiente de confianza y buena voluntad, sin importar qué tan pequeño sea, la disposición y la disponibilidad de los participantes de establecer relaciones más positivas se incrementan de manera significativa. Por tanto, un ciclo creativo ascendente comienza a surgir. La cosmovisión basada en la unidad genera confianza mutua –confianza en el hecho de que somos una misma humanidad y que nuestras necesidades fundamentales son las mismas. Esta comprensión, a su vez, vuelve posibles nuevas relaciones positivas y amplía aún más nuestro entendimiento y apreciación de nuestra unidad fundamental. Estos procesos son aspectos del componente de *formación de relaciones* de la sanación;

5) Emplear la Nueva Esperanza, el Optimismo y la Motivación para Reconstruir el Tejido Social

Las relaciones nuevas, positivas y auténticas crean un considerable grado de *esperanza, optimismo y motivación* y el proceso de transformación efectiva de los modos de comportamiento y de conducta –en los dominios personales y sociales de la vida– se facilita y se acelera de manera notable. Pronto, un mucho mayor grado de cooperación entre estos, hasta el momento, antiguos extraños se vuelve evidente. Ellos comienzan a ver que sus esperanzas y aspiraciones, para ellos y para sus hijos, son las mismas, que sus sufrimientos y sus gozos son paralelos, y que sus principios morales y éticos son análogos. Este descubrimiento del hecho de ser iguales en el contexto de su profundo distanciamiento anterior, combinado con su reciente enfoque en los conceptos de la unidad de la humanidad y de unidad en la diversidad, les brinda el valor y la confianza para seguir con su búsqueda profunda –hacer la paz. Necesitamos ver una notable *transformación del comportamiento* –del conflicto y la violencia a la unidad y la paz.

Resumen de la Sección Tres

En esta sección hemos aprendido que:

1. **Crear una Cultura de Sanación Requiere que Toda la Sociedad se Involucre**
   Para lograr una sanación substancial de la comunidad y de la sociedad, es imperativo que todos los niveles de la sociedad –las ramas legislativa, ejecutiva y judicial del gobierno; las organizaciones de la sociedad civil, educativas, religiosas, culturales, comerciales y de medios de comunicación; junto con los ciudadanos individuales y las familias– se involucren de manera más activa.

2. **El Modelo de la Cultura de la Sanación comienza a partir de un Supuesto Básico Diferente**
   Muchos programas de recuperación de la violencia, a nivel de la comunidad, se enfocan en la violencia como el problema principal. Como resultado, tales programas buscan, antes que nada, controlar y castigar a los violentos y, en la medida de lo posible, facilitar la recuperación psicosocial para las víctimas individuales de la violencia. En contraste, el modelo de la "cultura de sanación" contempla la **ausencia de unidad** como el principal problema que ha conducido a la violencia. Este modelo, por tanto, busca crear unidad –ya sea como un medio para sanar los desórdenes de trauma inducido por la violencia en las víctimas y los perpetradores, o como un medio para prevenir la erupción de violencia futura.

3. **Los Indicadores de que una Cultura de Sanación está Echando Raíz incluyen:**
   a. Crecimiento de la confianza mutua
   b. Una incrementada capacidad de cubrir las necesidades y derechos básicos de todos
   c. El surgimiento de la esperanza y el optimismo

4. **El Proceso Paso a Paso de la Creación de una Cultura de Sanación Involucra:**
   a. La aceptación de que la sanación es un prerrequisito necesario de la paz
   b. Fomentar la transformación de las cosmovisiones a través de la educación comunitaria
   c. Nutrir la confianza mutua mediante la afirmación del principio de la unidad de la humanidad
   d. Crear oportunidades para la formación de relaciones nuevas y positivas
   e. Utilizar esta nueva esperanza, optimismo y motivación para reconstruir el tejido social

© 2008 International Education for Peace Institute

Vamos a Discutir

Utiliza las siguientes preguntas para **repasar** y **discutir** los conceptos presentados en la Sección 3:

1. ¿Cuáles son los objetivos de una "cultura de sanación"?
2. ¿Qué tipos de ambientes promueve una "cultura de sanación"?
3. ¿Qué pasos se necesitan tomar para crear una "cultura de sanación"?
4. ¿Quiénes son los principales actores en la "cultura de sanación" y qué papel juega cada uno?
5. ¿Cómo difiere el enfoque de la "cultura de sanación", fundamentalmente, de los enfoques DEPT o CVR?
6. ¿Cómo sabemos que ha ocurrido la sanación de la violencia?
7. ¿Qué retos podría el enfoque de la "cultura de sanación" enfrentar para la recuperación de la comunidad?

Ideas de Actividades para la Unidad 9

1. Investiga el proceso biológico asociado con la sanación de una herida como una cortada o un hueso roto. ¿Cómo responde el cuerpo a la herida? ¿Qué hace el cuerpo para sanarla? Y, ¿qué paralelismos pueden encontrarse con la sanación de heridas sociales?

2. Haz una animación, utilizando el movimiento creativo, del proceso de sanación. Puedes escoger entre una sanación física (representando los tejidos, las células, la sangre, los anticuerpos, etc., del cuerpo) o sanación psicosocial (representando los pensamientos, sentimientos, interacciones y relaciones de las personas o los grupos involucrados) o la sanación moral o ética, demostrando el proceso de transformación de un individuo o grupo del conflicto y la violencia a la unidad y la paz.

3. Investiga los orígenes (etimología) del término "sanación" en varios lenguajes y, a partir de esa información, trata de construir una filosofía a lo largo de varias culturas de lo que implica y/o necesita la sanación.

4. ¿Qué perspectivas sobre la sanación pueden encontrarse en diferentes tradiciones religiosas? Utiliza Internet para buscar las palabras clave "religión y sanación", "religión y unidad" y "religión y paz", y ve lo que encuentras. Trata de recopilar perspectivas de al menos tres tradiciones religiosas diferentes y presenta lo que encontraste a tu clase utilizando citas de las escrituras, analogías o metáforas e imágenes visuales.

5. Diseña una estrategia de "cultura de sanación" para tu comunidad. Consulta con tus profesores, mentores, compañeros, padres, autoridades municipales y medios de comunicación locales sobre los retos y necesidades de tu comunidad y cómo los diferentes participantes pueden colaborar para promover y facilitar el proceso paso a paso de la creación de la "cultura de paz".

© 2008 International Education for Peace Institute

Preguntas para Reflexión Personal

1. Reflexiones sobre uno mismo

a) Mucha gente tiene alguna(s) experiencia(s) traumática en su vida. ¿Tengo necesidad de sanación psicológica de una experiencia traumática?

b) ¿Puedo crear unidad dentro de mí mismo y con aquellos con los que he estado, y posiblemente aún estoy, en conflicto?

c) ¿Puedo aceptar el cuidado de, y dar cuidado a, aquellos que son diferentes a mí?

d) Muchos actos horribles de violencia se cometen cada día en nuestro mundo. ¿Puedo seguir confiando en la realidad de la "bondad" a pesar de ser testigo de la presencia generalizada del "mal"?

Preguntas de Enfoque:

e) ¿Qué es la "unidad interna" y cuál es su impacto en el proceso de sanación personal?

f) ¿Qué pasos hacia la sanación puedo proponer para mí mismo, con base en los tres procesos de (1) adquisición de conocimiento, (2) formación de relaciones y (3) transformación de la conducta?

2. Reflexiones sobre la Familia y las Amistades

a) ¿Cuáles son mis preocupaciones actuales en lo que se refiere a la violencia pasada, si es que la hay, en mis relaciones familiares o de amistad?

b) ¿Qué puedo hacer para ayudar a crear más relaciones basadas en la unidad dentro de mi familia y con mis amigos?

Preguntas de Enfoque:

c) ¿Qué es la unidad familiar y cuál es su impacto en el proceso de sanación personal?

d) ¿Qué pasos puedo proponer para ayudar a mi familia a recuperarse del impacto de la violencia, con base en los tres procesos de (1) adquisición de conocimiento, (2) formación de relaciones y (3) transformación de la conducta?

3. Reflexiones sobre la Sociedad

a) ¿Cómo puede una sociedad recuperarse del impacto de la violencia y la guerra pasada y presente?

b) ¿Cómo es que la historia de la violencia en mi sociedad ha plantado semillas para la violencia actual y, posiblemente, futura?

c) ¿Cómo podría, junto con otros miembros de mi sociedad, fortalecer los fundamentos de la justicia y el estado de derecho en las instituciones de nuestra sociedad?

Tarea de Enfoque:
Considera un conflicto violento reciente que haya ocurrido en tu sociedad o en alguna otra:

d) ¿Qué pasos hacia la sanación pueden ser propuestos para los individuos y los grupos involucrados, con base en los tres procesos de (1) adquisición de conocimiento, (2) formación de relaciones y (3) transformación de la conducta?

4. Reflexiones sobre el Mundo en General

a) ¿Cómo es el estado actual de la violencia en el mundo una consecuencia de su pasado violento?

b) ¿Cuál es la relación entre violencia, pobreza y enfermedad?

c) ¿En qué medida y de qué manera han sido efectivos los procesos de sanación social a gran escala en manejar los temas de violencia en diversos países a lo largo del mundo?

d) Si es que hemos de crear comunidades y naciones pacíficas, ¿qué papel puede jugar mi país en la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo de una comunidad global saludable?

Tarea de Enfoque:
Reconociendo que la brecha excesiva entre los ricos y los pobres es un síntoma mayor de un mundo violento, ¿qué pasos podría yo, mi familia, mis amigos y/o mi comunidad tomar para ayudar a remediar esta situación?

© 2008 International Education for Peace Institute

Vocabulario Clave

Agresor: La persona que inició un delito o acción dañina.

Asesoría: ayudar a los individuos a lidiar con conflictos personales e interpersonales brindando dirección o consejo sobre una decisión o acciones a tomar.

Cultura de Sanación: una cultura unificadora en la cual todos los miembros de la comunidad –adultos y niños, víctimas y agresores, líderes gubernamentales y ciudadanos, ricos y pobres, por igual– son ayudados a sanarse de los efectos de los traumas psicosociales derivados del conflicto, la violencia y la guerra.

CVR o Comisión de la Verdad y la Reconciliación: una comisión que tiene la tarea de descubrir y revelar malos actos cometidos por un gobierno con la esperanza de resolver el conflicto que dejó el pasado. Los reportes de la CVR pueden brindar pruebas contra el revisionismo histórico del terrorismo de Estado y otros crímenes y violaciones de derechos humanos.

DEPT o Desorden por Estrés Post Trauma: un desorden psiquiátrico que puede ocurrir después de experimentar o de ser testigo de eventos que amenazan la vida, tales como el combate militar, los desastres naturales, incidentes terroristas, accidentes serios o asaltos personales violentos como la violación. Los síntomas incluyen pesadillas y recuerdos repentinos, insomnio, alejamiento, depresión y pérdida de la memoria. El desorden también está asociado con la atrofia de la habilidad de la persona para funcionar en la vida social o familiar, incluyendo inestabilidad laboral, problemas maritales y divorcios, discordia familiar y dificultades para ser padre o madre.

Impunidad: liberación del castigo, daño o recriminación.[2]

Paradigma: un patrón o modelo que forma la base de una metodología o teoría; un marco de referencia conceptual dentro del cual la investigación científica puede ser llevada a cabo.[3]

Psicoanálisis: una teoría psicológica y método terapéutico desarrollado por Sigmund Freud, en el cual el material presentado por los pacientes es interpretado para traer el proceso de lo inconsciente a lo consciente.

Psicoterapia: tratamiento de desórdenes psicológicos utilizando métodos psiquiátricos o psicológicos, tales como revivir experiencias traumáticas a través del recuerdo, la imaginación, el juego de rol y otras técnicas de la misma índole.

Recuperación: el retorno de algo a un estado normal o mejorado después de una contrariedad o una pérdida; el regreso a la salud normal de alguien que ha estado enfermo o ha sido lastimado.[4]

[2] Encarta English Dictionary.
[3] Encarta English Dictionary.
[4] Encarta English Dictionary.

Rehabilitación: El proceso de ayudar a una persona debilitada por la enfermedad o por un daño a recuperar el más alto nivel de funcionalidad, independencia y calidad de vida de la cual él o ella es capaz.

Sanación: La salud es un estado de plenitud, equilibrio, balance y armonía –en breve, unidad orgánica.

Trauma: una experiencia extremadamente perturbadora que causa un shock emocional severo y puede tener efectos psicológicos de largo plazo.[5]

Víctima: Alguien que es dañado por un delito, accidente, circunstancia o acción.

Violencia: cualquier acto –físico, psicológico, sexual o estructural– que tiene como intención, o resulta en, el daño a uno mismo, a otro ser vivo, al medio ambiente o a la propiedad personal o de otra persona. La violencia siempre es destructiva y representa el acto final de una serie de desarrollos conflictivos dentro del individuo o la institución que la comete.

[5] Encarta English Dictionary.

© 2008 International Education for Peace Institute

Bibliografía

Ackerman, P., & DuVall, J. (2000). *A Force More Powerful: A Century of Nonviolent Conflict*. Nueva York: St.Martin's Press. Sitio de Recurso de acompañamiento recuperado en Septiembre 11, 2008, de http://www.aforcemorepowerful.org/index.php

Adorno, T. et al. (1950). *The Authoritarian Personality*. Nueva York: Harper & Row.

Allport, G.W. (1968). *The Person in Psychology: Selected Essays*. Boston: Beacon Press.

Burns, J.M. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper & Row.

Coser, L.A. (1956). *The Functions of Social Conflict*. Glencoe, IL: Free Press.

Danesh, H.B. (2006, March). Towards an Integrative Theory of Peace Education, *Journal of Peace Education, 3*(1), 55-78.

Danesh, H.B. (2007). Education for Peace: The Pedagogy of Civilization. En Z. Bekerman, & C. McGlynn (Eds.), *Addressing Ethnic Conflict Through Peace Education* (pp. 137-160). Nueva York: Palgrave MacMillan.

Danesh, H.B. (2008). Creating a culture of healing in multiethnic communities: an integrative approach to prevention and amelioration of violence-induced conditions. *Journal of Community Psychology, 36*(6), 814-832.

Danesh, H.B. (forthcoming). Fever in the World of the Mind: On Causes and Prevention of Violence.

Danesh, H.B., & Danesh R. (2002a). Has conflict resolution grown up?: Toward a new model of decision making and conflict resolution. *International Journal of Peace Studies*, *7*(1), 59–76.

Danesh, H.B., & Danesh R. (2002b). A consultative conflict-resolution model: Beyond alternative dispute resolution. *International Journal of Peace Studies, 7*(2).

Danesh, H.B., & Danesh R. (2004). Conflict-Free Conflict Resolution Process and Method. *Peace and Conflict Studies.* Fall. *11*(2).

Deutsch, M. (1973). *The Resolution of Conflict: Constructive And Destructive Processes*. New Haven, CT: Yale University Press.

Folger, J.P., Poole, M.S., & Stutman, R.K. (2008). *Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups, and Organizations* (6th Edition). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Fromm, E. (1969). *Escape from Freedom*. Nueva York: Avon Books.

Galtung, J., and Jacobsen, C.G. (2002). *Searching for Peace: The Road to TRANSCEND*. Second Edition. Londres: Pluto Press.

Harmony, A.M. (2002). *A Model for Change Leadership.* Recuperado en Septiembre 11, 2008, de http://members.cox.net/aharmony/index.html

Huyse, L. (2003) Reconciliation after Violent Conflict: A Handbook. D. Bloomfield, T. Barnes, & L. Huyse (Eds.). Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.

International Congress of Ministers of Health for Mental Health and Post-Conflict Recovery. (2004). *Project 1 Billion: Book of Best Practices, Trauma and the Role of Mental Health in Post-Conflict*

Recovery. R.F. Mollica, R. Guerra, R. Bhasin, & J. Lavelle (Eds.). Roma. Recuperado en Noviembre 27, 2008, de http://www.hno.harvard.edu/press/pressdoc/supplements/bestpractice.pdf

Jordan, D.J. (1996, March-April). Leadership styles: which one is right for you? *Camping Magazine*. Recuperado en Noviembre 27, 2008, de http://www.articlearchives.com/1291913-1.html

Kotter, J.P. (1996). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Loewald, H.W. (1960). On the Therapeutic Action of Psycho-Analysis. *International Journal of Psycho-Analysis*, *41*,16-33.

May, R. (1972). *Power and Innocence: A Search for the Source of Violence*. Nueva York: Delta Books. Muldoon, B. 1996. *The Heart of Conflict*. Nueva York: Perigee.

Muscat, R.J. (2006). Mental Health Disabilities and Post-Conflict Economic and Social Recovery. *Global Peace Services USA Newsletter, 9*(1), 1-3. Recuperado en Noviembre 27, 2008, de http://www.globalpeaceservices.org/Newslet24.pdf

Declaración de Sevilla Sobre la Violencia (1986, Mayo 16). Adoptada por la UNESCO en la vigésimo quinta sesión de la Conferencia General, Nueva York, en Noviembre 16, 1989.

World Health Organization. (1946). *Constitution of the World Health Organization*. Nueva York: Naciones Unidas.

World Health Organization. (2002). *World Report on Violence and Health*. Ginebra: WHO. Recuperado en Septiembre 11, 2008, de http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/

Wound Healing. 2008. Wikipedia. Recuperado en Septiembre 11, 2008, de http://en.wikipedia.org/wiki/Wound_healing_phases

Wright, L. (2007). National Higher Education Effort Devoted To 'Deliberative Democracy', *University of New Hampshire Campus Journal*. Durham, NH: University of New Hampshire.

Acerca de los Autores y del Colaborador

El **Dr. H.B. Danesh** es el fundador y presidente del Instituto Internacional de Educación para la Paz y anteriormente fue el presidente de la Universidad Internacional de Landegg, Suiza (1998-2003). Es un profesor jubilado en resolución de conflictos y educación para la paz en la Universidad Internacional de Landegg (1998-2003), así como profesor asociado de la asignatura de psiquiatría en la Universidad de Ottawa, Canadá (1973-1983). El Dr. Danesh ha dirigido investigaciones y ha publicado sobre los temas de educación para la paz, estudios de liderazgo, las causas y la prevención de la violencia, Resolución de Conflictos Libre de Conflicto (RCLC) y la psicología de la espiritualidad. Es el creador del Programa de Educación para la Paz y co-creador del Programa de Liderazgo para la Paz / Gobernanza Pacífica, junto con el Dr. Roshan Danesh. El Dr. Danesh vive en Vancouver, Canadá, donde dirige el trabajo internacional de los programas de EPP.

Sara Clarke-Habibi es miembro fundador y directora asociada del Instituto Internacional de Educación para la Paz, Suiza. Clarke-Habibi fue coordinadora nacional del proyecto piloto de Educación para la Paz en Bosnia Herzegovina de junio del 2000 a enero del 2002, y continúa siendo asesora de las actividades del programa y de sus políticas. Es coautora del *Manual de Educación para la Paz* y de los 10 módulos multimedia del CD-ROM de educación electrónica *Mundo-EPP*. Terminó su Maestría en Consultoría y Resolución de Conflictos en la Universidad Internacional de Landegg, Suiza, y su Licenciatura en "Ética, Sociedad y la ley" y en Antropología Cultural en la Universidad de Toronto en Canadá. Clarke-Habibi vive en Suiza, donde contribuye al continuo desarrollo internacional de los programas y recursos de Educación para la Paz.

Stacey Makortoff terminó su Maestría en Estudios de Paz y Conflicto en el Centro Universitario Europeo para Estudios de Paz en Austria, y sus estudios de pre-grado en Economía del Hogar y Educación en la Universidad de British Columbia, Canadá. Después de dar clases de secundaria en Canadá por un año, se mudó a Bangkok, Tailandia, donde dio clases en preescolar y clases de Primer Grado en una escuela de orientación "Reggio Emilia" por cuatro años. Makortoff terminó una pasantía dentro del Programa de EPP en Bosnia-Herzegovina antes incorporarse a EPP-Internacional como parte del staff en el 2004. Actualmente está trabajando en su Doctorado en Teoría Curricular e Implementación: Filosofía de la Educación, en la Universidad Simon Fraser. Makortoff contribuyó a la preparación de los manuales para el estudiante a partir de las lecciones aprendidas durante su experiencia dando clases.