



RAXIMHAI ISSN-1665-0441
VOLUMEN 11 NÚMERO 1 ENERO-JUNIO 2015

109-131

CULTURA DE PAZ Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: LA IMPORTANCIA DE LA MEDIACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN ESTADO DE PAZ

CULTURE OF PEACE AND CONFLICT RESOLUTION: THE IMPORTANCE OF THE MEDIATION IN THE CONSTRUCTION OF A STATE OF PEACE

José Benito Pérez Saucedá

Resumen

La Mediación es un elemento vital para la edificación de una verdadera Paz Positiva. Si buscamos crear un Estado de Paz, debe contar con condiciones de Justicia y Equidad y para ello, es necesario que el sistema de justicia que utilice la Mediación como medio prioritario un gobierno que lo fomente y una ciudadanía que este educada en competencias de diálogo, empatía, cooperación y construcción de acuerdos. En este documento hacemos un acercamiento a la contribución teórica de la Resolución Positiva de Conflictos a la Cultura de Paz y en especial de la Mediación, con el objetivo de entender su importancia, sus modelos, características, propósitos y objetivos y promover su implementación.

Palabras clave: Cultura de Paz, Mediación, Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, Negociación, Resolución de Conflictos

Abstract

The Mediation is a principal element for the construction of a real Positive Peace. If we want create a Peace State, we need conditions of Justice and Equity, is necessary that the justice system use the Mediation in first place. A government who promote it and citizens educated in this competitions of dialogues, empathy, cooperation and constructions agreements. In this document we make a theory study contribution concerning to the Positive

RECIBIDO: 7 DE FEBRERO DE 2015 / APROBADO: 27 DE MARZO DE 2015

Conflict Resolution in the Culture of Peace and special of the Mediation with the objective to understand the importance, patterns, characteristics, purposes, objectives and promote its implementation.

Key words: Culture of Peace, Mediation, Alternative Dispute Resolution, Negotiation, Conflict Resolution

INTRODUCCIÓN

Según la Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz de la Organización de las Naciones Unidas, el arreglo pacífico de los conflictos y el desarrollo de aptitudes de Negociación, diálogo y formación de consensos son compromisos, valores y estilos de vida necesarios para poder generar una Paz Positiva.¹

Es común que la doctrina sobre Mediación asevere y acentúe su importancia en la construcción de una Cultura de Paz. La Mediación es uno de los métodos alternos de solución de controversias (MASC) más utilizados alrededor del mundo. Es un procedimiento noble ya que pone especial atención a los sentimientos, emociones e intereses de las personas y aunque busca la resolución del conflicto, también pone especial atención en tratar de recuperar y mantener la relación que se tenía, procurando sanar las heridas producidas por la confrontación y fomentando el diálogo y el entendimiento. Es por ello que consideramos conveniente que el lector sepa de la real importancia que tiene la Mediación, así como su papel como elemento primordial en el desarrollo de sociedades pacíficas y tolerantes.

A la luz de la razón parece que nadie podría poner en tela de juicio la necesidad de la Mediación y la Negociación y sus diferentes herramientas y saberes como parte esencial para la preparación de individuos y sociedades pacíficas. Sin embargo consideramos básico plasmar en este trabajo el respaldo teórico-científico con el que cuentan tales afirmaciones, los verdaderos beneficios transformadores de una Cultura de la Mediación y su relación indisoluble con la Cultura de Paz.

¹ Resolución 53/243 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, de 1999, Artículos 1ero y 3ero.

MÉTODOS PACÍFICOS-CONSTRUCTIVOS Y CONTENCIOSOS-DESTRUCTIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Existen diferentes clasificaciones sobre los Métodos de Resolución de Conflictos, pero, con el objetivo de entenderlos en su contribución con una Cultura de Paz, es necesario hablar de los Métodos de resolución de conflictos adversariales o contenciosos y pacíficos o no adversariales. En los primeros, como su nombre lo indica, existe un conflicto, una “litis”, reconocida por las partes, que ya no puede ser resuelta por ellas mismas, de ahí que requieran un proceso para dirimir sus controversias y de uno o más terceros que pueden determinar quién tiene la razón y les proporcione solución a su situación.

Las características de dichos métodos son las siguientes (Alvarez y Highton, 1995. p. 96):

- Las partes están enfrentadas y son contendientes;
- Un tercero decide por las partes;
- En dichos procesos necesariamente una parte gana y la otra pierde, la solución es de “Todo o Nada”;
- La resolución que pone fin al juicio está basada en la ley o en el precedente, no en la satisfacción de los intereses de las partes.

Mientras que los Métodos Pacíficos son medios para la resolución de conflictos en los que se fomenta la participación, responsabilidad propia y directa de los involucrados para que ellos mismos puedan encontrar una solución o determinar la que más les conviene. En dichos métodos se privilegia la cooperación, tolerancia, empatía y el diálogo. Sus características son:

- Las partes actúan juntas y cooperativamente, es decir, trabajan unidas para alcanzar la solución;
- Las partes cuentan con el control del procedimiento y es su decisión la que prevalece;
- Se benefician todas las partes con la solución que ellas mismas acordaron;
- La decisión a la que arriban las partes pondrá fin a su controversia atendiendo sus propios intereses.

Por su parte, Morton Deutsch en su libro “The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes”, realiza otra clasificación de los procesos de resolución de controversias diferenciándolos en constructivos y destructivos (Deutsch, 1973)

Según dicho autor, un proceso destructivo se caracteriza por el debilitamiento o la ruptura de la relación social que existía antes de la disputa, debido a la forma por la cual ésta es solucionada.

En los procesos destructivos existe la posibilidad de que el conflicto se extienda o se acentúe más durante el desarrollo de la relación.

El conflicto se vuelve independiente de sus causas que lo originaron tomando características competitivas en las cuales cada parte busca derrotar a la otra en la disputa. La percepción, la mayoría de las veces, es que los intereses de ambas partes no pueden ser satisfechos.

Por su parte, los métodos constructivos de resolución de controversias se basan en el reforzamiento o restauración de la relación preexistente al conflicto entre las partes.

Los ordenamientos jurídicos modernos están tratando de incluir dichos medios en la resolución de disputas. Estas medidas buscan que se pueda elegir el método adecuado, que permita alcanzar de la mejor manera posible la solución de la disputa en el caso concreto, según el conflicto y sus características.

LA TEORÍA DE LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

La teoría de la Resolución de Conflictos es el espacio interdisciplinario, profesional, académico, de investigación, teorización, formación y activismo que alberga el conjunto de conocimiento de todo tipo sobre el conflicto, incluyendo técnicas, métodos, estrategias y sistemas de gestión positiva (Ferré, 2004. p. 51).

Comienza a consolidarse en Estados Unidos a partir de los años setenta, bajo la influencia de movimientos ciudadanos a favor de los Derechos Civiles, que llevó a sectores de la sociedad a cuestionar los métodos punitivos de tratamiento de conflictos.

Dicho movimiento fue denominado “Alternative Dispute Resolution (ADR)” en Norteamérica (también llamado “Diplomacia Ciudadana”). En el resto del mundo ha sido nombrado con diferentes términos. En México, la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos los llama “Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias”, en Nuevo León son “Métodos Alternos de Solución de Conflictos”.

Los Métodos alternativos de solución de controversias (MASC) son medios de resolución de conflictos y en el caso de la Negociación, la Mediación y la Conciliación pueden ser inclusive técnicas para evitar su nacimiento. Son procesos que pueden ser utilizados para la solución de diferencias de forma amigable, flexible y sin la necesidad de recurrir a métodos netamente adversariales (González de Cossío, 2004. p. 25).

El adjetivo “alternativos” se debe a que frente al modelo tradicional de resolución de controversias que es la vía jurisdiccional, los MASC forman otra opción para llegar a una solución al pleito. Este término ya ha sido cuestionado por la doctrina en justicia alternativa, pues como mencionamos los MASC son simples medios de solución de disputas, además no son excluyentes del sistema judicial. Algunos autores han sustituidos la “A” de MASC por “adecuados”, tomando en cuenta que siempre será preferible que las partes puedan ir adquiriendo la capacidad de solucionar sus disputas por sí mismos, fomentando la responsabilidad, la participación y el compromiso social.

En cuanto a sus características, podemos establecer las siguientes:

- Su acentuación amigable: En el caso de la Negociación, la Mediación y la Conciliación como ya lo hemos mencionado, forman parte de los medios pacíficos de solución de conflictos pues su estructura fomenta la participación y el diálogo constructivo entre las partes y son los MASC esenciales para la Cultura de Paz;
- Confidencialidad: La capacidad para proteger información, así como garantizar que no se infiltrará a terceros es muy importante en los medios alternos de solución de controversias. Es indispensable en los MASC que las partes pueden comunicarse con toda libertad. El principio de confidencialidad se vuelve crucial para el éxito del método alterno en cuestión, pues es la única forma de lograr que se expongan con sinceridad los múltiples aspectos del conflicto (Schiffrin, 1996. p. 46).
- Elección de las partes del tercero y el proceso: Las partes pueden elegir al o los terceros que resolverán su controversia, el método alterno para ello y la forma en que se llevará a cabo. La participación de las partes en el nombramiento del tercero (el prestador de métodos alternos), alienta y da más compromiso a los justiciables para que cumplan

o atiendan las recomendaciones o decisiones tomadas por él;

- **Especialización:** El prestador de servicios de métodos alternativos cumple un perfil específico que las partes buscan para resolver su controversia. No sólo debe ser un experto en el conflicto y en las técnicas de comunicación (en el caso del Negociador y el Mediador) sino también en la materia del litigio (como sucede en el Conciliador);
- **Voluntariedad:** En los MASC son las mismas partes quienes deciden resolver su conflicto mediante justicia alternativa, son ellos quienes pueden designar al tercero prestador de métodos alternos, pueden establecer el número y duración de las audiencias, y en el caso de la Negociación, Mediación, Conciliación pueden darlo por terminado en el momento que así lo consideren, tengan o no un acuerdo total o parcial en la controversia;
- **Neutralidad:** El Mediador no debe tomar partido o inclinarse por alguna de las partes, sólo administra y controla el procedimiento, lo dirige y marca sus pautas;
- **Flexibilidad:** Las reglas a las cuales se someten los involucrados podrán aplicarse con libertad y ser modificadas, siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo;
- **Cooperativos y creativos:** Los MASC como la Negociación, la Mediación y la Conciliación tratan de crear un ambiente de cooperación entre las partes, de intelecto e imaginación para ser creativos y buscar soluciones (Dupuis, 1997, p. 53);
- **Económicos y Rápidos:** Esta característica permite una confrontación directa con el proceso judicial ya que los costos de los MASC pueden ser muy inferiores.

Los objetivos que persiguen los métodos alternativos de solución de controversias son:

- La descongestión de los tribunales;
- La mayor celeridad en el conocimiento y resolución de las contiendas;

- El mejoramiento del acceso a la justicia
- Contribuir al mayor protagonismo ciudadano y a los esfuerzos de democratización de la justicia,
- Suministrar a la sociedad formas más efectivas de resolución de disputas.

Por su eminente vocación a la resolución positiva de conflictos y su contribución a la Cultura de Paz, centraremos el resto de nuestro trabajo a explicar la Mediación y su trascendencia en la obtención de la Paz.

MEDIACIÓN

Según la legislación del Estado de Nuevo León, la Mediación se define como un Método Alternativo no adversarial en el cual interviene un Prestador de Servicios de Métodos Alternos o varias personas con cualidades de independencia, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad y capacidad, denominadas Prestadores de Servicios de Métodos Alternos, quienes sin tener facultad de decisión en las bases del acuerdo que se pudiera lograr, ni de emitir juicio o sentencia, facilitan la comunicación entre los participantes en conflicto, con el propósito de que tomen el control del mismo y arriben voluntariamente a una solución que le ponga fin total o parcialmente.²

Partiendo del concepto anterior podemos destacar sus siguientes características:

- a) La mediación es un método alternativo: Es decir, un procedimiento en el cual no existe la necesidad de la intervención de los órganos jurisdiccionales, salvo los casos en que se requiera la ejecución forzosa del convenio resultado de las negociaciones;
- b) La mediación es un método de resolución de conflictos no adversarial: En él no existe una "litis", la mediación es un procedimiento en el que las partes colaboran para tratar de encontrar un punto medio de armonía. Las partes no se confrontan con el objetivo de lograr un vencedor y un vencido, sino que dicho método alternativo buscará establecer

² Artículo 2do., Fracción X, de la Ley de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Estado de Nuevo León.

las condiciones necesarias para lograr un acuerdo mediante la participación de todos los involucrados;

c) Intervienen uno o más mediadores: El mediador es el tercero neutral que se encarga de llevar en buena dirección la mediación, tratando de acercar a las partes, para que se escuchen y puedan empatizar la situación, los sentimientos y las necesidades que vive el otro.

d) Los mediadores cuentan con capacidades de independencia, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad y capacidad: En las regulaciones sobre Mediación de las diferentes entidades federativas, suele establecerse un cierto perfil o competencias con las que debe contar todo mediador para que pueda certificarse ante el órgano regulador de dicha prestación de servicios. Siendo las antes mencionadas las más recurrentes dentro de las establecidas por las distintas leyes. En Nuevo León, la Ley de MASC sigue dicha característica (Pérez Saucedo, 2008. p. 199-218)

Para Juan Carlos Dupuis son dos las características básicas del mediador:

1) La imparcialidad: Esto es que el mediador no deberá externar opiniones tendenciosas o inclinarse por alguna de las partes o negociadores;

2) La neutralidad: Se refiere al comportamiento y a la relación entre el mediador y las partes.

La confidencialidad es quizás, la principal característica de la mediación, pues constituye un pilar para la generación de confianza de lo que será dicho por los justiciables y se refiere a que ninguna revelación efectuada durante el procedimiento podrá ser divulgada o utilizarse en algún otro proceso, ni generar consecuencias económico-sociales.

Por último, la capacidad es la aptitud para adquirir un derecho, para ejercerlo o disfrutarlo. Este es el atributo más importante de las personas (Rojina Villegas, 1997. p. 158). El mediador debe tener la aptitud para poder ser sujeto de relaciones jurídicas. Para que cualquier acto jurídico pueda ser perfeccionado y tenga validez es necesario que el autor o las partes sean capaces (Bejarano Sánchez, 1980. pp. 130).

e) El mediador no tiene facultad de decisión, ni de emitir juicio o sentencia: Debemos recordar que la mediación es un procedimiento au-

to compositivo, es decir, las partes terminan dicho procedimiento, por su propia voluntad y decisión, de ahí que las facultades del mediador sólo tengan que ver con facilitar la comunicación y no con emitir juicios que romperían con el espíritu del proceso.

f) El mediador sólo facilita la comunicación entre las partes, para que tomen el control del mismo y arriben voluntariamente a un acuerdo. La mediación representa una verdadera evolución del ser humano a partir de la idea de que es capaz de conducir su vida y sus relaciones, de tomar decisiones y responsabilizarse de sus consecuencias. El mediador trata que las partes tomen conciencia de su actuar, de sus acciones pasadas y presentes pero sobre todo, que las futuras pueden arreglar los errores cometidos.

g) El acuerdo final puede solucionar total o parcialmente el conflicto: La mediación no fracasa si no pone fin total a la controversia, basta con lograr algún acuerdo y para el resto, quedan a salvo los derechos para poder ejercitarlos en la vía que convenga. Algunos autores mencionan que ni siquiera el acuerdo es indispensable para calificar a la mediación como exitosa, sino poder lograr que las partes se escuchan, se pongan en el lugar del otro, abriendo nuevamente los caminos para entablar diálogos futuros (Bush y Folger, 1999).

La mediación es un proceso que activa la participación de las personas para solución de sus conflictos; invita a la búsqueda de soluciones. Es una forma de ampliar el sistema de relaciones sociales, es una cultura de compromiso y de diálogo, un actuar ético en la medida que es un ejercicio de respeto, de empatía, de confianza, de solidaridad (Fisas, 2001. p. 209). Se educa a los justiciables en la resolución positiva de conflictos, tiende a favorecer conductas autónomas, a actuar según parámetros acordados y construidos, invitándonos a hacernos responsables de nuestras disputas, tanto en lo que las motivó como en la manera de resolverlas (Schvarstein, 1996. p. 21-31).

La Mediación tiene como objetivos primordiales no sólo resolver el conflicto interpersonal existente y colaborar en la toma de decisiones que llevan a su solución (Gottheil, 1996. p. 41) sino también, tener en cuenta la relación futura de las partes tratando de restablecer o mantener el vínculo que los une procurando relaciones sanas o funcionales, contribuyendo directamente a la creación de la sociedad pacífica posible.

EL MEDIADOR

Es el tercero neutral que facilita la comunicación en el procedimiento de mediación. Estructura el diálogo entre las partes para que lleguen a su propio acuerdo. Es quien conduce el procedimiento, reconoce y comprende las emociones de las personas.

Quien desea desempeñarse como mediador tiene que cumplir con un cierto perfil definido ampliamente por la doctrina. A continuación mencionaremos las opiniones de diversos autores.

Para Pacheco Pulido (2004, p. 18-19), el mediador debe ser:

- a) Flexible: tener disposición al cambio;
- b) Tolerante ante el cambio y la adversidad;
- c) Responsable y comprometido con su función;
- d) Empático: debe de saber identificar con claridad los intereses de las partes;
- e) Creativo: debe favorecer la visión de futuro;
- f) Asertivo: para moderar la forma de expresarse;
- g) Neutral e imparcial.

Según García García (2003, pp. 47), las funciones que desempeña el mediador son las siguientes:

- a) Servir como catalizador, educador y comunicador que auxilie a las partes a identificar y clarificar los puntos objeto de la controversia, apoyándolas a que canalicen sus sentimientos en forma positiva y generen opciones que resuelvan el conflicto;
- b) Atemperar la situación de enfrentamiento y favorecer la interrelación entre las personas;
- c) Constituirse como un agente de la realidad para ayudar a las partes a diferenciar lo que es posible y practicable de sus propuestas distinguiendo el deseo de la realidad;

- d) Motivar a las partes para que negocien de buena fe y establecer las normas que han de regir el desarrollo del procedimiento;
- e) Interpretar y aclarar el significado o la intención de los mensajes;
- f) Trabajar para reconciliar los intereses de competidores de las partes;
- g) Crear una atmósfera de empatía entre los mediados,
- h) Actuar como moderador propiciando actitudes colaborativas, utilizando la dinámica del proceso, estableciendo las normas básicas para confrontar ideas, para ir al fondo de las cuestiones que van aflorando a través del proceso, etc.

MODELOS DE MEDIACIÓN

Existen programas o modelos de Mediación que favorecen mayormente la transformación en las personas después de un conflicto y el cambio de la dinámica del diálogo para favorecer conductas constructivas. Los modelos de Mediación más famosos o de mayor penetración en la práctica de dicho método alternativo son: el tradicional-lineal de Harvard, el circular-narrativo y el transformativo (Pérez Saucedo, 2009. p. 110-117)

Modelo de Harvard

Este modelo considera a la mediación como una negociación colaborativa asistida por un tercero cuyo enfoque básico es esencialmente la resolución de la controversia. Se entiende al conflicto como un obstáculo para la satisfacción de intereses o necesidades. Mediante la mediación, las partes deben trabajar colaborativamente para resolver el problema.

El modelo tradicional-lineal sigue una serie de pasos en los que las partes implicadas en la controversia aportan toda la información, es alcanzable un estado de análisis del conflicto que supere la posición enfrentada, llegando así a generar opciones para lograr acuerdos mutuos. El mediador como facilitador del proceso debe marcar la sistematización de la herramienta paso a paso.

Los mediadores están formados específicamente para dirigir la discusión siendo expertos en Derecho y conocedores del sistema judicial, al que consideran costoso.

Modelo Transformativo

Los creadores de dicho modelo son Robert Bush y Joseph Folger quienes le dan un enfoque terapéutico a la mediación, enmarcados en lo que ellos llaman “historias de transformación”, haciendo énfasis en la comunicación y las relaciones interpersonales de las partes.

Bajo esta tesis la finalidad de la mediación no es el acuerdo, sino el desarrollo del potencial de cambio de las personas, quienes van descubriendo en el proceso sus propias habilidades.

La posibilidad de transformación se da mediante la capacidad de generar dos efectos en las personas:

- a) La revalorización: Es decir, la devolución a los individuos involucrados en el conflicto de su valor propio, de su fuerza, de su autoestima, de su capacidad para afrontar los problemas de la vida;
- b) El reconocimiento: Se produce en las personas la aceptación y la empatía con respecto a la situación y los problemas de terceros.

Desde esta perspectiva la mediación no sólo promueve acuerdos y mejora las relaciones sino que también puede transformar la vida de los individuos. El conflicto se vuelve una oportunidad de crecimiento implicando el fortalecimiento del yo, comprometiéndose las partes a la reflexión, decisión y acción como actos conscientes e intencionales, así como superando sus límites para relacionarse con otros.

Modelo Circular Narrativo

La teoría expuesta por Sara Cobb debe su nombre a que utiliza la comunicación circular, cuando se le entiende como un todo, incluyendo los elementos verbales, elementos para-verbales (corporales, gestuales, etc.) y la interacción. Cualquier elemento comunica. Se tiene como objetivo cambiar las narraciones de las partes en el proceso para poder lograr el acuerdo.

Desde esta perspectiva, la mediación aporta herramientas para abordar de forma novedosa y distinta la controversia conceptualizándola de manera diferente. Para ello, la interacción y la comunicación ocupan una posición determinante, pues son los medios para poder transformar la dinámica de confrontación.

Es necesario cambiar la narrativa de las partes, puesto que los conflictos son expuestos como historias que cuenta la gente sobre sí misma y las que los demás cuentan sobre nosotros. Al crearse una narración diferente se hace

posible el cambio.

Marínés Suares resalta las siguientes etapas en el método circular narrativo:

1.- Aumentar las diferencias: Contradice al programa Harvard al considerar que las partes llegan a la mediación en “orden”, debido a que cuentan con una posición (rígida, la mayoría de las veces) lo que impide lograr el acuerdo. Al permitir que se manifiesten las diferencias, el sistema se flexibiliza y permite lograr un nuevo orden.

2.- Legitimar a las personas: Se debe de crear un espacio legítimo a las partes dentro de la situación, ya que en un conflicto todos quieren tener la razón.

3.- Cambiar el significado: Cada parte piensa que su historia es la verdadera. El mediador debe trabajar en conseguir que los participantes conciban y se expresen de forma distinta, para que mediante una interacción diferente se logren los cambios mediante los cuales se pueda conseguir un acuerdo.

4.- Creación de contextos: En toda mediación es necesaria la creación de contextos, sin embargo, ésta puede ir variando según el proceso.

Para García García, éste es el mejor modelo de mediación ya que trabaja sobre las historias de las personas que acuden a ella, pero no deja de lado la meta de conseguir el acuerdo. Por su parte, Marínés Suares considera que dicho modelo es preferible al centrarse tanto en las relaciones como en lograr soluciones.

CULTURA DE PAZ Y DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Hasta ahora hemos analizado como la Mediación fomenta competencias de resolución de conflictos entre los justiciables, cómo sus diferentes herramientas fomentan la tolerancia, templanza y el diálogo, cómo buscan a través de sus diferentes teorías y modelos solucionar el conflicto, restablecer la relación dañada, transformar y mejorar a las personas y cómo se busca formular nuevas narrativas que desarrollen cambios positivos en las personas. Es necesario ahora, establecer el marco básico conceptual de la Cultura de Paz y cómo la Declaración y Programa de Acción por una Cultura de Paz de Naciones Unidas, considera un elemento indispensable de la misma a la Mediación y el arreglo o

resolución pacífica de conflictos.

CONCEPTO DE PAZ

Originalmente la Paz³ era concebida como sólo la ausencia de guerras, dicho concepto estaba centrado en los conflictos bélicos entre Estados (Fisas, 2001, p. 21). El “Proyecto para Alcanzar la Paz perpetua en Europa”, desarrollado por Charles Irene Castel (1658-1743), posteriormente rescatado por Jean Jacques Rousseau en 1713, partía precisamente de esa óptica. La referencia más conocida podríamos encontrarla en “Sobre la Paz Perpetua” de Immanuel Kant que en 1795 establece los decretos mediante los cuales se podría alcanzar una paz duradera.

El concepto de paz fue evolucionando. No sólo incluyó guerras entre países sino también aterrizó a la violencia en las casas. Esta idea según algunos autores, contempla al conflicto como una forma masculina de afrontar las controversias, por lo cual dicha corriente recibió el nombre de Paz femenina.

Por su parte, Norberto Bobbio (1987) la dividió en: Paz interna y Paz externa. La primera existe cuando tenemos una ausencia, cese o desaparición de un conflicto interno, es decir, un conflicto entre los comportamientos y actitudes del mismo autor. Lucha entre el deber y el placer, la pasión y la razón, etc. La segunda es la ausencia o cese de un conflicto externo, entre individuos o grupos contrarios.

Luigi Ferrajoli se refiere a la Paz interna como aquella en que se pueden garantizar los derechos fundamentales. Las sociedades contemporáneas requieren la garantía y la satisfacción de los derechos sociales (salud, educación, trabajo, previsión social, etc.), constituyéndose una relación simbiótica entre la paz y el garantismo de dichos derechos. Según Ferrajoli (2008), lo anterior debe manifestarse en una paz social sólida y duradera, con conflictos menos violentos debido a la efectividad de la garantía de los derechos fundamentales.

Sin duda el gran parteaguas en la concepción moderna de la Paz es representada por las teorías desarrolladas por Johan Galtung, quien dividió la

³ La idea de conseguir una “Paz” para la humanidad es muy antigua. Existen términos de paz desde épocas primitivas como “Shalom” que en hebreo se traduce como “Paz con Dios”, “Salaam” palabra árabe que se asemeja a la llegada de la Paz entre las personas. Durante el Imperio Romano la “Pax Romana” o “Paz Agustina” que en latín significa “orden, autoridad, domino sobre los pueblos sometidos”, “Eirene” que en griego significa “armonía en el interior del grupo”, el “Shanti” y “Ahimsa” principios hindúes que se relacionan con la “Virtud Suprema” y la “Paz Mental”, “Ho Píng” y “Píng Ho” expresiones que en la cultura china indican “Espíritu Templado” y “Orden Mental” y “Heiwa y Chowa” que en japonés es “Armonía”. (V. Galtung, 1985. p. 27).

Paz en dos categorías: Paz negativa (no guerra) y Paz positiva (no violencia). La primera se refiere a la ausencia de violencia personal, guerras, terrorismo y disturbios mientras que la segunda se da cuando existe una ausencia de violencia estructural, esto es, ausencia de pobreza, hambre, discriminación y contaminación (Aiello de Almeida, 2001, p. 7).

El citado autor señala que la contraposición de la paz no es la guerra, sino la violencia, de ahí que cuando tratemos de entender lo que es la paz, debemos comenzar por el estado de ausencia o disminución de todo tipo de violencia, tanto directa (física y verbal), estructural o cultural, que vaya dirigida tanto a mente, cuerpo o espíritu de cualquier ser humano o contra la naturaleza.

Desde la metodología creada por Galtung, los Estudios de la Paz y los Conflictos tienen mucho que aprender de los Estudios de la Salud. Para dicho autor, la Paz se relaciona a la violencia del mismo modo en que la salud lo hace a la enfermedad. Para explicar lo anterior, Galtung (2009, p. 153) elabora una comparación: la circulación de información es al cuerpo social lo que la circulación de oxígeno es al cuerpo humano. La violencia de los bloqueos en comunicación del cuerpo social corresponde a la enfermedad de arterias bloqueadas en el cuerpo humano. La habilidad del cuerpo humano de construir vasos adicionales en el músculo del corazón corresponde a la habilidad del cuerpo social a pasar la información a pesar de la represión (boca, medios de información clandestinos, etc.).

En los 90's surge el planteamiento de la Paz Holística-Gaia dándole un alto valor a la relación entre los seres humanos y el medio ambiente. Para mediados de esa década surge la teoría de la Paz Holística interna y externa, que incluye también aspectos espirituales.

El 6 de octubre de 1999, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la resolución 53/243 "Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz", con el fin de promover que los gobiernos, las organizaciones internacionales y la sociedad civil orienten sus actividades al fomento y promoción de una cultura de paz en beneficio de los pueblos del mundo.

En ella, se reconoce que la paz no sólo es la ausencia de conflictos, sino que también requiere un proceso positivo, dinámico y participativo en que se promueva el diálogo y se solucionen los conflictos, en un espíritu de entendimiento y cooperación mutuos.

Dicha declaración define a la cultura de paz, como un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en:⁴

⁴ Resolución 53/243 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, de 1999, Artículo 1ero.

- a) El respeto a la vida, el fin de la violencia y el fomento y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación;
- b) El respeto pleno de los principios de soberanía e independencia de los Estados;
- c) El respeto y promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- d) El compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos;
- e) La protección del medio ambiente;
- f) La promoción del derecho al desarrollo;
- g) El desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres;
- h) El fomento de la libertad de expresión, opinión e información;
- i) La adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre las naciones; animados por un entorno nacional e internacional que favorezca a la paz.

El texto de las Naciones Unidas reconoce que para lograr esta cultura se requieren el desarrollo de valores, actitudes, comportamientos y estilos de vida que sean propensos al fomento de la paz tanto individual, social como entre las naciones.

De acuerdo con la Declaración, los elementos que se necesitan para el pleno desarrollo de una cultura de paz son:⁵

- a) El arreglo pacífico de los conflictos, respeto y entendimiento mutuos y la cooperación internacional;
- b) El cumplimiento de las obligaciones internacionales establecidas en la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional;

⁵ Resolución 53/243 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, de 1999, Artículo 3ero.

- c) La democracia, derechos humanos y las libertades fundamentales;
- d) El desarrollo de toda la población en aptitudes para el diálogo, la negociación, la formación de consenso y la solución pacífica de controversias;
- e) Instituciones democráticas y la garantía de la participación plena en el proceso de su desarrollo;
- f) Erradicación de la pobreza, el analfabetismo y la reducción de las desigualdades entre las naciones y dentro de ellas;
- g) Desarrollo económico y social sostenible;
- h) Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer promoviendo su autonomía;
- i) Protección de los derechos del niño;
- j) La libre circulación de información y la promoción del acceso a ella;
- k) La transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de los asuntos públicos;
- l) La eliminación de todas las formas de racismo, discriminación racial, xenofobia e intolerancias conexas;
- m) La comprensión, tolerancia y solidaridad entre todas las civilizaciones los pueblos y las culturas, incluso hacia las minorías;
- n) El respeto a la libre determinación de todos los pueblos.

La Declaración para la Cultura de Paz remarca el papel fundamental de la educación para poder alcanzar un estado de paz, sobre todo la formación social en derechos humanos.⁶ Para ello es muy importante el rol que juegan los gobiernos, la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación,⁷ reconoce la necesidad de cooperación y coordinación de los

⁶ Resolución 53/243 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, de 1999, Artículo 4to.

⁷ En este sentido, para Asela Sánchez, son tres los conceptos que interactúan entre sí, en los que se basa la Cultura de Paz y son: a) La Paz Positiva; b) El Desarrollo humano sustentable y c) La democracia participativa,

diferentes actores sociales para el éxito de la cruzada.

La Declaración sobre una Cultura de Paz no es un intento fuera de la realidad o inalcanzable, sin tareas específicas para poder lograr el Estado de Paz que se pretende. La Declaración contiene un Programa de acción con lineamientos claros en los que la Organización de las Naciones Unidas y la UNESCO se comprometen a apoyar.

Vemos como tanto en su definición, como dentro de los elementos de la Cultura de Paz, la ONU contempla el arreglo pacífico de conflictos y la necesidad de que se eduque a las personas en Negociación, formación de consensos y solución pacífica de controversias.

TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS

Al hablar de construir un entorno pacífico, necesariamente tenemos que contemplar los temas de conflicto, violencia y guerra. El constructor de la Paz debe ser un especialista en el manejo de conflictos. Como lo explicamos, Galtung concibe a la violencia como la contraposición de la Paz y al diálogo, la empatía, la creatividad y la no violencia como los utensilios indispensables del hacedor de paz para lograr la transformación de conflictos. Galtung relaciona las actitudes, conducta y contradicción con tres manifestaciones de violencia: directa, cultural y estructural, vinculando la reconciliación con la necesidad de revertir las actitudes violentas, la reconstrucción con la recuperación tras la violencia directa y la resolución de las contradicciones e incompatibilidades tratando de superar la violencia estructural.

La transformación de conflictos es un medio para alcanzar la paz. Para Johan Galtung (1999, p. 9), la Paz es todo *“aquello que tenemos cuando es posible transformar los conflictos en forma creativa y no violenta”*. Transformar el conflicto significa trascender los objetivos de las partes en conflicto definiendo otros objetivos, tratando de no acostumbrarnos al discurso inmovilista. Es claro que dicho proceso de transformación se presenta en la mediación, ya que el tercero neutral e imparcial se constituye como un verdadero facilitador para la solución de conflictos, en un real trabajador de paz.

En la transformación de conflictos un escenario deseable es definitivamente la Mediación. La herramienta principal del mediador es fomentar el diálogo,

precisamente una sociedad en la que todos sus integrantes participan activamente en la realización de sus propósitos (Sánchez, 2009. p. 448).

conduciéndose por el camino de la paz para llegar a la paz. Por ello, la Mediación significa lograr una solución en consenso, a pesar de los problemas previos, esto es, una transformación de la fractura a una convivencia.

CULTURA DE LA MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS

Para el creador de los Estudios para la Paz y los Conflictos, Johan Galtung, la Cultura de la Solución de Conflictos es indispensable para poder lograr una Cultura de Paz. Es decir, la Cultura en Negociación, Mediación y Conciliación debe ser uno de los pilares en la Educación para la Paz.

“En el trabajo para una cultura más abierta, más dispuesta a la Paz, un punto principal es la Cultura de Solución de Conflictos. Cada conflicto moviliza emociones, pero también es un problema para resolver, un choque de objetivos legítimos en búsqueda de una nueva realidad que ofrezca más compatibilidad. Hacen falta tres puentes en la construcción de esta Cultura de Paz: Empatía, No-violencia y creatividad. Con optimismo y amor es totalmente factible”⁸

La Cultura de Mediación y de resolución pacífica de conflictos se define como un conjunto de actitudes, valores y de normas que determinan una manera de pensar, de hacer y de actuar en las relaciones que se establecen en la base de las instituciones sociales que priorizan el diálogo, la concordia, la inteligencia emocional, la cooperación y la empatía entre las partes con el objetivo de encontrar salidas armónicas para todas las partes involucradas en un conflicto (Viñas, 2008. p. 14)

En la búsqueda de un mundo basado en una Paz Positiva, es decir, con ausencia de violencia estructural y cultural, es primordial la promoción de una concepción más creativa para afrontar el conflicto, donde se tome en cuenta el cuidado de las relaciones interpersonales. Al entender que la Paz se construye en el quehacer cotidiano, es fundamental comprometer a la comunidad internacional a su mantenimiento,⁹ práctica¹⁰ y acción constructiva¹¹ desde

⁸ Galtung, 2012. En Blog *Cultura de Paz y No Violencia Monterrey*. Extraída el 10 de Junio de 2014 desde <http://culturadepazynoviolenciamonterrey.blogspot.mx/2012/07/501-johan-galtung-en-cultura-de-paz-y.html>

⁹ Peacekeeping.

¹⁰ Peacemaking.

¹¹ Peacebuilding.

la más determinante de las políticas públicas, hasta el actuar diario de todo ciudadano (Boque, 2003. p. 48).

Tomando en cuenta que el conflicto es algo natural e inherente a la vida humana, la mediación significa asentar su solución en la paz y el consenso, a pesar del conflicto previo, comprende la transformación de la fractura en un hecho más de convivencia.

La Mediación es la facilitación de un pacificador profesional, mediante una intervención no violenta, que compromete a todos los actores sociales en relación con la propia participación, directa o indirecta, en los conflictos.

El fomento de la Cultura de Mediación y de la Resolución Pacífica de Conflictos significa sentar los cimientos para que el ser humano vaya aprendiendo y apreciando formas de vidas pacíficas, pero al mismo tiempo, críticas no pasivas, armónicas pero no conformistas, comprometidas con la defensa de los derechos humanos, pero abierta al cambio, sensibles más no débiles, no dependientes, ni indiferentes. Construye nexos de paz, más no a cualquier precio, ya que la paz positiva o justicia social implica la defensa activa de los derechos inalienables de todos los seres humanos (Boqué, 2003. P. 48).

La Cultura de Mediación es un elemento inherente de la Cultura de la Paz, ya que fomenta sentimientos y competencias de cohesión de todos los individuos. Tiene como finalidad la transformación no sólo social, sino en el interior de cada individuo, dicho cambio nos traerá por consecuencia, la Paz externa que buscamos (Munné y Mac Cragh, 2006, p. 83-84).

La Cultura de la Mediación busca crear una nueva visión a una realidad más compleja; trata de hacernos entender que la vida real no es en blanco y negro, que las circunstancias son diferentes para cada persona, que podemos abrir nuestra mente a nuevas realidades sin dejar de ser uno mismo, ampliando nuestras metas no sólo individuales sino buscando el bien colectivo.

CONCLUSIONES

Es del conocimiento popular que el dialogo acerca a la gente, pero hasta ahora se tienen las herramientas científicas y teóricas para hacer realidad ese viejo adagio, ya que también es cierto que mediante una pobre comunicación las personas podemos alejarnos.

Se ha desarrollado lo suficiente en el campo de la Mediación como para poder dirigir nuestras herramientas comunicacionales en pro de una Cultura de

Paz y cambiar esa narración, esos ruidos que nos llevan a la violencia.

La Cultura de Mediación y Resolución de Conflictos es un elemento necesario y reconocido por las mismas Naciones Unidas para la generación del Estado de Paz, incluso podría ser el más importante (como el Mtro. Galtung lo indica). A pesar de ello poco hemos avanzado en la difusión y aplicación de estos conocimientos, de allí nuestra necesidad de exponerlos.

La Resolución Positiva-Constructiva de Conflictos se nutre de múltiples saberes lo que nos lleva a resultados más completos que las conclusiones obtenidas por la individualidad de cada ciencia. Su enfoque es tan detallado y meticuloso como el desarrollado en la Ciencias de la Salud (desde el enfoque de Galtung al comparar el conflicto con la enfermedad), tan actual como las Ciencias de la Comunicación (como en el cambio de narraciones en el Modelo Circular-Narrativo) y tan clínico y terapéutico como la Psicología y la Psiquiatría (en el caso del Modelo de Mediación Transformativo), sin dejar a un lado las Ciencias Económicas que (tienen cabida en el Modelo Tradicional-Lineal de Harvard).

La Cultura de Mediación ya se encuentra arropada por conocimientos científicos. Sabiendo de la solidez de sus herramientas y conociendo el exhorto a su uso y promoción por parte de grandes intelectuales y organizaciones (ONU) resulta desconcertante que todavía no sea un tema de masas, que no sea un punto prioritario en las políticas públicas de educación e impartición de justicia.

La Cultura de Paz necesita de la Cultura de la Mediación, la Educación para la Paz tiene dentro de sus ejes torales a la Resolución Pacífica de Conflictos y la Justicia requiere de algo más que vencedores y vencidos. Necesitamos de una Justicia donde ganemos todos, basada en el ser humano y para el bien del ser humano. Necesitamos una verdadera Justicia para la Paz. La Cultura de Paz engloba entonces una Educación para la Paz, una Resolución de Conflictos para la Justicia, siendo esta, una Justicia para la Paz. En todos estos conceptos se necesita de una Cultura de Mediación.

REFERENCIAS

- Aiello, M. (2001). *Mediación: Formación y algunos aspectos claves*. México, Porrúa.
- Alvarez, G y Highton, E. (1995). *Mediación para resolver conflictos*. Buenos Aires. Ad-Hoc.
- Bejarano Sánchez, M. (1980). *Obligaciones Civiles*. México. Harla.
- Bobbio, N. (1987). *El problema de la guerra y las vías de la Paz*. Barcelona. Gedisa
- Boqué, M. (2003). *Cultura de Mediación y Cambio Social*. Barcelona. Gedisa.
- Bush, R. y Folger, J. (2001). *La Promesa de la Mediación*. Argentina. Granica.
- Deutsh, M. (1973). *The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes*. Estados Unidos. Yale University Press.
- Dupuis, C. (1997) *Mediación y Conciliación*. Buenos Aires. Abelardo-Perrot.
- Farré, S. (2004). *Gestión de Conflictos: Taller de Mediación*. Barcelona, Ariel.
- Ferrajoli, L. (2008) *Democracia y Garantismo*. Madrid. Trotta
- Fisas, V. (2001). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Barcelona. Icaria/ Antrazyt. UNESCO.
- Galtung, J.
- ____ (1998). *Tras la Violencia 3r: Reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Bilbao. Gernika Gogoratuz.
- ____ (2009) *50 años. 25 paisajes intelectuales explorados*. México. Trascend University Press
- García García, L. (2003) *Mediación Familiar. Prevención y alternativas al litigio en los conflictos familiares*. Madrid. Dykinson
- González de Cossío, F. (2004) *Arbitraje*. México. Porrúa.
- Gottheil, J. (1996). "La mediación y salud del tejido social" pp. 150-200. En Gottheil, J y Schiffrin, A. (eds.). *Mediación: una transformación de la cultura*. Buenos Aires. Editorial Paídos.
- Kant, I. (2005) *Sobre la Paz Perpetua*. Madrid. Tecnos. 2005
- Munné, M. y Mac-Crag, P. (2006) *Los 10 Principios de la Cultura de Mediación*. Barcelona. Graó.
- Pacheco, G. (2004) *Mediación. Cultura de Paz*. México, Porrúa.
- Pérez Saucedá, J.

- ____ (2009) “Modelos de Mediación” pp. 110-117. En Gorjón, F. y Sáenz, K. *Métodos Alternos de Solución de Controversias. Enfoque educativo por competencias*. México. Patria. 2009.
- ____ (2008). “La importancia en la formación de abogados-mediadores: el nuevo paradigma para los juristas con verdadero sentido humano”. p. 199-218. En Aguilera Portales, R. (ed). *Derecho, ética y política como consolidación del estado democrático y social de derecho*. México. Ed. Elsa G. de Lazcano.
- Rojina, R. (1997) *Compendio de Derecho Civil. Introducción, personas y familia*. México. Porrúa.
- Schiffrin, A. (1996) “La mediación: aspectos generales”. pp- 40-50. En Gottheil, J y Schiffrin, A (eds). *Mediación. Una transformación en la cultura*. Argentina. Paidós.
- Schvarstein, L. (1996) “Prólogo”, pp. 21-31. Suarez, M. *Mediación: Condición de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires. Ed Paidós.
- Viñas, J. (2008). *Conflictos en los centros educativos. Cultura organizativa y Mediación para la Convivencia*. Barcelona. Graó. 20084

José Benito Pérez Saucedá

Doctor en Derecho, Maestro en Ciencias con especialidad en Métodos Alternos de Solución de Controversias y Licenciado en Derecho y Ciencias Sociales por la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL. Profesor/ Investigador de la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL en MASC. Creador-Coordenador de los sitios: “Mediación Monterrey” (<http://blogdemediacionmonterrey.blogspot.com/>) y “Cultura de Paz y No Violencia Monterrey” (<http://culturadepazynviolenciamonterrey.blogspot.com/>).

josebenitoperezsaucedá@hotmail.com