

# FORJADORES DE PAZ



*(Portada y contraportada: Mural "Armonía por la Paz", mostrando el contraste entre guerra y paz, por el artista italiano Maurizio Governatori, pintado en la Universidad Politécnica de Nicaragua)*

**Msc. GUILLERMO GÓMEZ SANTIBÁÑEZ**  
**Msc. TOMÁS TÉLLEZ RUIZ**

# **FORJADORES DE PAZ**

*El efecto de la justicia será la paz, y la labor de la justicia, reposo y seguridad para siempre.(Isaías 32:17)*

## DEDICATORIA

*A la Universidad Politécnica de Nicaragua, pionera de la cultura de paz; en  
el año de su 45 Aniversario*

PRESENTACIÓN

PROLOGO

INTRODUCCIÓN

### **Capítulo I: El paradigma de la Paz**

1. La construcción de la paz
  - 1.1 La paz es el camino
  - 1.2. Las etapas de los estudios para la paz
  - 1.3. Los discursos sobre la paz
  - 1.4. La paz en una sociedad globalizada

#### **Preguntas de reflexión**

#### **Actividades de aprendizaje**

### **Capítulo II: El Conflicto**

1. Una aproximación conceptual
  - 1.1 Algunas teorías en torno al conflicto
    - 1.1.1 La concepción psicológica
    - 1.1.2 La concepción sociológica
2. Conflicto y sociedad
  - 2.1 ¿Cómo surge un conflicto?
  - 2.2 Características del conflicto
  - 2.3 Clases de conflicto
  - 2.4 Partes del conflicto
3. Transformación de conflictos

- 3.1 Las vías alternativas para resolver conflictos
- 3.2 Los procesos de informalización de la justicia
- 3.3 Los procesos de negociación social
- 3.4 La negociación
- 3.5 La conciliación
- 3.6 El arbitraje

### **Preguntas de reflexión**

### **Actividades de aprendizaje**

## **Capítulo III: La No-Violencia**

1. Nicaragua: el camino de la no-violencia
2. El triángulo de la violencia de J.Galtung
3. Estrategias de acción no-violenta

### **Preguntas de reflexión**

### **Actividades de aprendizaje**

## **Capítulo IV: La Reconciliación**

1. Perdón y reconciliación
2. Reconciliación y medidas restaurativas:
  - 2.1 La dimensión política
  - 2.2 La dimensión religiosa

### **Preguntas de reflexión**

### **Actividades de aprendizaje**

## **Capítulo V: Educar para la paz**

1. Planteamiento del problema
2. Una educación diferente
3. Los Derechos Humanos: ejes transversales de la educación para paz
4. La educación para la paz y la pedagogía de la ternura

### **Preguntas de reflexión**

### **Actividades de aprendizaje**

## **Capítulo VI: Paz, Derechos Humanos y Desarrollo**

1. La Paz en los escenarios humanos
  - Un breve repaso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
2. El Índice de Desarrollo Humano (IDH) de las Naciones Unidas
3. Los objetivos de desarrollo del Milenio
4. Informe de Desarrollo humano 2009.
5. A modo de conclusión

### **Preguntas de reflexión**

### **Actividades de aprendizaje**

## **Capítulo VII: El rol de los Ejércitos en la construcción de la paz**

- I. Introducción
- II. Principios fundamentales de la Sociología Militar para un Estado democrático
  - A. Principios básicos de la relación Ejército/Sociedad

B. La falta de “concordancia imperativo-moral”

C. Los factores exógenos influyentes en la relación Ejército-Sociedad

### III. Principios básicos de la moral militar democrática

A. La disciplina militar, cualidad y requisito imprescindible en toda institución militar

1. El negativo concepto de “obediencia debida” a todo tipo de órdenes sin excepción
2. El recto concepto de “disciplina estricta”.
3. Repercusión del modelo de disciplina en el respeto o violación de los derechos humanos.
4. El Negacionismo

### IV. El recto concepto del honor militar

A. Conceptos del honor históricamente superados

B. Reafirmación y plena vigencia actual de un recto concepto del honor militar

C. El honor al margen de los derechos humanos

D. Los Derechos Humanos, núcleo básico de un recto concepto del honor militar

### V. El recto concepto del espíritu del cuerpo

- Dos modelos genéricos de entender el corporativismo militar

## **Preguntas de reflexión**

## **Actividades de aprendizaje**

## **Bibliografía**

## **PRESENTACIÓN**

Desde su inicio en 1967 la UPOLI nace con una fuerte vocación de paz, ya que su motivación cristiana así lo implica; su Patronato Fundador estuvo integrado por hombres y mujeres basados en una vocación de paz, inspirados en Jesucristo, quien es llamado "príncipe de paz" (Isaías 9:6). Sus actuales estatutos señalan claramente en su misión "el fomento de la cultura de paz" como uno de sus pilares fundamentales.

Creemos que la paz es un valor fundamental de la sociedad; el futuro estará cifrado por la paz y la justicia, tal como lo declara la Palabra de Dios en Isaías y Miqueas. Por ello hacemos esfuerzos para que el paradigma de paz sea una característica, tanto en la teoría como en la práctica, de la misión educativa de la UPOLI. Tarea nada fácil, en la que estamos conscientes hay un largo camino por recorrer.

Es por ello que este texto es un nuevo paso en los esfuerzos de nuestra Universidad por cultivar una cultura de paz entre nuestra comunidad educativa y nuestra sociedad; hay signos alentadores de que estamos avanzando en el sendero, y queremos seguir avanzando, con éste y otros esfuerzos.

Nos alegra mucho que nuestros profesores y estudiantes hagan esfuerzos por seguir forjando esa cultura de paz tan necesaria para que nuestra Nicaragua pueda continuar su marcha de progreso y bienestar; les animamos a no cejar en ese empeño y que este texto pueda ser muy bien aprovechado en ese sentido.

**Ing. Emerson Pérez Sandoval**

**Rector UPOLI**



## INTRODUCCIÓN

Nicaragua tiene una historia de conflictividad social, donde la violencia, en sus diversos grados y manifestaciones, ha sido la vía para resolver toda forma de conflicto en la consecución de la paz social. La búsqueda constante de la conquista del poder político, dominada casi siempre por los intereses económicos de las clases dominantes. La defensa sin cuartel de la soberanía nacional, por cuestiones geopolítica estratégicas, le ha significado a Nicaragua enfrentamientos armados que han puesto a prueba el carácter y temple de su autodeterminación, frente a posiciones injerencista que han querido subyugar su identidad cultural y su libertad.

Nicaragua tuvo que enfrentar una cruenta lucha insurreccional, provocada por una tiranía somocista de cuatro décadas. Este proceso libertario, con más de cincuenta mil muertos, encarcelados y torturados, implicó una revolución que acabó con el derrocamiento de Somoza en 1979 y que transformó, desde su misma raíz, el sistema político, económico y social del país, abriendo un camino hacia la construcción de un país distinto, democrático, más igualitario, menos violento; con mayores y mejores oportunidades para todos.

Los países de Centroamérica, hastiados de tanto sufrimiento y cansados de sangrientas luchas fratricidas, comenzaron a ver la luz movimos por los procesos de construcción de paz y reconciliación, como consecuencias de una profunda toma de conciencia. Los gobiernos de la región y gracias a los procesos negociadores de Contadora y Esquipulas, constituyeron una mesa de diálogo, que sirvió a los presidentes de la región para el cese del fuego y el logro de la paz. Esto significó poner fin, de manera definitiva, a la conflagración armada, cuyo instrumento clave sería la suscripción de los Acuerdos de Esquipulas.

El desarme, la búsqueda de la paz, el fin de gobiernos militares, la realización de elecciones democráticas y el respeto a los derechos humanos, serían la tónica de un nuevo proceso que permitiría el desarrollo de los países de la región, pero bajo una democracia tutelada, implantada y sobre un modelo económico neoliberal. Al igual que muchos otros países de América Latina, que sometieron su destino a los designios del “Consenso de Washington”, Nicaragua no ha salido de la pobreza; y sus niveles de desigualdad social y económica no han podido ser superado.

Esta situación, de desigualdad y exclusión social, ha generado niveles de violencia tal que siendo Nicaragua el país que goza de los mejores índices de seguridad ciudadana de la región centroamericana, tiene altos niveles de violencia intrafamiliar y muerte por

femicidio, lo que ha implicado la imperiosa necesidad de crear la Ley N° 779; Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres.

La Universidad Politécnica goza del privilegio de ser pionera en Nicaragua en los Estudios para la Paz. Esto porque incorporó en su currículo una asignatura de formación general y humanística que entrega valores como eje transversal del perfil profesional. Gracias a este esfuerzo integrador, los estudiantes de la UPOLI cursan la asignatura “Cultura de Paz” como parte de su formación académica, convirtiéndose en agentes sociales promotores de la paz y constructores de una sociedad basada en la tolerancia, el respeto, el perdón y la solidaridad.

Hemos querido escribir un texto sobre Cultura de paz, para docentes y estudiantes universitarios, por dos razones fundamentales. Primero, porque creemos firmemente que una educación para la paz propicia una sensibilización en las personas y los convierte en agentes sociales de cambio, y segundo, porque creemos también en la fuerza de la educación como una herramienta eficaz de transformación social.



La educación para la paz en Nicaragua se ha convertido en el gran reto de nuestro tiempo. La UPOLI, en tanto institución de educación superior y formadora de altos valores humanos y cristianos, se siente comprometida con este desafío.

La Cultura de Paz es un concepto que evoluciona a partir de las realidades sociales, políticas y culturales propias de una nación. Así quedó expresado en el Primer Foro Internacional de Cultura de Paz (San Salvador 1994): “La Cultura de Paz debe elaborarse como parte del proceso de desarrollo humano, equitativo, endógeno y sostenible y no puede imponerse desde el exterior. Debe considerarse como un proceso nacional que se basa en la historia, la cultura y las tradiciones del país y que ha de reflejarse en medidas correctas”.

La Cultura de Paz como asignatura de formación general, constituye un eje transversal de la preparación profesional universitaria, y propende a la “transmisión de valores, actitudes, comportamientos y modos de vida basados en la no violencia y el respeto a los derechos y las libertades fundamentales de cada persona; una sociedad humanitaria que no domina o explota, sino que protege los derechos de los más débiles; entendimiento, tolerancia, y solidaridad intercultural, rechazo de todo tipo de xenofobia, racismo y de la designación de los “otros” como enemigos; intercambio y libre circulación de la información; participación total de la mujer y avance de su condición social” (Principios Trans-disciplinarios de Cultura de Paz de la UNESCO).

Así, la Educación para la paz, se convierte en un componente fundamental del perfil profesional del egresado, pero sobre todo se vuelve una herramienta eficaz en la construcción de la democracia y la ciudadanía. Los estudiantes universitarios, en tanto personas, se autocomprenden como sujetos sociales de derecho y agentes de cambios sociales, defensores de los valores de la democracia y de la libertad, en bien del desarrollo y la justicia social del país.

# Capítulo I: El paradigma de la Paz

## 1. La construcción de la paz

En el año 1999 se lanzó en la Haya una campaña mundial de educación para la paz que tuvo dos objetivos fundamentales: Primero, obtener un reconocimiento público y un respaldo político que hiciera posible que se introdujera el tema de la cultura de paz en todas las esferas de la educación. Segundo, formar promotores de Educación para la paz para que sean constructores de paz activos y directos. Esta iniciativa fue de una enorme relevancia; sobre todo porque vivimos en medio de climas sociales y culturales generadores de conflicto y violencia, por lo que la capacitación de educadores para la paz contribuye a crear una reserva ética en nuestras comunidades, garantizando actores multiplicadores en el desarrollo de una cultura de paz.

La iniciativa y el esfuerzo por construir un paradigma de Cultura de paz, a partir de una plataforma mundial, tiene tres componentes: a) *la investigación para la paz*; es un eje epistemológico que parte de la producción de conocimiento científico, con el fin de poder encontrar categorías de análisis científico sobre el tema de la guerra y la paz. b) *la acción por la paz*; tiene que ver más bien con una categoría política, en el que los activistas por la paz buscan mayores niveles de incidencia para revertir procesos de conflictividad social, denunciar posiciones violentas y presentar alternativas de transformación de conflictos. c) *educación para la paz*; este componente es condición fundamental para lograr los objetivos de una cultura de paz. La razón es bien simple: la Cultura de paz no es posible construirla sin una educación para paz. La educación trabaja con los referentes culturales y valóricos de la sociedad y posee un carácter intencional; lo que significa que los sujetos educativos son orientados hacia sus opciones y prácticas. En este sentido, el educador para paz es un facilitador que ayuda a organizar a las personas a partir de sus conocimientos y valores para producir cambios cognitivos y actitudinales.

### 1.1. La paz es el camino

Para muchos la paz es como la meta hacia la cuál aspiramos todos los seres humanos; es como un ideal que soñamos se vuelva realidad en un futuro que no sabemos cuándo llegará. El mismo concepto tradicional de paz se ha vuelto un problema porque precisamente

revela, en nuestra definición, su sentido negativo: la ausencia de violencia directa; la paz como ausencia de guerra, como acuerdos de Estados para evitar los conflictos. Esta concepción de paz en el fondo es sospechosa de justificar cualquier violación de los Derechos Humanos, de la pobreza y de la desigualdad social. La violencia no sólo es agresión física directa, sino que pueden existir otras maneras menos perceptibles de violencia igualmente destructivas.

Es por eso que se hace necesario superar el concepto negativo de paz, donde la paz positiva se entienda como construcción de la justicia social (Glatung) que reconfigure una noción holística de paz, y que impliquen las experiencias humanas de la justicia, la igualdad, la democracia, la ciudadanía y los derechos humanos. La paz ya no debemos verla como algo que se espera a futuro, tampoco como una cuestión que debe discutirse en las altas esferas gubernamentales. La paz es un evento dinámico, un proceso en acción que se construye con la participación y el aporte de toda una comunidad social.

La noción de paz que occidente heredó tiene una tradición grecolatina y judeocristiana de una enorme riqueza. Sin embargo, la riqueza de la noción de paz, construida bajo esas cosmovisiones, fue de algún modo vaciada de su significado social y político en los procesos civilizatorios y transculturales que vivió el continente europeo posterior a la caída del Imperio romano. El concepto de paz se privatizó entonces subjetivando su sentido en el uso corriente del término.

La palabra paz en sus distintas cosmovisiones es comprendida como un evento colectivo y comunitario, la fuerza de su acción se enfoca en un movimiento capaz de articular las relaciones sociales en bien de la Verdad y de la Justicia. No es posible la paz sin estas dos condiciones. Pero la paz, también trasparenta el conflicto y la agresión, ellos son componentes dinámicos y dialécticos de las relaciones sociales y no pueden ser negados ni ocultados; ellos son parte de la naturaleza humana y se constituyen en elementos vitales de la experiencia humana y de su aprendizaje.

El ser humano convive cotidianamente con el conflicto y la agresividad; y existe la tendencia a asumirlos como una realidad opuesta a la paz personal y social. Cuando el discurso de paz cae en el idealismo de la paz o por el contrario, estigmatiza el conflicto y hace una apología del perdón y del amor, sin pasar por la verdad y la justicia: tanto el conflicto como la agresividad se vuelve caras opuestas de la paz. El Conflicto se convierte en algo indeseable o simplemente resignable y la agresividad en agresión o violencia. La agresividad, desde la concepción Freudiana se define como una fuerza vital, necesaria en cada persona para poder superar los obstáculos, pero también para conquistar la voluntad y expresar las energías en los aprendizajes colectivos. En el esfuerzo humano por construir la paz y promover una cultura de paz, es importante desaprender los mecanismos y hábitos que nos han enseñado a solucionar los conflictos por la vía violenta, para transformarlos en

oportunidades aprovechables donde pueda mediar el acuerdo, el diálogo, rechazando la agresión.

La frase atribuida a Ghandi: “No existe camino para la paz, la paz es el camino”, nos indica que en el empeño de la lucha por la paz hay un elemento metodológico fundamental; que en el núcleo mismo de la paz como un fin, están los medios como embriones de los fines, como posibilidades auténticamente arraigadas en los fines para construir la paz mediante acciones no-violentas. La paz no es algo hacia el cual vamos en conquista, sino un proceso en acción que construimos juntos, con la participación de todos. La búsqueda del mayor bienestar de todos, de sus necesidades más básicas; que abogue por la superación de la injusticia social, se convierte en desarrollo, y cuando la cultura, a través de sus diversas manifestaciones simbólicas, legitima la violencia directa y la estructural, entonces estamos frente a la violencia cultura; lo que significa que debemos construir la alternativa de la Cultura de la paz.

## 1.2 Las etapas de los estudios para la paz

Sobre la historia de la conquista de la paz, quiero mencionar brevemente tres etapas fundamentales (Noemí 1993).

La etapa de *cristiandad* en que predomina un discurso *religioso* que llega hasta el siglo XV. El discurso de esta época está condicionado por el *eirene* griego negativo y el *shalom* semita positivo. Para los griegos la guerra es una necesidad impuesta por los dioses, donde la paz (*eirene*) es correlativo a guerra (*Polemós*) y la paz sería la interrupción que hacen los dioses de la situación de guerra. En la mitología griega, la Batalla de los Titanes o la Guerra Titánica (*Titanomaquia*) es una serie de batallas libradas entre las dos razas de deidades: los Titanes luchando desde el monte Otris, y los Olímpicos que llegarían a reinar en el monte Olimpo. La *Teogonía* atribuida a Hesíodo es un relato fabuloso que da cuenta del origen de los dioses, su naturaleza, sus pasiones, sus poderes, y el papel que juegan en la jerarquía de divinidades, entre los que se distinguen dioses eternos y dioses engendrados. (Gómez, 2007). Por otro lado, el sentido positivo de la paz nos viene de la tradición semita, donde la palabra *Shalom* tiene su raíz en la existencia del mismo Yavé (Jc. 6,24; Yavé es paz) que define la esperanza de Israel como fin y destino en un reino de paz (Is. 11,6) y donde la paz es un principio que abarca todo el universo (Os. 2,20). Desde la perspectiva cristiana la concepción de la paz se transmite bajo la visión del *Tikún Olam*; la restauración del mundo y su dimensión religiosa es tal en tanto su predicación se corresponde con la confesión cristológica: “Cristo es nuestra paz” (Ef. 2,14).

La etapa de la una visión y consideración *política* de la paz, que abarca desde el siglo XVI hasta comienzo del siglo XX. La paz es considerada como un imperativo que debe regir las

relaciones internacionales y se desarrolla paralelamente al surgimiento del espíritu positivo moderno que soñó con una “paz eterna entre los hombres”.

La etapa de los *Estudios para la Paz* (*peace research*). Desarrollada en pleno siglo XX, a partir del peligro que representa la bomba atómica y la responsabilidad ética del desarrollo científico. Un conglomerado de científicos interdisciplinarios (matemáticos, físicos, químicos, sicólogos, politólogos y sociólogos) son convocados en torno al tema de la paz. Esta etapa, cierra con los aportes extraordinarios de J. Galtung (1993), en la segunda mitad del siglo XX, para quien la paz es ausencia de violencia de todo tipo; “la lucha por la paz es la lucha pacífica por reducir la violencia; los estudios sobre la paz son la exploración científica de las condiciones pacíficas para reducir la violencia. Los estudios sobre la paz constituyen una ciencia social aplicada, clara y explícitamente orientada por valores”. Se trata entonces de ampliar el aporte de investigación sobre la paz para dar un giro de una cultura de la violencia a una cultura de la paz; o como lo llama Knight (2003), de una cultura de reacción a una cultura de prevención antes que ocurran los conflictos.

Como corolario podemos decir que la paz exige la superación de los niveles de desigualdad y exclusión social y de una integración activa en los procesos de desarrollo y de satisfacción de las necesidades básicas de las personas. Esto hace que se rompa el triángulo de la violencia, directa, sistémica y cultural señalado por Galtung, para quien “la paz es un estado al interior de un sistema o grupo más grande de hombres o de naciones, en las cuales no se da ninguna amenaza o aplicación organizada y colectiva de violencia” (Noemí, 1993)

Los resultados sobre los estudios para la paz al que han llegado los estudios interdisciplinarios no pueden quedarse en mera información y reflexión y a la que tenemos que adherirnos, sino que ello demanda de toda la comunidad científica, en todos sus niveles, y de la sociedad civil un real compromiso por la superación de la violencia como respuesta del conflicto, la creación de políticas de construcción de paz.

### **1.3 Los discursos sobre la paz**

Son muy diversos los discursos que a diario oímos sobre la paz. La paz, como palabra y concepto no es un término neutro, ella surge de situaciones concretas de temor y angustia cuando vemos amenazada nuestra estabilidad y la convivencia humana. La paz ya no es entendida como ausencia de guerra o de violencia, ella adquiere un sentido más holístico, cuyo significado ha evolucionando hacia un carácter integrador de estado de bienestar y seguridad que involucra el respeto a los Derechos Humanos, la protección al medio ambiente y la satisfacción de las necesidades básicas en materia de alimentación, vivienda y salud

La paz es una palabra que no deja de estar presente en todos los discursos, ella se deja sentir de una u otra manera cuando se trata de buscar el entendimiento humano. La paz es una palabra que se reinventa constantemente, que atraviesa todas las fronteras culturales y que es transversal a los valores humanos.

Hay una tradición del pensamiento occidental que nos enseñó que pensar en la paz era pensar en la guerra y en la violencia. Hubo un periodo en que los estudios para la paz estaban unidos a los estudios sobre la guerra, al menos así se halla en los estudios clásicos de Karl von Clausewitz, que define la guerra como “un acto de violencia que intenta forzar a nuestros oponentes a que cumplan nuestra voluntad”. Luego llega a decir que la “guerra es la continuación de la política por otros medios”. Otros estudios como los de Quincy Wright, han llegado a afirmar que la guerra ha sido una aventura necesaria y un instrumento útil y un procedimiento legítimo de nuestra existencia.

La guerra no ha sido más que una burda expresión de los Estados soberanos y del conflicto de sus grupos políticos. Nunca ha sido una expresión de la verdadera voluntad popular.

La historia de la palabra paz nos puede dar algunos indicios de su carga de sentido en la cosmología social de nuestras civilizaciones. Veamos brevemente esto:

Los griegos usaban la palabra *eirene* para referirse a la paz, hacían con ello alusión a la diosa de la paz que se hace acompañar de las hermanas Justicia y Equidad encargadas de custodiar la ciudad dentro de un grupo cuando vive en armonía y justicia entre sus miembros. Lo contrario a esto es la discordia, la ruptura de la armonía que provoca la guerra (stásis).

En la tradición romana está la idea de *pax* y que tiene tres características: primero como *ausencia de guerra (absentia belli)*, referida a la violencia organizada entre Estados o países, con lenguas, religión e ideología propias. Esto se define como paz externa. Luego las disputas entre clases, razas, grupos territoriales, que desafían el gobierno central, definida como la paz interna o social. Segundo, la paz romana encierra la idea de pacto: *pacta servanda sunt*; acuerdos entre dos o más partes y en el que se establece que estos acuerdos o tratados internacionales deben cumplirse. En el derecho romano el pacto produce concordia garantizada por la ley. Tercero: *sivis pacem para bellum*, “si quieres la paz prepara la guerra. La paz es reforzada ante cualquier agresor a partir del discurso de la guerra.

En la tradición hebrea la palabra para paz es *shalom* y hace referencia a un pacto entre Yavé y su pueblo para producir justicia y prosperidad. En la tradición cristiana la teología del pueblo elegido se universaliza e integra el concepto de eón nuevo bajo un nuevo orden (Basilea) o Reino de Dios y bajo una nueva ética. San Pablo, el apóstol misionero a los



gentiles utilizará el término Reconciliación (*katallagé*) para referirse al acto de unir a los pueblos separados por medio del evento de la cruz, que es perdón y gracia.

La paz entonces ya no es más ausencia de guerra y de conflicto, sino, desde una perspectiva positiva, la paz es un conflicto dinámico que requiere ser desaprendido de su vieja visión y re-aprendido desde una visión nueva. La paz, en términos positivos es justicia y armonía social. La paz es un fenómeno amplio y complejo que nos exige una comprensión multidimensional, que hace referencia a tres conceptos íntimos: el conflicto, el desarrollo y los derechos humanos.

Una aproximación a la definición de la paz positiva, nos permite decir que la paz auténtica es la que oponiéndose a la guerra, realiza también todos los esfuerzos por disipar toda discriminación, violencia y opresión que obstaculizan el desarrollo integral de las personas en su dimensión social.

### **Tres discursos sobre la paz**

Ante tanto miedo y soberbia humana, que nubla nuestra inteligencia y capacidad de discernimiento, la palabra paz no sólo se ha vuelto plurivalente y equívoca, sino que despierta sentimientos y emociones que no logran ver con claridad el horizonte y se frustran.

Veamos, en un breve repaso, alguna de las tipologías o tendencias de los discursos sobre la paz, que sin excluirse uno de otro, se entremezclan a veces en un mismo emisor.

Existe un tipo de discurso sobre la paz que *tabuiza* la violencia. Este tipo de discurso está bien representado en la justificación de los militarismos institucionalizados y agrupados bajo la doctrina de seguridad nacional en el Estado de Derecho. El tema de la paz se parcializa circunscrito a la esfera del Derecho Internacional y de los intereses de la exterioridad del orden público. Luego del S-11 de Nueva York se defiende la inflexibilidad de la globalización por la guerra antiterrorista. Esta lucha, la impone Bush II y el Departamento de Estado y se interpreta como un exorcismo debido a que en todas partes ve la cara del diablo (*the devil's face*). Desde el punto de vista jurídico-político se trata de la transformación del Estado de Derecho, que se encuentra en continuidad con la doctrina de seguridad nacional. De acuerdo a ciertas teorías como las de Arendt estamos frente a estados totalitarios que no necesitan censuras de prensa debido a que los principales aliados de estas estrategias antiterroristas son los burócratas privados quienes detentan el poder de los medios de comunicación. La doctrina de seguridad nacional se está incorporando lentamente en el Estado el Derecho y es eco del S-11 N.Y. como su pretexto. Su método tradicional son las torturas y las desapariciones. Un dato novedoso es el sistema empleado por las tropas norteamericanas que operaron en la guerra de Irak, que realizaron torturas por un *outcoursing* estableciendo un subcontrato o tercerización con los aliados para tal fin.

(Hinkelammert, 2007). Situaciones como estas son a las que el Papa Pablo VI llamó “insidias de una táctica de pacifismo”. (Mensaje del día de la paz, 1968).

Un segundo tipo de discurso es el *romántico* o de *ataraxia* (ausencia de turbación) que se abstrae de la realidad y sus conflictos sociales y asume el tema de la paz como intimista y pacifista, buscando como privatizar la paz y evadir el conflicto. Aunque este sea un tema más práctico que teórico, no ha dejado de tener un amplio sector de adeptos, sobre todo en el ámbito religioso como producto de una mala interpretación de la actitud aparentemente pacifista de Jesús.

Un tercer tipo de discurso sobre la paz es el de la *superación de la fuerza*, el que no contrapone la paz a la fuerza, sino a la guerra y a la violencia negativa. Es la fuerza del Ahimsa (No-violencia activa) y del Satyagraha (fuerza de la verdad) de Gandhi y Martin Luther King, que de acuerdo al primero, la consideró la fuerza más grande que existe a disposición del género humano. La unión del Ahimsa; una actitud de renunciar a matar y a dañar a los seres humanos por medio el pensamientos, la palabra y la acción y del Satyagraha, técnica de lucha política que consiste en negar la obediencia a determinadas leyes consideradas injustas, se convierten, según Gandhi, en una de las armas más poderosas y sofisticadas del ingenio humano para conseguir la libertad y la igualdad entre los seres humanos. Ese tipo de discurso, basado en la superación de la fuerza, es el que ha tenido mayores y mejores resultados en la historia de la paz como problema humano.

#### **1.4 La paz en una sociedad globalizada**

Los tiempos que nos corresponde vivir, están signados por transformaciones aceleradas, acompañados de un recrudecimiento de la violencia en distintos niveles. Desde el 11-S-NY, (atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001 en Nueva York)) la doctrina de la Seguridad Nacional, propiciada por los Estados Unidos, ha sido relanzada en estrategias diversas y se ha apoderado de los Estados nacionales e implementadas con aprobaciones de leyes antiterroristas y sistemas de seguridad, tanto público como privado.

A partir de aquí se generó un vivo interés por dar una respuesta nueva al tema de la guerra y la paz. Una serie de enfoques positivos sobre la construcción de la paz dieron como resultados nuevos conceptos, teorías y actividades, orientados a crear cambios sustantivos en las relaciones, organizaciones, comunidades y otros sistemas humanos, con el fin de diferenciarse de los enfoques centrados en los problemas.

Un elemento que condiciona los enfoques positivos es el que nos proporciona la doctrina del constructivismo social, que presenta una relación directa entre imagen positiva y acción positiva, y donde se afirma que en todos los sistemas humanos hay elementos que

funcionan bien o que lo han hecho en el pasado. Esta doctrina no se centra no en lo que ha ido mal en el pasado, sino en las posibilidades de producción de cambios subrayando la visión y creación de una imagen positiva del mundo. (Martinez, 2008)

Mientras los Estados nacionales continúan preparándose para la guerra, sin cambiar su lógica del conflicto y cuya solución sería la confrontación bélica para conseguir la paz, muchos movimientos por la paz se organizan y toman iniciativas bajo la forma no-violenta, liderados por voces como la UNESCO, que propone estrategias en las que junto con fomentar la paz se debe buscar al mismo tiempo el desarrollo económico y social sostenible y equitativo, como elemento fundamental para construir una cultura de paz.

No han sido pocos los filósofos, científicos y educadores que han reflexionado y contribuido, desde sus fronteras propias, al tema de la paz. Luego de dos guerras mundiales, occidente, se ha visto en la urgente necesidad de tomar medidas y provisiones frente a la idea de desarrollo lineal de la historia y a la idea también de que el progreso y la tecnología han favorecido el olvido del imperativo de la paz.

El tema de la paz es hoy por hoy un debate político central, sobre todo porque el peligro de una hecatombe nuclear es cada vez más próxima. La globalización, con una cultura bélica, su disipación de fronteras, los procesos migratorios, la transculturalidad, la economía social de mercado, la era de la digitalización de la información y la comunicación, empujan, cada vez más por razones éticas, a una conciencia universal que busca imperativamente la paz de los pueblos. Mientras en los tiempos de la guerra fría se instauró el equilibrio del terror (Mayor, 1994), que ponía el miedo al conflicto bélico como si al producirse éste fuera el último, sin vencedores ni vencidos, sin victoria ni paz; la globalización ha radicalizado el problema haciendo más complejo. La lógica de cultura bélica ha hecho que el otro sea una amenaza latente y la diversidad cultural no sea vista como pluralidad, sino como una justificación del odio xenofóbico. Las alianzas entre países, y principalmente de las potencias mundiales, tiene la intención de buscar la seguridad nacional bajo el esquema de la guerra y la protección, ante la amenaza de perder el control y el acceso de los recursos naturales como el petróleo, minerales que sirven de materia prima a los países industrializados, y el recurso al agua, que es otro de los temas que se constituirá en un factor de serio conflicto a nivel internacional.

Por esta razón son muchos los movimientos antimilitaristas, ecologistas y antirracistas que se organizan bajo proyectos comunes y acciones comunitarias, solidarias y de resistencia para salvar el planeta. La construcción de la paz es un desafío y una tarea que según Panikar (2006) debe cruzar armónicamente culturas, religiones y lenguas.

La lucha por la paz debe ahora traducirse en acciones y compromisos concretos, con enfoques positivos que produzcan cambios reales y nuevas relaciones sociales e internacionales. Las declaraciones firmadas por los Estados nunca han sido una solución definitiva al problema de las confrontaciones bélicas. Los tratados de paz y los acuerdos para el desarme entre los países con carrera armamentística han sido estrategias políticas engañosas que se acatan pero no se cumplen pues están en juego intereses económicos transnacionales multimillonarios.

Sobre esta compleja realidad Galtung (2004) refiere que: "...el conflicto es obvio en la sociedad pero no lo es la violencia, ni por tanto las guerras; es precisamente el fracaso en la transformación del conflicto lo que conduce a la violencia. Frente a ella la paz es la capacidad de manejar los conflictos con empatía, sin violencia y con creatividad, que permita ir más allá de las estructuras mentales de las partes en conflicto, abriendo vías antes inexistentes de plantear la relación social en la formación del conflicto".

### **Preguntas de reflexión**

### **Actividades de aprendizaje**

## Capítulo II: El Conflicto



### 1. Introducción

Conflicto proviene del Latín *conflictus*, que significa atacar juntos. Se pueden dar muchas definiciones de conflicto; una de las más sencillas es: Contraposición de intereses y/o percepciones entre dos o más partes o seres.

Los humanos somos una especie conflictiva por naturaleza, puesto que estas contraposiciones están siempre presentes en todas las sociedades y actividades humanas; donde estén dos humanos al menos, surgirá inevitablemente, tarde o temprano, el conflicto. Surge, inclusive, cuando estamos solos, por ejemplo, cuando no sabemos si ponernos el traje negro o el claro, salir al cine o quedarnos en casa, hacer las tareas pendientes o dedicarnos a descansar. San Pablo decía que lo bueno que deseaba hacer no lo hacía y, en cambio, lo malo que no deseaba hacer, eso hacía; esto es un conflicto con sí mismo, el cual todos en alguna medida experimentamos. También entramos en conflicto con la naturaleza, al tomar de ella más recursos de aquéllos que pueden auto regenerarse, ocasionando así peligro de destrucción y extinción de la vida misma.

No obstante, no se puede afirmar que los conflictos sean enteramente negativos, sino que tienen aspectos positivos que, bien entendidos, estudiados y aprovechados, contribuyen

como fuerza motriz de progreso, innovación y renovación; en otras palabras, los conflictos pueden ser también oportunidades: de mejorar, de reformar, de construir, de renovar, de tomar nuevas relaciones y nuevas direcciones, etc.. De ahí la importancia de estudiarlos, analizarlos y sistematizarlos, a fin de aprovechar el potencial de cambio y progreso que ellos encierran.

## **2. Perspectivas sobre los Conflictos**

Existen diferentes concepciones en cuanto a los conflictos; según Fisas, se pueden generalizar en, al menos, tres diferentes corrientes (Fisas, 1999):

a) El conflicto es indeseable: Una primera perspectiva contempla el conflicto bajo connotaciones negativas, por lo que el mismo tiende a evadirse, asociándolo con sentimientos desagradables y con una atmósfera indeseable. Esta perspectiva, supone que el enfoque más eficiente para afrontar el conflicto es ignorarlo o la eliminación de las fuentes que lo originan.

b) El conflicto es tolerable: Una segunda perspectiva, considera inevitable el conflicto, teniendo en cuenta las diferencias de personalidad, intereses, necesidades, valores, existentes entre individuos, situaciones y la sociedad. Desde este supuesto, las estrategias para afrontar el conflicto se centran en reconocerlo cuando aflora y en abordarlo identificando las diferencias existentes para llegar a acuerdos.

c) El conflicto es aprovechable: Una tercera perspectiva no sólo considera que el conflicto es inevitable, sino que en ocasiones es necesario fomentarlo, a fin de que surjan nuevas ideas y fuerzas positivas que generen innovación y cambio. Por esto, no se evalúa el conflicto como bueno o malo sino como aprovechable, funcional, adecuado o productivo.

Desde la orientación psicológica el conflicto se sitúa en el nivel de las motivaciones y de las reacciones individuales. Las motivaciones y reacciones individuales tienen un carácter intra-individual e inter-individual. Desde su enfoque intra-síquico consciente o inconsciente, el conflicto se puede definir como el estado de un organismo sometido a unas fuerzas contradictorias; es universal e inherente a la vida psíquica, por lo tanto, el comportamiento agresivo o violento proviene de impulsos endógenos. El conflicto interindividual es una situación en la que los actores asumen conductas agresivas como respuestas de los impulsos instintivos frente a una frustración provocada por estímulos externos. Esta última es una posición opuesta a la tesis endógena y algunas corrientes sicologistas (behaviorista) se proponen demostrar que la agresión no es una descarga de estímulos internos y sin negar su origen innato para responder a la estimulación exógena, afirman la tesis de un estímulo externo al organismo.

Desde la concepción sociológica, el conflicto es situado en el nivel de las estructuras y entidades sociales fundamentalmente conflictivas. Son diversos los análisis al respecto, sin embargo, podemos señalar dos corrientes más destacadas que abordan el tema del conflicto: la *teoría funcionalista*, representada mayormente por norteamericanos (Parsons, Bernard, Merton, etc.) ve en el conflicto un fracaso, una disfunción social. El funcionalismo define el sistema social como un conjunto de individuos organizados equilibradamente de modo que el fin perseguido, que es la razón de ser del todo, pueda ser logrado cómoda y continuamente. Visto desde esta perspectiva, el conflicto representa una desviación del estado normal de las actitudes y los comportamientos humanos; el conflicto puede existir, pero debe ser eliminado organizadamente bajo la consideración de los diversos intereses existentes. En síntesis, el conflicto social es el resultado de un mal funcionamiento del sistema social, no es de ningún modo inherente y necesario a él.

En la otra cara de la moneda del paradigma funcionalista tenemos la corriente llamada teoría marxista del conflicto social, conocida también como sociología del conflicto. En esta corriente se agrupan las teorías sociológicas que analizan la sociedad desde el punto de vista de la desigualdad, el conflicto y el cambio social. No se trata ahora de explicar el equilibrio y la cohesión social, sino de analizar la fragmentación y los conflictos sociales que son consecuencias de la desigualdad social. Para el paradigma del conflicto social la explicación causal de los fenómenos sociales conduce a entender que las estructuras sociales no son estáticas, ni tampoco son entes que garantizan la estabilidad social como un todo orgánico o armonioso mediante normas o pautas de conductas, sino más bien favorecen y perpetúan una distribución desigual de los recursos económicos y políticos entre la población.

Independientemente de su connotación, se entiende que el conflicto es un proceso interaccional complejo que se da entre dos o más partes, donde predominan las interacciones antagónicas sobre las de atracción y colaboración; se da siempre en un contexto espacio-temporal en cuanto tiene un comienzo, un desarrollo y un desenlace, sea éste feliz o desafortunado, según la medida en que hayan escalado o hayan sido transformados el malestar y las diferencias entre los involucrados.

Rupensinghe distingue cinco fases en el desarrollo del conflicto: La formación, la escalada, la resistencia al conflicto, el perfeccionamiento y la transformación. Fisher y Keashly presentan el modelo de contingencia, según el cual, cada etapa del conflicto tiene su propia técnica de abordamiento: en la discusión, la conciliación; en la polarización, la mediación; en la segregación, el arbitraje; y en la destrucción, las teorías del mantenimiento de la paz. Lederach propone ver los conflictos como proyecciones longitudinales, como un continuo que avanza desde las relaciones no pacíficas a las pacíficas; ello a raíz de la comparación del nivel de poder entre las partes en conflicto y el nivel de conciencia de los intereses y las necesidades conflictivas. En la cima de las relaciones pacíficas, como resultado de la transformación del conflicto, está la reconciliación: un encuentro que plantea el espacio para admitir el pasado e imaginar juntos el futuro (Lederach, J., 1997, 93).

### 3. Cómo se originan los conflictos

Los humanos somos seres sociables; Kant decía que somos insociablemente sociables. Una de nuestras principales características es vivir en grupos, en sociedad; la soledad no es compatible con los humanos. Además de la sociabilidad, somos seres creativos; tenemos inteligencia y razón que nos distinguen de todos los demás seres vivientes. Podemos pensar, sentir, experimentar, aprender, transmitir, comunicar, crear y opinar.

Estas características humanas son las que permiten la aparición de propuestas y posiciones diferenciadas, diferentes modos de pensar, de hacer, de crear y de percibir, que, al compararse y competir con los demás (los otros), traen los diferentes puntos de vista que generalmente ocasionan los conflictos. Condiciones tales como: Diferencias en necesidades, valores y metas; de poder, influencia, dinero, tiempo, espacio y posición; escasez de recursos humanos, materiales o económicos, competencia o rivalidad entre miembros de familias, grupos, sociedades, etc., son en muchas circunstancias, originadoras de conflictos.

#### A. La Otredad



**Vivimos en un mundo diverso; todos tenemos nuestra propia identidad, características, libertad y derechos. Somos diferentes, pero llamados a respetarnos y convivir.**

Para comenzar a entender y tratar de transformar los conflictos es importante estar consciente del fenómeno de la existencia de “los otros(as)”, la “otredad”, la existencia de otros puntos de vista, de otras percepciones, de otros modos de hacer las cosas, de otras opiniones, de otras experiencias diferentes a las nuestras. Y esos otros(as), al igual que nosotros, tienen necesidades a llenar, intereses como seres vivos y creativos y expectativas de ser y de lograr, además de tener también derechos a la existencia y a la dignidad, por ser también seres humanos, al igual que nosotros.

En esas circunstancias se plantean básicamente dos alternativas: exterminarnos unos a otros para que predomine el más fuerte, o comprendernos, apoyarnos y complementarnos mutuamente hacia una convivencia en la que todos quepamos.



No hay que olvidar que también la supervivencia depende de la interdependencia. Todos tenemos algo que aportar hacia el bienestar de los otros y si los eliminamos, en alto grado nos estamos perjudicando a nosotros mismos. Prácticamente el éxito de la especie humana ha dependido de la capacidad de socializar, de asimilar divergencias, convirtiéndolos en energía creativa, regulando los conflictos de manera pacífica. Para ello hemos creado una cultura, entendida como el conjunto de normas, valores, actitudes e instituciones que le dan coherencia interna como especie y que nos facilitan la relación o modo de ser, vivir, aprender y transmitir, para convivir con los demás seres humanos, con las otras especies y con la naturaleza.

### **B. Necesidades, objetivos e intereses**

Una de los factores determinantes en la transformación de los conflictos es la identificación de las necesidades, objetivos e intereses, los cuales incluyen aquellos presupuestos materiales, espirituales o sociales que las entidades humanas requieren, consumen, utilizan, etc., para alcanzar sus expectativas de realización como seres humanos; en esta medida, son fundamentales, indispensables o imprescindibles, y su carencia causa desequilibrios y tensiones. El término conflicto adquiere, entonces, en los seres vivos y especialmente en los humanos, un significado más claro cuando lo entendemos como originado por los intereses en el desarrollo de sus potencialidades características.

Las necesidades se han clasificado de muchas maneras; Abraham Maslow las clasificó piramidalmente. El contenido de las mismas ha variado, según ha variado también la evolución y el progreso humanos: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, libertad, identidad, creatividad, recreación. Estos aspectos son tan importantes que los diferentes índices de desarrollo humano, como evaluación empírica del bienestar, miden los grados de satisfacción de las necesidades que se consideran más relevantes. Igualmente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, no es más que un intento de alcanzar normativas que reconozcan, reflejen y protejan la satisfacción de las necesidades de individuos y grupos.

Los intereses están relacionados con las posibilidades y opciones para alcanzar los bienes y las normas, instituciones, prácticas individuales y sociales, valores, comportamientos y actitudes que facilitan la satisfacción de las necesidades. Los objetivos están, a su vez, supeditados a conseguir específica y objetivamente todas estas circunstancias y satisfactores que llenan las necesidades e intereses de lo pretendido o deseado.

Necesidades, intereses y objetivos motivan y movilizan a las personas y grupos y explican el surgimiento de muchas de las dinámicas sociales y la mayoría de los conflictos con los que nos enfrentamos. Para la transformación exitosa de un conflicto se hace vital conocer y analizar las necesidades, intereses y objetivos subyacentes a los actores de cada parte del mismo.

### **C. Percepciones y conciencia**

Los intereses pueden ser también expresión de expectativas diferentes de satisfacción de las necesidades en las que la existencia y formación de percepciones, actitudes y conductas

juegan un papel importante. Las personas basamos gran parte de nuestras actuaciones y actitudes en aspectos que son catalogados como subjetivos: las creencias, los valores, y las percepciones para, finalmente, reorganizar en la conciencia las informaciones que tenemos de los conflictos. Pero todas estas instancias también pueden formar parte de ellos, incluso de sus causas y dinámicas.

Las percepciones son un mecanismo por el cual recibimos la información sobre las circunstancias que rodean a un conflicto y que, por lo tanto, nos ayudan a calificar y clarificar ante qué situación nos encontramos. Pueden ser subjetivas, intuitivas, emocionales, razonadas, objetivas en mayor o menor grado y compartidas total o parcialmente con otros actores. Por ejemplo, percibimos que el sol gira alrededor de la tierra, aunque por medio de la astrología conocemos que es la tierra que gira alrededor del sol. Un mismo fenómeno puede dar origen a multitud de percepciones, dependiendo de los condicionantes que cada individuo tenga en su experiencia. Galileo se dio cuenta de que era la tierra que giraba alrededor del sol; sin embargo, los líderes de la iglesia católica de su tiempo percibían que era el sol que pasaba sobre nuestras cabezas; esta diferencia de percepciones originó un conflicto entre ellos que llevó a condenar a muerte al científico. De esta manera, al observar el mismo hecho, dos personas pueden calificarlo de manera diferente, originándose en esta diferencia de percepción una posible causa de conflicto.

Aquellos conflictos en los que las percepciones dependen de elementos subjetivos o intangibles, tales como ideales, valores o sentimientos, son de más difícil solución que aquéllos dependientes de cosas objetivas o materiales.

La conciencia es la instancia en la que los actores ubican toda la información disponible del conflicto, ya sea relacionada con la percepción, los símbolos, los valores, lo vivido, los sentimientos o los razonamientos que se establezcan. Todo esto puede condicionar, sin duda, la forma y el grado de reconocimiento de los objetivos y las acciones de los actores involucrados. La conciencia que se tenga de un conflicto, de sus causas, de los sistemas y estructuras que lo originan, no siempre está elaborada de una manera congruente, nítida o racional. De esta manera podrían existir diversos grados de conciencia: la no percepción de que el conflicto existe, la percepción del mismo relacionándolo con causas aleatorias o fuera del control de los humanos, tales como la mala suerte, los demonios, los dioses, u otras fuerzas sobrenaturales, el atribuir dicho conflicto a causas inexistentes o erróneas y por último, tener solamente cierta conciencia de las circunstancias o causas que lo provocan.

Las percepciones y ubicación de la conciencia llevan a las posiciones de cada actor, o sea, lo que explícitamente demandan. Muchas veces las posiciones pueden parecer irreconciliables, pero los intereses y objetivos subyacentes pueden arrojar elementos comunes como base para alcanzar acuerdos y soluciones.

#### **4. El núcleo del conflicto**

Aunque un conflicto puede estar rodeado de un cúmulo de diversas circunstancias y elementos, es de vital importancia saber cuál puede ser el centro del conflicto, o sea, qué aspectos constituyen el núcleo del mismo, qué necesidades, intereses y objetivos son los

centrales o medulares. Las necesidades deben ser identificadas lo más objetivamente posible, los intereses yacentes y subyacentes (los declarados y los sospechados) representarían la ordenación consciente de estas necesidades y los objetivos serían la representación social de los mecanismos a través de los cuales se piensa que se podrían subsanar las necesidades y los intereses.

## **5. Dinámicas de los conflictos**

Los conflictos no son estáticos, sino dinámicos, interactuando multiplicidad de factores: objetivos, percepciones y conciencias, circunstancias, valores, cultura, grados de educación, etc. Todos estos factores se interaccionan, se comunican, coordinan, transforman, regulan y varían.

A lo largo de todos estos procesos y a través de las herramientas del acercamiento y del diálogo se pueden producir evoluciones positivas hacia el reconocimiento de la otredad y la variedad humanas, la comprensión de las apreciaciones, valores y posiciones del otro (inexistencia de una única verdad o visión de la realidad), o hacia la mera coexistencia (tolerancia neutra al menos). En estos casos estaríamos hablando de una dinámica hacia la solución del conflicto, cuando las herramientas de acercamiento, negociación y diálogo llevan a la búsqueda y encuentro de alternativas que satisfagan las necesidades y objetivos de los actores.

## **6. El Diálogo: Herramienta Imponderable para la Transformación de Conflictos**



Quiero enfatizar en esta valiosísima e imponderable herramienta llamada diálogo; en realidad, es la herramienta clave para la transformación pacífica de conflictos a través de la negociación. Aquí en Nicaragua usamos mucho el adagio: “Hablando se entiende la gente; lo hablado es lo entendido”. Cuánta razón existe. Muchas guerras, conflictos y tragedias se dan solamente porque la gente no se sienta a hablar con la debida calma y la debida disposición de ser escuchado y escuchar.

Por el contrario, al escuchar el otro punto de vista y exponer el nuestro, lo más probable es que el conflicto se solucione, o se disminuyan las tensiones a niveles que eviten la violencia. En mucho, la mediación y el mediador alcanzan éxito en la aplicación de estos métodos tan sólo porque son métodos que propician la negociación a través del diálogo; y en esa comunicación nos encontramos con el otro (la otredad), llegamos a conocerlo y posiblemente a comprenderlo, lo cual nos permite la flexibilidad necesaria para llegar a consensos que se constituyen en la transformación del conflicto que nos permite madurez y avances.

## **7. La Escalada del Conflicto**

Pero también la dinámica podría caracterizarse por el recrudecimiento del desacuerdo, el rechazo de las razones y percepciones de los otros, el reforzamiento de los actores en sus posiciones particulares, lo cual puede torcer hacia procesos destructivos y aniquiladores; en este caso estaríamos hablando de la escalada del conflicto, cuando las posibilidades de acuerdos o soluciones se alejan y la tendencia es hacia la violencia.

### **1. El Poder en la Dinámica del Conflicto**



En la dinámica de los conflictos también tiene mucho que ver el poder y el ejercicio del poder, como capacidades de decisión y de control. El mismo puede ser usado como dinamizante hacia la solución, o hacia la violencia. Y si existe asimetría de poder entre las partes en conflicto, aquélla con mayor cuota de poder podría incidir en la realidad y hacia la consecución de sus objetivos particulares: gobernantes sobre gobernados, empresarios sobre trabajadores, hombres sobre mujeres, actores con diferente potencial demográfico o de recursos, racial o educativo. La dinámica del conflicto, entonces, será guiada también por la capacidad de negociación o de imposición, hacia la conformación de las posiciones de los actores.

Muchas veces las dinámicas de los conflictos se pueden presentar en términos de ganancias y pérdidas (Teoría de Juegos). Los actores miden sus posibilidades de ganar el conflicto y ganar recursos para la satisfacción de sus necesidades e intereses, o de perder el conflicto y sentir la frustración de no poder satisfacer sus necesidades. No obstante, al medir la

dinámica de un conflicto en clave de pérdidas o ganancias, se debe tomar muy en cuenta el hecho de que, aparentes pérdidas materiales, pueden ser en realidad ganancias éticas, morales o espirituales; existen muchas ganancias no medibles bajo parámetros tangibles, como por ejemplo, el no perder una amistad, el guardar una buena relación, el evitar la violencia. Las ganancias de una salida pacífica, frente a una posibilidad violenta, pueden ser de inmensurable dimensión tomadas en su conjunto.

Toda esta complejidad, dependiente de diversas circunstancias y modificaciones a lo largo del tiempo y el espacio, nos lleva a señalar la importancia de abordar los conflictos a través de un pensamiento receptivo crítico, abierto y flexible, para poder comprender, asimilar y analizar lo mejor posible estos procesos.

## **9. Abordando los Conflictos (Lederach, 1996)**

Los estudiosos del conflicto han venido evolucionando en el abordamiento de los mismos, progresando en diversas etapas de consideración y perspectivas de solución.

**A. Resolución de conflictos:** Este concepto indica la necesidad de entender cómo el conflicto empieza y cómo debería terminar, buscando una convergencia de los intereses de los actores; de esa manera se logra afrontar y erradicar el conflicto al alcanzarse una solución; el conflicto se ve como un problema matemático, al cual hay que encontrar una fórmula que lo solucione totalmente. Esto sin embargo no es viable en todos los casos, ni tampoco existen caminos o fórmulas recetables para llegar a esa resolución, ya que en la búsqueda de soluciones hay que atravesar por crisis acompañadas de diversas emociones que no permiten llegar directa o certeramente a decisiones definitivas.

**B. Gestión de conflictos:** Es un concepto que reconoce que el conflicto no puede resolverse en el sentido de librarse de él. Pone el acento en limitar las consecuencias destructivas del conflicto. Hace referencia a una aproximación de tipo práctico y de control, por la cual se intenta contener o mantener el conflicto dentro de límites aceptables, intentando realinear las divergencias.

**C. Transformación de conflictos:** Pone el acento en la naturaleza dialéctica del conflicto, reconociéndolo como un fenómeno que forma parte natural de las relaciones humanas. El conflicto es reconocido como un elemento necesario de la construcción y reconstrucción de las realidades sociales; sus patrones de tendencia destructiva pueden ser canalizados hacia expresiones constructivas. Sugiere una comprensión dinámica del conflicto, en el sentido de que puede moverse en direcciones constructivas o destructivas, e implica reconocer que, con frecuencia, el conflicto no va a desaparecer ni a ser completamente resuelto, pues el proceso de solución no está sujeto a un tiempo específico ni puede ser controlado como quisieran las personas o los grupos. Por el contrario, al estar inmerso en una relación, el conflicto es un proceso vivo e imprevisible. Por esto mismo, el conflicto puede ser transformado en algo antes impensado, constructivo y positivo, convirtiéndose entonces en una parte de la vida y no en asunto que debe ser eliminado por ser destructivo e indeseable.



**Los conflictos pueden regularse de manera pacífica.**

## **10. Transformación de Conflictos**

Vistos así, tanto los conflictos como las soluciones, son una construcción de los participantes; pueden ser transformados hacia lo pacífico y provechoso, como hacia lo violento y destructivo. Existe, por tanto, la posibilidad de cambio y de conciliación, la cual depende en buena medida de circunstancias y factores, de actitudes y habilidades personales y grupales, tanto de los actores, como de los gestores, para asumir la responsabilidad y las decisiones con respecto al procesamiento de las diferencias en su vida y para usar métodos que favorezcan la transformación a través de negociaciones y diálogo.

El objetivo de la resolución, la gestión y la transformación es producir los cambios de actitudes necesarias en las partes implicadas para que el conflicto no discorra por un callejón sin salida, sino que aflore, sea reconocido, y se sitúe en un camino donde haya posibilidades de cambio y, por tanto, de transformación.

En el pueblo de Niquinohomo existe el Rancho Ebenezer, en el cual se crían conejos, cabros, cerdos y pollos; la excreta de todos estos animales se convierte en un problema serio, ya que contamina el medio ambiente y produce mal olor. Sin embargo, el gerente del Rancho procesa estos desechos para obtener fertilizante, con el cual mejora la producción agrícola del Rancho y produce gas metano para el funcionamiento de la cocina. Un producto inevitable y nocivo, se convierte así en algo positivo a través de una conciencia, un conocimiento y una técnica. De igual manera, los conflictos pueden transformarse para que, en vez de ser algo nocivo e indeseable, pasen a ser una fuerza aprovechable y constructiva.

Analizado desde este punto de vista, podemos afirmar que los conflictos no son necesariamente algo negativo; el conflicto es algo inherente a la vida, característico de los seres vivos que, en su lucha por perpetuarse y realizarse como seres y como especie, pretenden utilizar en su beneficio los escasos recursos y energía disponibles en su entorno. Depende prácticamente de cómo se aborde el conflicto para que, en efecto, sea algo

negativo, o se convierta en una energía positiva. El conflicto fuerza la búsqueda de soluciones, constituyéndose en fuente de creatividad y renovación; de hecho, muchos conflictos han contribuido a dinamizar a la sociedad y a traer nuevas ideas, nuevas iniciativas y nuevos procesos que han contribuido al progreso y desarrollo de la humanidad.

En la propia experiencia de este autor, recontando varias situaciones de mi vida en las que me he visto involucrado en conflictos, ahora me doy cuenta de que los mismos me han sacado de mi “área de confort”, o acomodo pasivo en la que me encontraba, y me lanzaron a algo nuevo que ahora valoro como diferente y provechoso; quizás sin esos conflictos todavía estuviera en esas posiciones estáticas y rutinarias.

El carácter positivo o negativo de los conflictos no depende de sí mismos, sino más bien de los medios que son usados cuando los abordamos (Muñoz, 2001). Podemos afirmar, por tanto, que la especie humana no necesariamente es bélica o pacífica por naturaleza, sino que tiene la posibilidad de soluciones pacíficas o violentas a lo largo de toda su historia, y opta por una u otra alternativa dependiendo de las variables circundantes en cada momento: experiencia, educación, conocimiento, conciencia, cultura, valores, etc. (Martínez Guzmán, 2003).

Se hace necesario, pues, saber vivir y convivir con los conflictos, intentando minimizar los aspectos negativos y potenciar aquellas áreas de las que pudiéramos derivar energías creativas.

Esto es lo que llamamos transformación de conflictos, entendiéndose como el proceso por medio del cual canalizamos la energía que todo conflicto contiene, desechando los aspectos negativos que podrían conducir a la violencia o destrucción y dirigiéndola hacia algo provechoso y positivo, de lo cual podamos derivar situaciones y experiencias de avance y crecimiento.

#### **A. La regulación pacífica de conflictos**

Dado que el obtener provecho de los conflictos depende de la manera cómo los abordamos, entonces la educación para conocerlos y procesarlos, se hace de mucha importancia. Si los abordamos a través de la violencia, el resultado será el desasosiego, el odio, la ruptura de relaciones, la enemistad, la guerra y la destrucción; son opciones en las que todos salimos perdiendo. En cambio, si los abordamos de manera pacífica, el resultado puede ser el fortalecimiento de relaciones, convivencia, cooperación, ganancia de experiencia, nuevas ideas e iniciativas y nuevos proyectos hacia el progreso; estas son opciones en las que todos salimos ganando.

Walton y McKersie (1965) desarrollaron una teoría de relaciones laborales en la que analizaron la negociación como una herramienta para la transformación de conflictos.

La negociación distributiva aborda situaciones cuando las metas de una parte están en abierta contraposición con las metas de la otra parte (conflicto suma cero, o ganar-perder); cada uno intenta lograr la mayor cantidad de los recursos disponibles (tangibles o intangibles), a expensas de la otra parte. La solución del conflicto estará en la ZOPA (Zona

de Posible Acuerdo), en la brecha existente entre las dos posiciones, mediante concesiones de una y otra parte.

La negociación integrativa, por otra parte, comprende el considerar los intereses de ambas partes y ampliar conjuntamente las oportunidades existentes, a fin de que ambas alcancen sus metas (ganar-ganar); en esta negociación, como ya se ha remarcado, la comunicación, el diálogo, la confianza y el deseo conjunto de salir adelante, son claves para su éxito.

## **B. Mecanismos de regulación pacífica de conflictos**

En realidad, al coexistir, los seres humanos tenemos divergencias de todo tipo; sin embargo, la gran mayoría de ellas nos pasan desapercibidas, bien porque no nos afectan o porque no les concedemos importancia, o porque la persona con la que tenemos diferencias es una persona apreciada o amada y optamos por pasar por alto los incidentes. Los conflictos se regulan sin hacer ruido a través de mutua confianza, orientaciones amigables o consejos, intereses positivos hacia el bienestar de los demás, percepción de intereses o valores similares, comunicación honesta, perdón, tolerancia o amor.

La razón es que entre seres humanos siempre se pueden reconocer coincidencias y lazos, salvo en casos muy extremos o patológicos. Nos aceptamos fácilmente por ser seres de la misma especie, con las mismas necesidades básicas, con las mismas expectativas de vida, sabiendo que entre nosotros puede existir comunicación y entendimiento y, sobre todo, que nos podemos ayudar mutuamente. Los actores humanos nos reconocemos como seres de la misma especie y eso hace que podamos sintonizar fácilmente los unos con los otros.

La existencia de valores y mecanismos tales como la solidaridad, la cooperación, altruismo, filantropía, cariño, dulzura, amor, amistad, diálogo, acuerdos, pactos, negociación, mediaciones, etc., es una realidad que, a diario, está regulando pacíficamente la mayoría de los conflictos que surgen, convirtiéndose en una fuente de generación de bienestar, de transformación y de poder. Estas son predisposiciones que han sido aprendidas a través de los procesos de socialización (escuela, familia, religión, vecindad, medios de comunicación) y culturización y se constituyen en factores importantes para propiciar nuestro éxito como especie.

El amor es, posiblemente, el regulador pacífico de conflictos más universal; regulación que nos permite alcanzar gran bienestar propio y colectivo. El amor incide en situaciones conflictivas entre actores, cuando uno de ellos necesita algo, tal como ternura, cariño, protección o alimento y tiene ciertas dificultades en conseguirlo. Ante tal situación otros actores deciden dejar de lado sus intereses particulares o egoístas, para satisfacer las necesidades del otro. Asimismo, el amor nos impulsa a pasar por alto agravios o causas de conflictos potenciales. San Pablo decía que el amor todo lo soporta y que es el vínculo perfecto de unión. Es, pues, una herramienta poderosa para la regulación pacífica de conflictos, que debe ser potenciada al máximo cuando nos toque ser mediadores y transformadores de los mismos.

Asimismo, la ética, una construcción específicamente humana, se posiciona frente a la regulación de los conflictos, favoreciendo y disponiendo condiciones para que se den los



resultados deseables. Los presupuestos éticos contribuyen al instinto de supervivencia y a la inteligencia de la especie para discernir lo más conveniente para salir adelante.

La regulación pacífica de conflictos da resultado la mayoría de las veces, aun cuando no nos percatemos; entonces hablamos de la existencia y disfrute de paz. Tanto es así que podemos afirmar que la paz es el resultado de la gestión óptima de situaciones conflictivas, en las que se satisfacen las expectativas de las personas y los grupos implicados, llenando sus intereses y necesidades dentro de las posibilidades existentes mediante consensos y acuerdos y con el diálogo como la herramienta fundamental.

Pero, es obvio que también la regulación pacífica falla en muchas ocasiones, generándose en dichas circunstancias violencia y guerras. Por tanto, cuando hablamos de conflictos lo hacemos refiriéndonos a aquéllos que atraviesan el umbral de nuestra conciencia y se hacen evidentes porque los mecanismos rutinarios de gestión no han conseguido evitar el surgimiento de la violencia.

Estudiaremos en el siguiente capítulo los 3 métodos más reconocidos y difundidos como técnicas para la transformación de conflictos, como son: la mediación y sus variantes: la conciliación y el arbitraje.

## 11. Regulaciones violentas



La condición humana hace a que partir de un determinado momento, frente a las propuestas pacíficas, aparezcan otras tendencias destructivas a las que llamamos violencia. Es decir, frente a algunos conflictos, en vez de optar por una gestión altruista y cooperativa, para favorecer al máximo posible al conjunto del grupo, se opta por soluciones egoístas o que favorecen asimétricamente a una parte. Se originan en el seno de personas o grupos humanos que eligen vías de distribución desigual de los recursos u optan por soluciones degradantes o destructivas.

Las formas de la violencia son múltiples y las podemos reconocer en las guerras, el armamentismo, los crímenes, el narcotráfico, la trata de blancas, los asaltos, el trato agresivo hacia mujeres, el racismo, la discriminación religiosa, política o de género, etc.

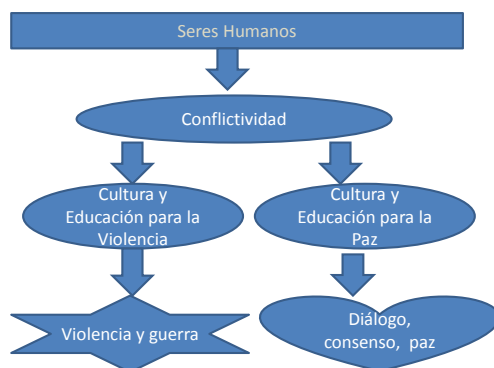
Pero también existe la violencia estructural, o sea la causada por el orden mundial injusto en que la distribución desigual de la riqueza y el trato expoliador de los recursos naturales del planeta generan pobreza, hambre, ignorancias, desamparo, etc., lo cual es causa de la no satisfacción de necesidades de grandes sectores de la población mundial. Igualmente estas categorías también establecen vínculos y tienden a potenciarse, dotando a los conflictos de una capacidad destructiva.

La mayor o menor intensidad de la violencia puede depender del tipo de asociaciones o disociaciones que haya establecidas entre los actores, por ejemplo, vivir en una misma comunidad, compartir ecosistemas, pertenecer a una misma cultura, tener una historia o una autoridad en común, practicar la misma religión, etc.

Tenemos que reconocer que la violencia siempre ha sido causa de destrucción y muerte; desafortunadamente en muchos casos ha tenido que darse, antes de que resurja y salga a flote la sensatez y la conciencia de la otredad y de la necesidad de alcanzar consensos hacia una convivencia que garantice la integridad y la sobrevivencia de la especie; así sucedió después de la segunda guerra mundial, cuando la espantosa destrucción de vidas e infraestructura guió a la humanidad a la creación de las Naciones Unidas para prevenir las guerras y la posibilidad de exterminio de la raza humana. Por ello, cuando sospechamos que un conflicto puede tener una tendencia violenta, se hace prioritario conseguir que gire hacia la creatividad, hacia lo constructivo, hacia la transformación pacífica.

Retomando las bases de esta transformación pacífica, se pueden sugerir escenarios para que se reconozca el problema antes de que se degrade y así concentrar esfuerzos en la regulación pacífica, reconociendo la posible disconformidad y frustración si el conflicto se degradase, estableciendo la comunicación y el diálogo, potenciando la motivación positiva, identificando las percepciones desde diferentes perspectivas, presentando alternativas creativas y cooperativas de transformación, los elementos en común o factores de identificación que pueden convertirse en la base para los acuerdos o consensos y, especialmente, visualizar el futuro como algo en común en un clima de convivencia y paz

## Esquema de conflictos



## **12. Actitudes frente al conflicto**

Frente al conflicto, sea cual sea su naturaleza, hay una multiplicidad de posibilidades de reacción, tanto a nivel individual como colectivo, dándose las siguientes actitudes, según se acepte, evite o niegue el conflicto (VincentFisas):

- Negación: se evita reconocer su existencia.
- Evasión: se reconoce su existencia, pero sin deseos de enfrentarse a él.
- Acomodación: se reconoce su existencia, pero se opta por no darle respuesta alguna.
- Arrogancia: se reconoce su existencia, pero se asume que la otra parte debe ceder.
- Agresividad: se combate con una respuesta hostil, violenta y/o militar.
- Superación: se reconoce su existencia y hay voluntad de superarlo.
- Ventaja: se reconoce su existencia y se procura sacar provecho del mismo.

La elección de una u otra modalidad al inicio del conflicto y los cambios de posición o actitud posterior, determinarán el proceso del conflicto y sus posibilidades de gestión o transformación. La actitud elusiva da pie a que se produzca un agravamiento de las tensiones latentes y, con ello, una escalada del conflicto. La acomodación puede suponer un aplazamiento de las hostilidades, pero no una resolución de las mismas. La arrogancia y la actitud belicista, por supuesto, desprecian cualquier posibilidad inicial de llegar a un diálogo que conduzca a un cese de las hostilidades. En cambio, cuando hay un reconocimiento del conflicto por las partes implicadas, siempre será más fácil entrar en una vía negociadora que conduzca a consensos, acuerdos y pacificación, de los cuales todas las partes saldrán aprovechadas.

## **13. El mapa del conflicto**

En la transformación de los conflictos los gestores o mediadores necesitan una especie de expediente, en el cual puedan identificarse las vías conceptuales o datos que permitan un análisis objetivo, que a su vez sea una ayuda para tratar de derivar las posibles salidas pacíficas y constructivas al conflicto. Es lo que llamamos "mapa del conflicto" (Cornelius y Faire, 1998), en el que debe detallarse al menos lo siguiente:

1. Quiénes son los implicados en el problema? (Nombrar y caracterizar a las partes involucradas en el conflicto).
2. Cuál es el problema (descripción general, motivos aparentes que han dado pie al conflicto).
3. Qué desean los unos y los otros (intereses declarados y no declarados – subyacentes - de cada parte, percepciones, discrepancias en la interpretación de los hechos).
4. Los obstáculos que se oponen al arreglo.

5. Los factores individuales o estructurales, sociales o religiosos que podrían mejorar la relación (puntos de coincidencia y valores comunes).
6. Opciones preliminares visualizadas para transformar, encauzar, resolver el conflicto.

### **MAPA O MATRIZ DE CONFLICTO**

Actores	Núcleo del Conflicto	Percepciones/ Intereses	Obstáculos	Factores coadyuvantes	Solución tentativa
Actor A					
Actor B					
Actor C					

Por supuesto que el mapa no tiene nada de definitivo; es una herramienta flexible que se debe ir modificando a medida que vaya fluyendo la información y que la dinámica del conflicto vaya transformando los escenarios. Sin embargo es un gran apoyo para la gerencia del proceso.

### **14. Fases del Conflicto**

Más allá de las circunstancias en que surja, el conflicto por lo general sigue una secuencia identificable:

En la primera fase, el conflicto está latente; ninguna de las partes lo percibe, pero las diferencias individuales, de grupo o las estructuras organizacionales o sociales han creado el terreno potencial para el conflicto.

Cuando una o más de las partes interesadas percibe el conflicto potencial, se entra a la segunda fase, en la cual los individuos toman conciencia de las diferencias y viven una reacción emocional, asociada generalmente al enojo, la frustración, la hostilidad, la ansiedad o el dolor.

Durante la tercera fase, el conflicto pasa de la conciencia cognitiva y emocional a la acción, y por lo tanto se hace evidente. En este momento los individuos optan por resolverlo o por intensificarlo. Ese escalamiento del conflicto se hace a través de actuaciones de agresividad, dirigidas a impedir en forma intencional que el otro logre sus objetivos, o de actuaciones que buscan alianzas con terceros para acrecentar la lucha contra la otra parte.

La cuarta fase del conflicto se centra en sus resultados y consecuencias. Las decisiones tomadas durante las fases anteriores determinarán si los resultados serán funcionales o

inadecuados. Los funcionales implican una mejor comprensión de los temas causantes del conflicto, una mejor calidad de las decisiones, mayor creatividad para resolver los problemas y una visión positiva de los involucrados. Los resultados inadecuados incluyen la continuación de la hostilidad, la reducción de la comunicación y la destrucción del espíritu de convivencia, todo lo cual favorece el efecto de bola de nieve, propiciador de la escalada y del surgimiento de nuevos conflictos, cada vez más difíciles de resolver.

## **15. A modo de conclusión**

El reconocimiento y la aceptación del conflicto y su papel en la historia nos pueden llevar a un cambio de actitud en relación con los conflictos. La conciencia de que no estamos condenados a resolverlos por medio de la violencia y la guerra, sino que, mediante la educación y la técnica podemos resolverlos por medios pacíficos y más bien aprovecharlos en beneficio de nuestra sociedad y nuestra especie, nos pone en una posición más constructiva.

Aunque en el ser humano existe un fuerte potencial para la violencia, también lo existe para la paz (Martínez Guzmán, 2005). No falta quienes afirman que estamos en el momento más violento de la raza humana, amenazados del holocausto nuclear que podría ser nuestro postrer conflicto. Pero también estamos quienes afirmamos que la paz es posible y que la humanidad es capaz de superar de manera pacífica sus conflictos; solamente así se explica que sobrevivamos en el planeta más de 6,600 millones de personas, que crezcamos siendo absolutamente indefensos en los primeros años de nuestra vida gracias al cuidado, la ternura y la socialización de otras personas. El diálogo, el altruismo, la solidaridad y el amor presiden gran parte de las acciones humanas en sus relaciones cotidianas.

Si reconocemos que las regulaciones pacíficas han sido mayoritarias y esenciales en todo este proceso histórico, podemos potenciar nuestros modelos de pensamiento y de actuación hacia posibilidades de convivencia pacífica más constructivas y prometedoras. Por ello debemos dirigir nuestra atención a todas ellas, potenciándolas al máximo, ya que significan la principal garantía de un futuro común y provechoso para todos(as).

## **16. Preguntas de reflexión**

- a. Cuántos ganan en una guerra? Por qué?
- b. Cuántos ganan en la paz? Por qué?
- c. Es posible que los conflictos puedan aprovecharse de manera positiva?
- d. En qué medida contribuye la educación para la transformación pacífica de los conflictos?
- e. Cómo se relacionan la Otredad y las Percepciones Humanas?

## 17. Actividades de aprendizaje

- a. Considere el pasaje bíblico de Génesis 13: 1-12 y analice las herramientas que se usaron para la regulación del conflicto ahí descrito. En qué medida esas herramientas son todavía válidas?
- b. En contraste, analice el pasaje de 1 Crónicas 19:1-19 y analice las causas que motivaron ese conflicto. Cree Ud. que ese sangriento conflicto pudo haberse evitado? En caso afirmativo, cómo? Qué herramientas de las estudiadas pudieron haberse aplicado?
- c. Piense en algún conflicto personal, familiar o de personas cercanas del que Ud. ha tenido conocimiento y analice aciertos y fallas en su abordamiento.

## La Mediación

### Una metodología para la transformación de conflictos



#### I. Qué es la mediación

La mediación es un proceso en el cual dos o más partes resuelven sus diferencias por sí mismas, de manera autónoma y amigable, con la ayuda de un tercero imparcial no involucrado en el conflicto, que ha sido aceptado por las partes para cooperar con ellas en la búsqueda de un acuerdo que satisfaga sus necesidades, intereses y sentimientos de manera equitativa.

La mediación es normalmente un proceso a corto plazo que trata de aislar temporalmente los problemas en disputa con el fin de encontrar opciones, considerar alternativas y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades. Está más relacionada con el presente y el futuro que con el pasado, y está más orientada hacia la forma en que las partes pueden resolver el conflicto y crear un plan, que a las historias personales. La mediación interviene más sobre las conductas de los actores que sobre la estructura del conflicto, pero los cambios psicológicos y conductuales que logra la mediación pueden capacitar a los actores para abordar mejor el tratamiento estructural del conflicto. Cabe mencionar que en Nicaragua existe una regulación a la mediación y al arbitraje por medio de la ley 540, Ley de Mediación y Arbitraje, aprobada el 25 de mayo de 2005 y publicada en La Gaceta, Diario Oficial, No. 122 del 24 de Junio de 2005.

## **II. El Mediador**

Es una persona capaz de catalizar, facilitadora al servicio de las partes en su empeño de llegar a un acuerdo. Sugiere, recomienda, persuade, orienta, asesora, advierte. Facilita la comunicación. No es un juez, ni un fiscal, ni un policía. No juzga, no impone, no sanciona, no decide. Es respetuosa, tolerante, generadora de respeto. Es confiable y generadora de confianza, confidente y garante de confidencialidad. Es creíble: generadora de credibilidad. Imparcial: generadora de imparcialidad. Corresponsable: promueve corresponsabilidad. No actúa mediante códigos, reglamentos, o funciones; actúa bajo criterios de equidad, responsabilidad social y garantía de los derechos humanos. El principio que orienta su acción es: “A cada uno según sus derechos, de cada uno según su responsabilidad social”.

### **A. Características del mediador**



**El Mediador es una llave para establecer un puente de acuerdos y conciliación entre partes confrontadas por el conflicto.**

## **1. Neutralidad**

Tres conceptos están unidos a la neutralidad: imparcialidad, equidistancia y equidad.

### **a. Imparcialidad**

En general, "imparcialidad" es la actitud de no tomar partido por ninguna de las partes. En el caso del mediador, significaría que debe actuar dejando de lado sus valores, sus sentimientos y su necesidad de protagonismo, es decir, entrar virgen al proceso de mediación. Como sabemos que esto no es posible, ya que nuestros valores forman parte de nosotros mismos y no podemos dejarlos afuera, es necesario que el mediador tenga en claro cuáles son sus valores, sus sentimientos, sus intereses y sus prejuicios, y que reflexione sobre ellos, para que no sean un obstáculo en la conducción del proceso que normalmente terminará en un acuerdo que debe ser cumplido por los participantes y no por él.

La co-mediación es una estrategia útil para controlar la parcialidad. Pero llegado el caso en que sus valores fueran un obstáculo, debe dejar que otro mediador(a) continúe con el proceso. Una excepción sería cuando los valores de los participantes estén en contradicción con el espíritu de la mediación, por ejemplo si el proceso es utilizado para retardar una acción justa o hay mala fe, casos en los cuales debería suspenderse la mediación.



Los participantes necesitan que se les asegure la imparcialidad, entendida desde su perspectiva como la seguridad de que el mediador no hará coaliciones, es decir, uniones con uno de los participantes en contra del otro.

#### **b. Equidistancia**

La equidistancia identifica la habilidad del mediador para asistir en igual forma a los participantes para que estos puedan expresar su versión del conflicto, sus intereses y sus necesidades; es también un proceso activo, que se desarrolla a lo largo de toda la mediación.

Dentro del contexto de la mediación se ha entendido que una forma de mantenerse equidistante es otorgar las mismas posibilidades a las dos partes, a través de mecanismos como hablar por turnos, conceder el mismo tiempo en las sesiones individuales y una proximidad física y emocional semejante.

Pero hay casos donde mantenerse equidistante iría en contra del principio fundamental de equidad; en ellos el mediador debe aliarse temporalmente con el participante que requiera elaborar mejor sus planteamientos y mejorar su posición en el proceso.

#### **c. Equidad**

Es la capacidad de conducirse de acuerdo con el sentimiento natural de lo justo y lo injusto, otorgando a las partes las mismas oportunidades de defensa y de exposición de sus motivaciones y argumentos.

### **III. PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN**

Son aquellos presupuestos en los que se basa la mediación y son los siguientes: Ideología, Voluntariedad, Confidencialidad, Neutralidad (MarinésSuarez, 1996).

#### **A. Ideología**

La ideología se refiere aquí a un "sistema de ideas, creencias y valores sobre el ser humano y la sociedad". La mediación considera que los seres humanos son capaces de resolver por sí mismos sus conflictos en forma efectiva, sabiendo que los conflictos no son necesariamente negativos, sino que pueden ser una oportunidad para el crecimiento y la evolución. Los valores en los que se basa la mediación son: la buena fe, la colaboración, el crecimiento de todos los individuos, la equidad y búsqueda de la armonía y la paz.

#### **B. Voluntariedad**

La mediación es un proceso voluntario. Ni los participantes ni los mediadores pueden ser obligados a transitar por un proceso de mediación, pues su esencia es la decisión libre de realizar una negociación asistida, cuyos acuerdos se cumplirán en la medida en que las partes estén involucradas en la confección de los mismos. Este involucramiento sólo es posible si las partes han concurrido voluntariamente. Nadie puede ser obligado a negociar.

El concepto de voluntariedad es aplicable también a los mediadores. Éstos pueden dar por concluida una mediación cuando consideren que por algún motivo (mala fe en uno de los participantes, delitos graves, agresiones, etc.), no es conveniente continuar la mediación. Esta posibilidad que tienen los mediadores de dar por finalizada la mediación debe ser comunicada de inmediato a ambas partes.

### **C. Confidencialidad**

Esta es una de las características más importantes de la mediación. Implica que todo lo que se diga en el proceso debe mantenerse en secreto para todos los terceros extraños a la mediación. Todas las personas que concurren, ya sean mediadores, co-mediadores, participantes u observadores en los programas de entrenamiento deben estar comprometidos con la confidencialidad y dispuestos a guardarla.

La confidencialidad rige inclusive ante las instancias judiciales y en las sesiones o reuniones individuales con las partes, a excepción de los casos de delitos graves y de abuso de menores.

◦ **Confidencialidad ante instancias judiciales.** En caso que no se llegue a un acuerdo en el proceso de mediación y el asunto deba continuar ante la justicia, los mediadores, co-mediadores y observadores del proceso, están expresamente eximidos de ser citados como testigos en la causa, salvo en caso de las excepciones mencionadas.

◦ **Confidencialidad de las reuniones individuales o privadas.** La confidencialidad no sólo debe ser mantenida frente a terceros extraños al proceso, sino también con respecto a lo expresado por cada participante en las reuniones individuales o privadas, a no ser que los involucrados autoricen al mediador para que comunique al otro participante alguna parte de lo que ha expresado.

◦ **Excepciones al principio de la confidencialidad:** No rige la confidencialidad en los casos de comisión de delito grave, ni de abuso de menores: Si durante las reuniones conjuntas o individuales, alguna de las partes confesara haber cometido alguno de estos delitos, los mediadores no sólo no deben mantener la confidencialidad, sino que deben

realizar la denuncia ante las autoridades correspondientes. Esto debe ser explícitamente mencionado en la definición del contexto de la mediación.

Una de las dificultades que surgen en las mediaciones es cuando una de las partes dice que la otra ha cometido actos de violencia o de abuso sexual contra los menores. Dado que la mediación no es un proceso que busque investigar y establecer la realidad de los hechos, los mediadores deben ser cautelosos acerca de la continuación o no del proceso, ya que la denuncia puede ser falsa o verdadera.

#### ° **Confidenciabilidad o tener capacidad de ser confidente**

Para ser mediador se necesita ser capaz de guardar los secretos que se ventilan dentro del proceso como parte de la "actitud mediadora".

### **IV. FASES DEL PROCESO DE MEDIACION**

Las tareas del mediador son las actividades que debe realizar secuencialmente para conducir el proceso de mediación. Las habilidades son las capacidades que el mediador debe poseer para llevar al cabo las tareas o actividades. Si bien la primera tarea en la sesión de mediación es establecer contacto con los participantes, sin embargo la habilidad para observar, escuchar, interpretar y crear un ambiente propicio depende de las capacidades comunicacionales del mediador.

Se describen a continuación cada una de las fases de la mediación.

#### **A. Preparación de la sesión de mediación:**

Como la mediación es un proceso, podemos decir que éste comienza con el primer contacto que alguna de las partes tiene con el mediador para solicitarle su ayuda. Estos primeros contactos son fundamentales para el desarrollo del resto de la mediación; errores cometidos en esta primera etapa pueden llevar a que el proceso nunca se realice.

En general, el mediador debe tomar en esta fase la información mínima acerca de los involucrados y sobre la naturaleza del conflicto, para poder decidir, junto con el solicitante, cuándo, dónde y quiénes participarán en la sesión de mediación.

Adicionalmente, la información obtenida en este primer contacto sirve de base para la preparación del proceso de mediación, formulando hipótesis preliminares acerca del caso que permitan diseñar un guión tentativo del proceso.

Hay que recordar que una hipótesis es una asunción o supuesto que se formula con información insuficiente, con el fin de ofrecer una explicación tentativa y de poner a prueba sus consecuencias lógicas o empíricas en el proceso mismo de la mediación. Las hipótesis se usan de tres maneras:

- Como parámetros provisionales que sirven para explicar provisionalmente los motivos de algo.
- Como antecedente eficaz para proponer algo (pautas tentativas hacia las posibles soluciones del conflicto).
- Como una orientación general basada en la experiencia o la intuición.

Como su definición lo indica, las hipótesis deben ser transitorias y estar sujetas a cambio y a revisión a medida que avanza el proceso, recordando siempre que los mediadores construyen las hipótesis para orientar sus intervenciones, formular las preguntas y las redefiniciones y las confirman o las rechazan a partir de las respuestas y reacciones de los participantes en la mediación.

## **V. EL PROCESO DE MEDIACIÓN**

### **A. Sesión de mediación**

#### **1. Apertura: Conocimiento de los participantes y establecimiento de contacto**

El objetivo en esta primera parte de la sesión de mediación es establecer contacto con los participantes y generar confianza, en cuatro niveles:

- *En la persona del mediador:* para ello es necesario que el mediador confíe en sí mismo y que cree una conexión personal y humana con los participantes.
- *En cada uno de los participantes como persona,* para lo cual es útil el reconocimiento y la connotación positiva.
- *En la contraparte,* como condición para aproximarse a un acuerdo, para lo cual son útiles las reformulaciones y la connotación positiva.
- *En el proceso de la mediación,* a medida que avanza el proceso es útil ir mostrando los logros en cuanto a los cambios de comportamiento y a los acuerdos que se van dando.

#### **2. Algunas técnicas para generar auto-confianza como mediador**

##### **a. Desarrollar estados internos positivos:**

- Relájese, recuerde y reviva con detalle alguna situación en la cual se ha sentido tranquilo y seguro como quiere sentirse al iniciar la sesión de mediación.
- Perciba claramente el sentimiento que experimenta al revivir esa situación.

- Con ese sentimiento de tranquilidad, imagínese que inicia la sesión de mediación y véase sonriente, tranquilo, hablando con firmeza y claridad a los participantes en el proceso

### 3. Algunas técnicas para generar confianza en los participantes

#### a. Disponibilidad y observación:

Dirigir su atención consciente hacia fuera, hacia el mundo exterior, especialmente hacia las personas con las que se esté interactuando.

- *Observar* cambios y consistencias en la postura, las expresiones faciales, la tensión o relajación muscular, los gestos y los movimientos de los interlocutores.
- *Escuchar* cambios y consistencias en tono, volumen, en velocidad del discurso y en el lenguaje no verbal.

**b. Acompasarse o “hacer espejo”:** Emplear la misma tonalidad, volumen, tiempo, postura o lenguaje sensorial que la otra persona utiliza (esto aumenta la sintonía).

**c. Repetir:** Resumir con las propias palabras lo que la otra persona ha dicho, pero utilizando las palabras clave y las frases del otro, empezando con: “si le he comprendido bien...”

**d. Dar reconocimiento:** es una forma de retroalimentación positiva que consiste en expresar verbal y directamente a la persona a quien va dirigida, la valoración positiva que hacemos de algún comportamiento que ha mostrado o de una cualidad personal que apreciamos en ella. Para que sea auténtico, el mediador debe poder referirse a la actuación que le permite hacer ese reconocimiento: *“Doña Tere: Me parece que Ud. es una persona sensata, ya que la oigo hablar con mucha sabiduría; por tanto, considero que Ud. será persona clave en la resolución de esta situación”*.

**e. Aplicar connotación positiva:** es una re-formulación centrada en resaltar los aspectos positivos de una situación o de un comportamiento que han sido descritos como negativos. Es ya una intervención que introduce un cambio de visión Por ejemplo:

- “Solamente cree en lo que él dice; todos los demás están equivocados”*; en connotación positiva: *“Él considera importante dar sus opiniones y muchas veces tiene la razón; sería importante conocer también otras opiniones”*.
- “lo único que él quiere es perjudicarte, no piensa en otra cosa”*. En positivo: *Es posible que él no se haya percatado de que su decisión te perjudica; sería bueno dialogar sobre este asunto”*.

### B. El Contexto de la Mediación

Si bien la confianza y el establecimiento de la relación son un proceso que se da a lo largo de toda la mediación, se considera que sin haber abierto la comunicación y la posibilidad de contacto con cada uno de los participantes, será muy difícil que avance el resto del proceso.

Desde el punto de vista del contenido de la comunicación en esta fase del proceso, los participantes, comenzando con el mediador, deben presentarse, incluyendo los datos de identificación que sean pertinentes para que cada uno tenga una idea relativamente clara de quiénes son los otros y cómo es el contexto social donde se desenvuelve su vida. Esto parece simple pero antes de proceder, el mediador debe decidir cómo quiere que las partes se dirijan a él, pues así se presentará con su nombre, apellido, título, ocupación, credenciales como mediador, etc. Así mismo podrá hacer las preguntas que considere necesarias para completar su imagen de los participantes.

Así mismo en esta fase es muy importante que el mediador sepa cómo la persona que fue invitada por la otra parte a la mediación decidió asistir a la sesión, qué ideas tienen al respecto y cómo se siente al estar ahí. Igualmente será interesante actualizar las motivaciones de quien solicitó la mediación.

La definición del contexto se co-construye con los participantes a partir de la comunicación de las condiciones del encuentro de mediación formuladas por el mediador, sobre la base de la comprensión y los acuerdos que sobre las mismas expresen los participantes. Se llama también "encuadre" o "discurso de apertura" y, si bien cada mediador debe plantearlo según su estilo de comunicación, la definición del contexto de la mediación debe contener los siguientes aspectos:

1. **El objetivo de la mediación:** ayudar a las dos partes a lograr una comprensión más clara de la situación y de cómo la percibe la otra parte para que lleguen a un acuerdo, así este sea que están en desacuerdo.
2. **El carácter de voluntariedad de la mediación:** cada una de las partes es libre de retirarse en cualquier momento; todo acuerdo alcanzado dependerá sólo de la voluntad de las partes y tendrá el alcance que ellas determinen. El mediador está también en libertad de dar por terminada la mediación si después de haber invertido una cantidad determinada de tiempo y esfuerzo, es evidente que no tendrá éxito, o si alguna de las partes no parece estar actuando de buena fe, o si hay amenaza de agresión física.

3. **La imparcialidad del mediador:** Su compromiso de no tomar partido por ninguno de los participantes. Si el mediador conoce a alguna de las personas, debe revelar tal información, sea para que otra persona pueda servir de mediador o para que las partes conozcan el hecho a fin de considerarlo.
  
4. **El papel del mediador y del concepto de mediación:** El mediador debe informar brevemente a las partes sobre qué rol desempeñará durante el proceso y debe hacerlo aunque todos los presentes ya hayan sido informados. Dirá que su tarea consiste en escuchar, en cerciorarse de haber entendido la situación en su totalidad desde el ángulo de cada uno de los protagonistas, para luego poder determinar con ellos cómo pueden llegar a resolver su problema. Aclarará que no es su propia opinión la que vale, sino la de las partes, que él no es parte, sino intermediario para explorar opciones. Jamás debe dejar de recalcar que no es juez y que no tiene autoridad para imponer una decisión, ya que ésta solamente puede provenir de los interesados, y que su rol consiste en considerar y evaluar, junto con las partes, diferentes opciones y soluciones a la situación. Debe también aclarar qué pasa si la mediación no resulta en un acuerdo, para que sepan que nada pierden y que pueden acudir a otro sistema de ayuda.

### C. El procedimiento a seguir

Si bien las partes son dueñas del acuerdo, el mediador es dueño del procedimiento. El mediador debe dar a las partes lineamientos claros, acerca de la manera en que conducirá la sesión. Para ello es preciso que abarque los siguientes puntos: orden de la discusión; no interrupción; respeto mutuo; si se permite fumar o no; margen de tiempo con que se cuenta para la sesión; toma de notas o apuntes y clarificación de su destino después de la audiencia; privacidad; uso de las sesiones individuales privadas si las habrá.

1. **La regla de confidencialidad:** Ampliando lo ya dicho, es definitivo que las partes confíen en la habilidad del mediador para mantener absoluta reserva sobre todo lo tratado durante las sesiones. La confidencialidad implica que:
  - El mediador no hará saber al otro lo que una parte le confíe en sesión privada, salvo autorización.
  - El mediador no divulgará el contenido de la mediación fuera de las sesiones con las partes.
  - El mediador no será testigo en favor o en contra de ninguna de las partes.
  - Las partes se comprometen recíprocamente a respetar el deber de confidencialidad.

- Existen excepciones a la confidencialidad: este compromiso no se extiende a la información sobre la comisión de un crimen, ni a la violencia o abuso de menores.

La comunicación para definir el contexto debe ser clara y concisa, evitando el vocabulario especializado y difícil de entender, de modo que cada mediador necesita ejercitarse para desarrollar su propio estilo y diversificarlo de acuerdo con los participantes y con las condiciones del contexto de cada proceso de mediación.

#### **D. Acuerdos entre los participantes para entrar al proceso**

Una vez que el mediador ha expuesto todas las condiciones del contexto de mediación, es indispensable que los participantes expresen verbalmente su acuerdo con tales condiciones. Si hay dudas o desacuerdos estos deben resolverse antes de avanzar a la fase siguiente.

#### **E. Presentación del conflicto por las partes**

Una vez que todos los participantes están de acuerdo en las condiciones del proceso, el mediador les pide que expongan su propia versión y percepción de la situación conflictiva. Algunos autores denominan a esta la secuencia exploratoria, en cuanto busca comprender la versión que cada parte tiene del conflicto, ubicándolo además en su contexto individual, interaccional y social, para tener elementos suficientes para llegar a las reformulaciones en las fases siguientes. Las técnicas de intervención predominantes en esta fase son las preguntas y la escucha atenta.

##### **1. Tipos de preguntas**

Las preguntas son una forma verbal de obtener información que sirve tanto para comprender el problema y su contexto interaccional, como para evaluar las hipótesis que el mediador se va formando.

##### **2. Escucha atenta**

Exige varias condiciones:

1. Centrar la atención en cada participante y observarlo cuando está hablando.
2. No interrumpir abruptamente para introducir una nueva pregunta o idea.
3. Mirar al interlocutor y de vez en cuando hacer manifestaciones verbales y no verbales de que se le sigue: asentir con la cabeza, “uhumm”, “entiendo”, etc.
4. Hacer preguntas aclaratorias precisas.
5. Usar el vocabulario del participante y referirse a su contexto vital.

#### **F. Análisis del conflicto**



Con base en el relato realizado por las partes, el mediador construye el mapa del conflicto, teniendo en cuenta como ya se había dicho:

1. Información acerca de los involucrados y sobre la naturaleza del conflicto
2. Los motivos aparentes que han dado pie al conflicto.
3. Los problemas de relación entre las partes.
4. Las percepciones de cada parte (discrepancias en la interpretación de los hechos).
5. Los intereses declarados y los subyacentes de cada parte.
6. Los obstáculos que se oponen al arreglo.
7. Los factores individuales o estructurales, sociales o religiosos que podrían mejorar la relación (puntos de coincidencia y valores comunes).
8. Los procedimientos destinados a encauzar o resolver la disputa.

En esta fase, el mediador acude a las técnicas de resumen, metáforas y reformulaciones, integrando, no sólo la información que ha recogido de los participantes, sino sus conocimientos y experiencias.

### **G. Técnicas**

1. **RESUMEN:** el mediador expresa en forma clara y precisa los puntos de avance de la conversación, refiriéndose a informaciones precisas y textuales mencionadas por los participantes.
2. **METÁFORA:** Es una pequeña historia, construida de manera analógica, que contiene elementos parecidos a los de la situación descrita por los participantes. Como es una versión indirecta de los hechos, permite minimizar el rechazo que pueden provocar ciertas partes del relato del otro que acentúan el conflicto.
3. **REFORMULACION:** Consiste en repetir de manera más precisa o más explícita lo que ha escuchado y observado, introduciendo los elementos inter-accionales que ha identificado, de modo que los participantes se sientan comprendidos y animados a avanzar con confianza en su relato.

### **H. Análisis de las soluciones intentadas, deseadas y viables**

El análisis de las soluciones intentadas por los participantes para resolver el conflicto es importante para saber si ellos fracasaron al elegir esos caminos. El mediador no debe sugerir esas soluciones sino precisamente otras opuestas y novedosas. Así mismo, es fundamental que a través de preguntas claves y estratégicas, cada uno de los participantes exprese claramente cuál sería la solución deseada. Para esto ayuda mucho el plantear preguntas en término de objetivos a corto, mediano y largo plazo: qué desean lograr? Adónde quieren llegar? Cómo se ven a un plazo de 5, 10 ó 20 años? Lo que están haciendo, los llevará a esas visiones, o deberían reformularse sus actitudes y decisiones para llegar a esas visiones? Y así, poco a poco, se cuestionen hasta concretar una solución que sea viable.

## I. Elección de soluciones, acuerdos y compromisos

Para llegar a esta fase, es necesario haber atravesado con éxito las fases anteriores. Si bien las decisiones son de los participantes, en este momento el mediador debe servirles como de “traductor” y facilitador de opciones y posibles acuerdos y por lo tanto debe formular proposiciones acerca de las soluciones posibles, recogiendo las palabras de los participantes y sus objetivos declarados. Esta sería la secuencia propositiva, donde a través de la técnica de reencuadre, el mediador presenta una nueva visión que le dé un nuevo significado a la situación de conflicto, a las relaciones y a las personas dentro de su historia, de manera que se abra el camino para el acuerdo. Hay similitudes entre reformulación y reencuadre o recontextualización, pero podría decirse que el reencuadre es más complejo en la medida en que implica la propuesta de una mirada o un punto de vista diferente al que tienen los participantes, generalmente más abarcador y potencializador.

A partir de la REFORMULACION del caso de Daniel y Elisa: *“Bien, si he comprendido correctamente, la situación de desacuerdo comenzó cuando Daniel percibió que Elisa se estaba entremetiendo en su relación de noviazgo con Marta. Daniel se resintió con Elisa y le retiró la palabra; ella se molestó por eso y le reclamó a Daniel, agudizando así la situación; asimismo, Marta está muy molesta con Daniel porque considera que él ha maltratado a su amiga Elisa”.*

Se puede pasar a una RECONTEXTUALIZACION,

*“Me parece que la amistad que Uds. han cultivado por tanto años tiene mucho valor; un amigo es algo muy valioso y constituye un tesoro en muchas circunstancias de la vida; valdría la pena ver maneras cómo se puede conservar una amistad tan antigua. En un futuro les ayudará mucho, tanto a Daniel, como a Elisa y a Marta. Lo más seguro es que una conversación y una aclaración de los asuntos podrá resolver el caso y Uds. se sentirán muy felices de haber preservado su bella amistad; no me cabe duda que los hijos e hijas de Uds. heredarán y disfrutarán de esa amistad”.*

Con esto se abren las posibilidades para algún acuerdo.

Generalmente, en esta fase se siguen los pasos siguientes:

- 1) Narrar la historia alternativa construida a partir del reencuadre como en el ejemplo anterior.
- 2) Recoger las impresiones de los participantes acerca de la historia, identificando en qué medida se identifican con ella.

3) Construir el acuerdo: el cual debe llenar las condiciones siguientes:

- Formularlo en términos positivos.
- Dejar a las dos partes bien posicionadas.
- Formularlo en términos de comportamientos observables y de acciones concretas.
- Definir el tiempo durante el cual regirá.
- Establecer criterios de cumplimiento.
- Discutir las ventajas y desventajas.
- Imaginarse cómo se sentirá cada uno acogándose al acuerdo y expresarlo.

#### **J. Cierre pedagógico**

Sea que se logre o no el acuerdo, antes de cerrar la sesión, el mediador debe invitar a los participantes a expresar qué se llevan de ella, para qué les sirvió y qué consecuencias quieren que tenga el encuentro. Sea que las partes queden o no satisfechas con el avance en la solución del conflicto, el mediador debe darles reconocimiento por esta aproximación y por otras características personales o de la situación que revelen evolución positiva del proceso o de otros aspectos de sus vidas, para lo cual puede hacer una síntesis de los logros, las dificultades, los asuntos pendientes y los cambios observados a nivel de la significación, del comportamiento o de las emociones.

En este momento también deben puntualizarse las acciones a seguir por parte de cada participante y del mismo mediador, así como acordar el paso a seguir por cada uno. Como no siempre se logra el acuerdo en el primer encuentro conjunto, el mediador debe proponer otras sesiones, bien sea individual o conjunto, según convenga en cada caso. Si se logra un acuerdo es útil convenir un seguimiento.

#### **K. Seguimiento**

Una vez terminada la mediación, tanto en los casos con acuerdo como en aquellos en los cuales no se ha llegado al mismo, es conveniente establecer pautas de seguimiento. Cuando se ha llegado a un acuerdo, éstas serán especificadas dentro del mismo en forma explícita y se realizarán por medio de llamadas telefónicas o visitas a los participantes, en el tiempo que se acuerde. Cuando no hay acuerdo, este seguimiento se programará, según las características del caso, conectándose el mediador con los participantes o con las instancias a donde decidan continuar, teniendo cuidado de no violar el principio de confidencialidad.

El seguimiento es el primer paso para que cada mediador o centro de mediación pueda transformarse en investigador, lo cual le permitirá optimizar los resultados y aportar a la difusión de la mediación.

## **F. Otros procedimientos**

### **1. Reuniones individuales**

No todos los modelos de mediación tienen la misma postura acerca de la conveniencia de realizarlas. Algunos sostienen que las llevan a cabo sólo en los casos donde sea estrictamente necesario, en tanto que el modelo circular-narrativo las considera muy útiles para enriquecer la información, explorar las emociones de resistencia de las partes y conocer mejor el contexto y los intereses de cada participante, sobre todo si el tiempo y la intensidad del conflicto pueden bloquear la interacción en las sesiones conjuntas.

Algunos mediadores realizan prácticamente toda la mediación en reuniones individuales, y es el mediador quien lleva y trae la información entre los participantes. Se las denomina "mediaciones puente" y son particularmente útiles en los casos donde ha habido episodios de violencia o cuando la relación entre las partes es muy negativa, pero es a la vez una modalidad muy exigente para el mediador, quien puede quedar atrapado en los conflictos relacionales de las partes.

### **2. Reunión de equipo**

Los mediadores que tienen la posibilidad de trabajar en co-mediación o con un equipo, prefieren tomarse unos minutos en el transcurso de la sesión para poder reflexionar acerca de lo que está aconteciendo. Algunos mediadores utilizan frecuentemente este tipo de reuniones, por ejemplo en el caso de las mediaciones puente, entre una reunión individual y otra. En el modelo circular-narrativo se realizan estas reuniones después de las entrevistas individuales con cada participante y antes de comenzar la nueva sesión conjunta. En ella se elabora la "Historia alternativa", técnica central de este modelo. Si se van a dar, es muy importante que en la definición del contexto o encuadre se anuncie y se acuerde la posibilidad de reuniones de equipo, justificándolas como una forma de enriquecimiento del proceso.

## **VI. Preguntas de reflexión**

- a. Qué agentes mediadores puede Ud. mencionar existentes hoy en día?
- b. Cuántos intentos de mediación deberían producirse antes de llegar a la violencia?
- c. En qué medida el Estado y las leyes se constituyen en agentes mediadores?

## **VII. Actividades de aprendizaje**

- a. Considere el pasaje bíblico de Josué cap. 22 y analícelo como caso de mediación. Quiénes fueron los mediadores? Cómo califica el rol que jugaron? Qué elementos usaron para la mediación?
- b. Piense en el rol del Presidente costarricense Oscar Arias en el conflicto centroamericano de la década de los 80. Analice el rol de mediador por él jugado y las herramientas usadas para alcanzar los Acuerdos de Paz de Esquipulas.

## **La Conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos**



### **I. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN**

"Conciliar" se deriva del vocablo latino "Conciliare", que según la Real Academia de la Lengua Española, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.

En la vida corriente la conciliación es una necesidad inherente a la sobrevivencia, en tanto que somos una sociedad interdependiente. Nadie se basta por sí mismo; necesitamos de los otros(as); pero en el camino nos encontramos que somos diferentes. Para elevarnos por sobre esas diferencias necesitamos la conciliación, de modo que podamos llevarnos, entendernos, aceptarnos, tolerarnos y convivir, a pesar de dichas diferencias. En la conciliación se encuentra el arte de constituir una sociedad, una familia, un conglomerado de cualquier tipo que sea.

Vista la conciliación desde el punto de vista jurídico el acto de conciliar es un proceso judicial, donde los sujetos que intervienen como partes tienen intereses opuestos. Aquí

interviene el actor llamado juez, el cual toma conocimiento de la causa para poder aclarar el conflicto. Para el efecto se basa en la demanda y en la contestación, buscando analizar los puntos controvertidos para poder arribar a una fórmula conciliatoria que resulte equitativa para ambas partes. Sin embargo, para evitar el proceso judicial también existe la conciliación extrajudicial, como un mecanismo más ágil y simplificado para la resolución o transformación de los conflictos.

La Conciliación, pues, como mecanismo alternativo, busca de manera pacífica solucionar los conflictos sin acudir al Poder Judicial. Podemos decir que la Conciliación es un sistema para la solución directa y amistosa de las diferencias que puedan surgir de una relación contractual o extracontractual, mediante la cual las partes en conflicto con la colaboración activa de un tercero o conciliador, ponen fin al mismo, celebrando un contrato de transacción.

En el fondo, la conciliación es una negociación asistida, donde las partes buscan dar una solución satisfactoria permitiendo, en forma concertada, la intervención de un tercero, que tenga la capacidad de proponer fórmulas conciliatorias, fomentado en todo el momento del proceso la comunicación entre las partes, valiéndose del lenguaje, tanto verbal como no verbal, y del manejo racional de la información, tratando de llegar a sus verdaderos intereses.

En mi trabajo como líder religioso y pastor de la Convención Bautista de Nicaragua me ha tocado ser agente conciliador en innumerables conflictos. Debo manifestar cuán satisfactorios son los resultados de la conciliación, una vez superadas las diferencias y los sinsabores del conflicto; ver a los contendientes estrecharse las manos, sentarse a la misma mesa, conversar sin las barreras que antes les separaban, “volver a ser hermanos”, como dice el Canto de la alegría, es una experiencia extraordinaria. Por ello considero de gran importancia el conocer los principios y mecanismos de la conciliación, a fin de que nos transformemos en agentes de acercamiento y hermanamiento entre seres humanos, conformando así una verdadera sociedad caracterizada por la unidad, la colaboración y el amor.

## **II. DIFERENCIAS ENTRE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL**

La Conciliación Extrajudicial, a diferencia de aquella realizada dentro de un proceso, es mucho más flexible; genera características propias; fomenta la creatividad entre las partes, y sobre todo, tiene bien definido su marco de acción en cuanto a la orientación que se le debe dar al conflicto.

Entre las diferencias que se pueden presentar están:

Nivel de solución: En el Proceso Judicial se busca enfocar cuáles son las pretensiones o exigencias planteadas en la demanda, contestación o en su caso en la reconvencción.

La Conciliación Extrajudicial, se centra en resolver problemas manifestados en la solicitud de conciliación o que surjan durante la respectiva Audiencia.

En el Proceso Judicial se busca interpretar y aplicar la norma correcta para solucionar el conflicto.

En la Conciliación Extrajudicial existe un marco amplio que garantiza la legalidad de los acuerdos sin la necesidad que sea la norma la que respalde en estos casos.

### **Contexto**

En el Proceso Judicial se sigue una orientación adversarial, de confrontación.

En la Conciliación Extrajudicial se persigue una orientación negociadora o estratégico - racional, es decir un ambiente de cooperación para lograr la solución del problema.

### **Personajes**

En el Proceso Judicial quien interviene es el Juez

En la Conciliación Extrajudicial intervienen el conciliador y las partes

## **III. FINES DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL**

La Conciliación Extrajudicial, de acuerdo a lo antes expresado, busca que las partes, con asistencia del conciliador, puedan:

- Lograr su propia solución en base a la creatividad.
- Promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía.
- Mejorar sus relaciones.
- Minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial.
- Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un conflicto.

## **IV. PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL**



**Uniendo fuerzas y voluntades es posible construir mundos nuevos.**

**A. Equidad:** El conciliador tiene el rol primordial de lograr que el acuerdo que se obtenga sea aceptado por ambas partes. Sin embargo, esto no lo exime de velar por la legalidad de los acuerdos. No puede admitir información falsa e inadecuada. No puede existir negociación de mala fe; si la hubiere puede comunicar a las partes sobre lo que ha venido percibiendo, e inclusive podría retirarse del proceso.

**B. Neutralidad:** El conciliador no puede ni debe tener vínculos con alguna de las partes. Esto es más para evitar la aparición de un nuevo conflicto de intereses cuando se cumple con las funciones conciliatorias. La neutralidad del conciliador es un elemento “sin-equanon” del proceso conciliador.



**C. Imparcialidad:** Durante todo el proceso el conciliador debe mantener una actitud ecuánime y de igualdad hacia ambas partes; no debe inclinarse con favoritismos o atenciones especiales con alguno de los contendientes.



**D. Confidencialidad:** La información que es recibida por el conciliador es de carácter estrictamente confidencial, es decir que no puede ser revelada a nadie. Este principio presenta también excepciones; el conciliador puede romper ese deber de confidencialidad cuando advierte que hay de por medio un delito o que se va a producir un atentado contra la integridad de una persona.

**E. Empoderamiento o simetría de poder:** Se busca que exista un aceptable equilibrio de poder entre las partes, porque de lo contrario generaría un proceso plagado de medidas coercitivas, lo cual puede provocar un acuerdo injusto.

**F. Buena fe y Veracidad:** Es una obligación de las partes de conducirse con buena fe y veracidad durante la audiencia conciliatoria. La buena fe se vincula con la información que maneja el conciliador. El conciliador debe formular las alternativas suficientes para poder resolver el conflicto. En relación a la veracidad se está haciendo referencia a que la información que se maneje sea fidedigna.

**G. Rapidez y economía:** Son dos principios característicos de los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos, en tanto tienen como fin el procesar los desacuerdos de una manera más ágil, hacia una resolución pronta de los conflictos, y con una inversión económica mucho menor que en un proceso judicial.

**H. Voluntariedad:** No hay carácter de obligatoriedad en la conciliación; las partes aceptan de buena fe el proceso sin que nadie las obligue, así como para tomar la decisión final sobre la solución del conflicto. La autonomía de la voluntad también tiene sus límites, dados por el hecho de que no se debe contravenir el orden público y las buenas costumbres.

## V. FASES DE LA CONCILIACIÓN

**A. Preparación:** Comprende los actos previos que el conciliador realiza para crear un clima de confianza y de las mejores condiciones.

**B. Presentación:** llamada también fase introductoria. El conciliador realiza un monólogo donde se busca identificar a las partes y presentarlas. Es lograr que se ubiquen en el ambiente, y recibir información sobre qué cómo se desarrollará el proceso y cómo se realizará la Audiencia Conciliatoria.

**C. Versiones parciales:** es la fase donde se discuten hechos y se escuchan las versiones de ambas partes.

**D. Redefinición del Conflicto:** se elabora una especie de lista donde se plasman los puntos controvertidos, se redefine el conflicto y se determina cuáles son los intereses de las partes.

**E. Búsqueda de soluciones:** esto promueve la creatividad entre las partes y el conciliador. Aquí se articulan intereses y se propicia el logro de soluciones satisfactorias.

**F. Acuerdo:** es el resultado que pone fin al conflicto entre las partes.

La conciliación fomenta y promueve a las personas para que confíen más en su capacidad y creatividad para formular posibles soluciones ante un conflicto determinado; promueve la participación ciudadana y se convierte en la búsqueda de la justicia que se alcanza en virtud a la primacía de la autonomía de la voluntad de las partes. Las partes de este modo ven satisfechos sus intereses, y pueden ejecutar sus propios acuerdos sin restricción alguna.

## **VI. Preguntas de reflexión**

- a. Qué ventajas tiene la conciliación extra-judicial sobre la judicial?
- b. Qué diferencias hay entre un juez y un conciliador?
- c. Qué papel juegan las cualidades de sensatez y mesura en el mecanismo de la conciliación? A nivel del conciliador? A nivel de las partes en conflicto?
- d. Qué ganancias obtienen las partes en un proceso exitoso de conciliación?

## **17. Actividades de aprendizaje**

- a. Considere el pasaje bíblico de San Lucas 22: 46-51 y determine cuáles son las partes en conflicto, el rol del conciliador y las herramientas usadas en la conciliación.
- b. Piense en alguna situación de la vida real en la que se haya producido una conciliación y trate de aislar las partes en conflicto y describir y/o analizar el rol del conciliador.

## **EL ARBITRAJE**

### **Como método para la transformación de conflictos**



## I. Qué es el Arbitraje

El arbitraje es una variedad de mediación; consiste en un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia, cuya resolución es de obligatorio cumplimiento para las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias, en vez de acudir ante los tribunales o justicia ordinaria.

El rol del árbitro es similar al de un juez: las partes le presentan el caso, prueban los hechos y sobre esa base él decide la controversia. Sin embargo, no obstante sus similitudes, el arbitraje mantiene con el sistema judicial una gran diferencia: la decisión que pone fin al conflicto no emana de los jueces del Estado, sino de particulares libremente elegidos por las partes. Sin lugar a dudas el arbitraje no pretende reemplazar a los jueces, ni mucho menos desmerecerlos; antes bien complementa el papel que ellos desempeñan dentro de la sociedad.

La eficacia del arbitraje radica en la validez de la decisión que emana del árbitro. En esa virtud, el laudo o decisión arbitral está respaldado por la cosa juzgada y es factible de ejecución, al igual que una sentencia judicial.

A través del arbitraje las partes habrán sustituido el juicio de conocimiento y todo el trámite que se requiere en la justicia para llegar a una sentencia, en menor tiempo, con menor costo y con el mismo resultado.

A diferencia de la conciliación y mediación, el tercero neutral no ayuda ni colabora con las partes a efecto de resolver el conflicto, sino que impone una solución vía el *LAUDO ARBITRAL*, que tiene efectos de sentencia judicial.

## II. Las características del arbitraje

Las características principales del arbitraje son:

### **A. El arbitraje es consensual**

Un proceso de arbitraje únicamente puede tener lugar si ambas partes lo han acordado. En el caso de controversias futuras que pudieran derivarse de un contrato, las partes incluyen una cláusula de arbitraje en el contrato. Una controversia existente puede someterse a arbitraje mediante un acuerdo de sometimiento de las partes. A diferencia de la mediación, una parte no puede retirarse unilateralmente de un proceso de arbitraje.

### **B. Las partes seleccionan al árbitro o árbitros**

Compete a las partes seleccionar conjuntamente a un árbitro único, o a un tribunal compuesto por tres árbitros; en este caso, cada parte selecciona a uno de los árbitros y éstos seleccionarán a su vez a un tercer árbitro que ejercerá las funciones de árbitro presidente.

## **III. LOS ARBITROS**

El árbitro es la persona elegida por las partes para resolver una controversia; es por ello la parte esencial del arbitraje mismo; todo el sistema gira en torno a él, desde que en su integridad moral y buen criterio descansa la confiabilidad y la eficacia del arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos.

El árbitro debe reunir cualidades de idoneidad y experiencia, aplicando su criterio personal y buen juicio y manteniendo imparcialidad e independencia frente a las partes.

Los árbitros nacen de una fuente convencional y por lo tanto se limitan al caso de la resolución de una situación concreta; así, una vez finalizado el conflicto, desaparecen sus facultades.

Además de seleccionar árbitros de nacionalidad apropiada, las partes pueden especificar elementos tan importantes como el derecho aplicable, el idioma y el lugar en que se celebrará el arbitraje. Esto permite garantizar que ninguna de las partes goce de las ventajas derivadas de presentar el caso ante sus tribunales nacionales.

Al igual que en las características de la mediación, el arbitraje es un procedimiento confidencial, estando controladas por los árbitros las divulgaciones realizadas durante dicho proceso

## **IV. Procedimiento Arbitral**

Si bien es cierto que el arbitraje es producto del consentimiento de las partes que optan por recurrir al arbitraje en lugar de ir al poder judicial, sin embargo pueden pactar las normas por las que transcurrirá el proceso, ya sea en forma directa mediante reglas a las que deben ceñirse los árbitros, o en forma indirecta en que las reglas del procedimiento las emite la institución arbitral a las que las partes se someten. También las partes pueden encomendar a los propios árbitros elaborar las reglas del procedimiento.

Le caracteriza su mayor flexibilidad e informalidad, sin imponerse pautas rígidas a los árbitros; éstos pueden actuar con cierta libertad, sin la rigidez de un proceso, manteniendo la igualdad entre las partes, la posibilidad de ser escuchados y el derecho a una solución verdaderamente justa.

## V. El Laudo Arbitral



Es el fallo o decisión del árbitro dictada para finalizar el litigio y dada a conocer a las partes al final del proceso arbitral. Tiene carácter de fuerza legal y valor equivalente al de una sentencia y es eficaz y de obligatorio cumplimiento desde su notificación a las partes. Si lo ordenado en el laudo no se cumple por la parte o partes a quienes corresponda hacerlo, el interesado puede solicitar su ejecución forzada ante el juez, especializado en lo civil del lugar de la sede del arbitraje que corresponda.

Debe tenerse presente que los árbitros no tienen el "*imperium*", propio de los magistrados del Poder Judicial, sin embargo los jueces tienen la obligación de hacer cumplir los laudos en los que ha participado el árbitro.

La decisión del tribunal arbitral es definitiva y las partes se comprometen a ejecutar el laudo del tribunal arbitral sin demora. En principio los laudos son definitivos, no procediendo recurso alguno. Sin embargo, en ciertas circunstancias pueden existir recursos tales como: Apelación y Anulación.

## VI. Apelaciones

Se formula contra un laudo que se considera anulable, con el objeto de revisar una eventual error de juzgamiento de los árbitros, el objeto es que un órgano superior en jerarquía revise lo decidido por los árbitros en el laudo para confirmarlo, modificarlo o revocarlo. Culmina con una sentencia, que confirma su modificación total o parcial del laudo.

La decisión de la instancia judicial puede ser favorable o desfavorable. En este último caso, el laudo arbitral deviene en firme con posibilidad de promover judicialmente su ejecución. De anularse el laudo arbitral, queda restablecida la competencia judicial.

## **VII. Anulaciones**

Tiende a invalidar el pronunciamiento arbitral si se considera que carece de los requisitos que impone la legislación. No se revisa el fondo de lo decidido por los árbitros, sino se controla el cumplimiento de los recaudos legales, sin analizar el acierto o desacierto de la decisión adoptada en el laudo.

## **VIII. Trascendencia del arbitraje.**

El arbitraje también tiene aplicaciones en el ámbito internacional, especialmente hoy en día cuando los procesos de globalización nos han convertido en una “aldea global”, merced a las telecomunicaciones y el acelerado progreso de las tecnologías. Posee, pues, una evidente relación con la actividad internacional de los Estados, con el comercio como elemento unificador y con la actividad empresarial global.

Este medio de abordamiento de conflictos cuenta con características muy especiales, que permiten su actual identificación como herramienta adecuada de solución de controversias, garantizando en el largo plazo su adaptabilidad al profuso contexto global contemporáneo e influyendo en los más variados espacios jurídicos domésticos. En esencia, porque el arbitraje tiende a integrar transversalmente los sistemas jurídicos locales y se basa en principios universales, que se caracterizan por su orientación pragmática para solucionar diversos conflictos. Ello fluye, por ejemplo, de la Convención de Nueva York sobre reconocimiento y ejecución de laudos arbitrales de 1958.

En consecuencia, es válido sostener que el arbitraje constituye una rama autónoma del derecho global emergente y como tal debe ser considerado. Los laudos internacionales son ejecutados por los tribunales nacionales en virtud de la Convención de Nueva York, la que sólo permite denegar la ejecución del laudo en un número limitado de excepciones.

## **IX. Preguntas de reflexión**

- A. Qué ventajas tiene el arbitraje sobre el proceso judicial?
- B. Señale al menos 5 cualidades que debería tener un árbitro.
- C. Qué cualidades sobresalen en dos facciones que se deciden a transformar sus conflictos por medio del arbitraje?
- D. Mencione al menos 3 casos de arbitraje que se suceden en la vida real, nacional, deportiva o familiar.
- E. Qué acciones tomaría Ud. como árbitro si una de las partes no acepta su laudo arbitral?

## **X. Actividades de aprendizaje**

- a. Considere el pasaje bíblico de San Mateo 18: 23-35 y analícelo como caso de arbitraje. Quién actúa como árbitro? Quiénes son las partes en conflicto? Cuál es el laudo arbitral? Cómo se aplica el laudo?
  
- b. Obtenga datos y analice el reciente laudo (año 2010) de la Corte Internacional de Justicia de La Haya en el caso del conflicto entre Costa Rica y Nicaragua sobre el Río San Juan. Determine los principales componentes del laudo y analice las actitudes post laudo de las partes en conflicto.

## **Capítulo III: La No-Violencia**

1. Nicaragua: el camino de la no-violencia
2. El triángulo de la violencia de J.Galtung
3. Estrategias de acción no-violenta

### **Preguntas de reflexión**

### **Actividades de aprendizaje**



## Capítulo IV: La Reconciliación

*Y todo es obra de Dios, que nos reconcilió con él por medio de Cristo y nos encomendó el ministerio de la reconciliación.*

San Pablo (2 Cor.5:18)



### 1. Perdón y reconciliación

Ya sea en los individuos y sus relaciones personales, como en un sistema social en general, se pueden dar desgarramientos que pueden fracturar las relaciones y causar el rompimiento de relaciones en el tejido social, entre personas, amigos, familias, comunidad o naciones. Cuando se producen situaciones de rompimiento, de odio y enemistad, se hace necesario un proceso de “reconciliación” que acerque a las partes. Desde esta perspectiva podemos definir la reconciliación como *un proceso por el cual las buenas relaciones entre individuos o entre naciones se recomponen y restauran*. Para que estas buenas relaciones hagan el tránsito por un proceso reconciliatorio son necesarias dos condiciones básicas: primero, reconocer e identificar el rol de opresor y segundo, el de víctima en el conflicto.

Nicaragua es un país de heridas abiertas y de una memoria histórica con profundos traumas sociales y políticos; su historia está atravesada por dolorosos episodios que en diversas ocasiones han desencadenado en confrontaciones fratricidas y suicidas, convirtiéndolo en un país con enormes angustias sociales.

Ha sido muy difícil construir en Nicaragua una agenda política y social con visión de país y de futuro, que afiance la democracia; lo que más bien ha predominado ha sido el rugido del más fuerte, una mirada cortoplacista y un caudillismo político que ha hecho ha provocado un caos social difícil de gobernar.

## **2. Reconciliación y medidas restaurativas**

Para algunos científicos políticos la democracia constituye un sistema de reconciliación que exige una buena dosis de autocontrol. En América Latina y el Caribe la democracia tiene un gran déficit y una deuda social histórica con las grandes mayorías. Los llamados gobiernos “democráticos” de la región, al suceder a las tiranías militarizadas que intervinieron los procesos democráticos del continente, no han podido revertir este déficit y lo que erráticamente han hecho es lesionar la legitimidad de los regímenes políticos, poniendo cortapisas a la voluntad popular en desmedro de la valoración de la idea democrática como modelo ideal de organización de la vida política y social.

Las “democracias latinoamericanas”, según el modelo de Platón en la *República* y el de Aristóteles, en la *Política*, no han sido más que remedos de democracias, “seudo-democracias”, verdaderas “plutocracias”, donde los sistemas de gobiernos, en su toma de decisión y bajo influencias desequilibradas, privilegian a los que ostentan las fuentes de riqueza.

Al no existir en nuestra historia nacional una tradición democrática, que articule un mecanismo de autocontrol, las decisiones políticas quedan huérfanas y expuestas al mutuo contrapeso que los grupos antagónicos pueden ejercer unos contra otros. Así, los gobiernos degeneran en un sistema de pillaje y corrupción sin límites. Gustavo Lagos, (1991), señala que al no haber un sistema de autocontrol articulador de las decisiones políticas, “las reformas sociales se convierten en campo de negociación, subproducto de la vida política”, y la reforma democrática “al carecer de una fuerza unificadora no da a las generaciones más jóvenes el campo necesario para que puedan expresarse y definirse a sí mismas y manifestar lo que desean”.

La reconciliación comienza con la experiencia interior, con una toma de conciencia personal de ruptura. El individuo, se concibe como ser personal, pero a la vez social, es por eso que el evento reconciliador empieza en su interior, como una conversión moral que luego se transforma en un hecho social. No puede haber reconciliación social sin reconciliación consigo mismo, es una condición indispensable para perdonar. Las heridas, dejadas por el impacto de la violencia del victimario u opresor sobre la víctima, deben ser expuestas ante el proceso de reconciliación, no ocultarse u obviarse. Por esta razón, el sentido de la reconciliación involucra a cada uno de los miembros del cuerpo social en un

acto de solidaridad y adhesión respecto a la búsqueda y cooperación de una sociedad más justa y pacífica que beneficie a todos.

Para reconocer e identificar la reconciliación como un proceso dinámico y viable en una sociedad es necesario establecer los siguientes parámetros:

- a) Es un deber de la reconciliación reconocer la existencia de los conflictos.
- b) Buscar caminos pacíficos de solución.
- c) Si todas las fuerzas sociales y los individuos asumen una actitud de diálogo y búsqueda, se puede decir que la sociedad se ha puesto en la ruta de la reconciliación.
- d) Si el camino es inverso y se aplica la lógica de la guerra y no el de la lógica de la política, entonces la vía será la violencia.

La democracia, entendida como sistema de reconciliación, requiere de los siguientes componentes:

- a) La aplicación de la lógica de la política, que se basa en la negociación, los acuerdos y la búsqueda de consensos necesarios, con la participación de todos los sectores de la vida nacional en beneficio del bien común.
- b) Estructuras, leyes e instituciones que tengan la capacidad integradora de toda la sociedad.
- c) Sustituir las estructuras que oprimen, disocian o atomizan a la comunidad nacional.

Cuando la democracia no se identifica como un sistema de reconciliación pronto afloran los síntomas de crisis y a la sombra de la crisis se nutren los derrumbes de los sistemas democráticos.

Para Montesquieu, aparte de la dictadura y de la monarquía como regímenes políticos, está la democracia, y ésta, para que pueda funcionar como tal, y constituir un sistema de reconciliación, debe estar basada en la virtud, en las virtudes morales, en las profundas inspiraciones éticas. Así lo entendió Gandhi cuando predicaba el *Satyagraha*, -la resistencia no-violencia-. La democracia exige de todos los hombres la búsqueda permanente de la verdad, basada en la tolerancia, el respeto, la justicia y la paz.

Podemos abordar, brevemente, el tema de la reconciliación desde dos dimensiones: una política, y otra religiosa. Ninguna se excluye, sino que se complementan, porque son parte del entramado social y cultural que toca las diversas esferas de la vida de las personas y de la sociedad.

## 2.1 Su dimensión política

En este apartado quiero señalar algunas ideas muy interesantes que la doctora Camila de Gamboa, docente-investigadora de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia, desarrolló en su tesis doctoral en filosofía (2004). En un resumen de su tema: “Perdón y Reconciliación política: dos medidas restaurativas para enfrentar el pasado”, Gamboa construye dos modelos teóricos que permiten a los seres humanos lidiar con el pasado: el perdón y la reconciliación política. Aclara que aunque el perdón y la reconciliación política son dos medidas restaurativas, es preciso distinguir claramente la una de la otra. El perdón es una acción moral restaurativa y se da en la esfera privada de las personas, en cambio la reconciliación política es una medida de carácter público para enfrentar un pasado opresivo e injusto y cubre a toda la comunidad política.

En primer lugar el perdón moral es una facultad que pertenece únicamente a la víctima y es de su esfera privada, por lo tanto, nadie puede forzar a los ofendidos a que perdonen a los ofensores. En segundo lugar, el acto del perdón no exime a nadie del ejercicio de la memoria y de la acción de la justicia. Y en tercer lugar el ofensor o victimario debe reconocer el daño causado y sus efectos. El perdón no es garantía de olvido e impunidad; el recuerdo de la víctima preserva su dimensión moral y desde este punto de vista percibe la conexión espiritual entre memoria, justicia y reconciliación.

Cuando se trata del perdón, un tema tan sensible en la dinámica de relaciones fracturadas entre las partes, con actores que asumen los roles de ofendidos y ofensores, hay tres componentes claves en el sentimiento moral entre la víctima y el ofensor: *resentimiento*, *arrepentimiento* y *perdón*.

En el primer componente se trata del ofensor que ha agredido y comunica un símbolo negativo a la víctima, haciéndole sentir como un objeto que no importa y que puede ser manejado según los propósitos del ofensor. Lo que resalta en esta actitud es que la experiencia de ser insultado deja el *resentimiento* de un trato inmerecido y denigrante. Este sentimiento moral no significa necesariamente odio vengativo, sino, en expresión usada por Hampton, es *odio moral*, que busca exponer y derrotar el falso mensaje que el ofensor produjo; en este sentido, el odio moral no busca una degradación literal del ofensor, sino descreer el falso mensaje comunicado para reposicionarse en su dignidad de persona y ubicar al ofensor como un opresor.

Se pueden dar dos situaciones en las que el resentimiento puede ser muy negativo y obstaculizador del proceso restaurativo: por un lado, cuando las personas, con una muy baja autoestima, se convencen que la comunicación simbólica transmitida por el ofensor (ofensas, calumnias, aseveraciones negativas) es verdadera; esto paraliza en la víctima su derecho moral a desenmascarar el falso mensaje e invalidarlo. Por otro lado, si las víctimas se dejan invadir por un resentimiento vengativo, entorpecen completamente la posibilidad del perdón moral, clausurando así el proceso restaurativo.

El segundo componente es el sincero *arrepentimiento* y para ello exige dos condiciones fundamentales: primero, que el ofensor reconozca y admita el daño causado a la víctima; esto implica que el ofensor debe iniciar un proceso de auto-transformación, conocido también bajo el concepto de proceso de regeneración moral y que se obtiene mediante el abandono de principios morales defectuosos y objetables, compensando a las víctimas con indemnizaciones materiales y morales. La segunda condición es que el ofensor asuma el compromiso de no volver a repetir estas acciones en el futuro.

El tercer componente es el proceso de otorgar *perdón*. Aquí nos enfrentamos a dos etapas muy importantes: en primer lugar, la víctima debe cambiar su perspectiva para ver de otra manera al ofensor, lo que significará una transformación psicológica; debe ganar confianza en sí misma y sobreponerse al resentimiento, derrotando así la comunicación simbólica que ha transmitido el agresor e invalidarla. En esta etapa del proceso es bueno señalar que el daño causado al ofendido puede ser grave y profundo y aunque las víctimas puedan superar el resentimiento y el odio moral, las huellas dejadas por el trauma permanecen un largo tiempo o incluso, toda la vida de la persona. La segunda etapa del perdón consiste en el perdón mismo que otorga la víctima al ofensor y que constituye un acto de benevolencia hacia el ofensor, liberándolo de su pasado bajo la creencia que su transformación lo volverá un mejor ser humano.

El perdón es una disposición moral virtuosa de la víctima y por lo tanto no constituye un derecho exigible. El simple arrepentimiento del ofensor no obliga a la víctima al perdón, pero si así sucediera (que las víctimas otorgaran el perdón a sus ofensores), serían merecedores de nuestra admiración moral.

Gamboa plantea la reconciliación política como un modelo para aquellas sociedades en transición a un régimen democrático, donde ha habido violencia política y violación a los derechos humanos, ya sea como violencia de Estado, violencia civil, o conflictos armados internos. Para la aplicación de este modelo es necesaria la consideración en primer término, de una democracia inclusiva e igualitaria que establezca un marco que sirva de norma ética y política para el proceso de reconciliación. En segundo término, que sirva de herramienta crítica para los regímenes excluyentes que han ejercido violencia política y en tercer

término, posibilitar la evaluación de procesos inadecuados y defectuosos de reconciliación política, en los que las sociedades no han sido capaces de resolver su pasado violento.

Un proceso de reconciliación, en una sociedad en transición democrática, debe tomar en cuenta la memoria histórica de un país; esto incluye su cultura nacional, su historia y los sistemas políticos precedentes, porque los regímenes opresivos han afectado la identidad política y moral de sus miembros. El modelo de reconciliación política no funciona si los miembros de una sociedad, en transición democrática, y a fin de mantener o recuperar su integridad moral y política, no asumen su rol como actores responsables, creando mecanismos de responsabilidades compartidas en relación al pasado, presente y futuro. Somos parte de un sistema social y la única manera de transformar los aspectos negativos de nuestro carácter moral y político es a través de un esfuerzo cooperativo.

Para un proceso restaurativo de reconciliación, es fundamental que los ciudadanos sigan principios ético-políticos; así se evitará caer en procesos de reconciliación defectuosos, que hacen creer que el perdón y el olvido se suceden de forma automática e incondicional.

Nuestras sociedades han sido enseñadas bajo una noción tradicional liberal de responsabilidad, donde se exalta la libertad del individuo y sus derechos, lo que ha sido inadecuado. Desde esta perspectiva el individuo se comprende como un agente moral autónomo, sin sentido de responsabilidad por las contingencias históricas, sociales y políticas de su entorno. La idea de una responsabilidad colectiva es ajena a la tradición liberal, que establece la responsabilidad por la acción individual, en tanto el individuo es productor directo y voluntario de ella.

¿Cómo se materializa la reconciliación política? Gamboa propone asumir de manera colectiva la *responsabilidad política*, lo que significa obligaciones de tipo político en una sociedad signada por la violencia política y la opresión. La comunidad política debe mirarse en perspectiva histórica y aceptar el estatus político de ciudadano, a la vez que su identidad histórica de esa comunidad y el compromiso ético-político de actuar como miembro responsable de ésta. De este modo, cuando aceptamos la ciudadanía estamos aceptando su historia de opresión y sufrimiento, porque la historia constituye parte de nuestra identidad política.

## **2.2 Su dimensión religiosa**

El teólogo Segundo Galilea, dice en su libro: *Las Bienaventuranzas: Evangelizar como lo hizo Jesús*, que la evangelización es una simultánea proclamación de una justicia liberadora y de la reconciliación. Advierte con esto, que justicia y reconciliación no se excluyen, sino se complementan. Aún más, con ello afirma que restablecer la justicia es condición

fundamental para la reconciliación. Pero eso no es suficiente, porque no puede sanar heridas y hacer desaparecer las ofensas del pasado. Para que la justicia prevalezca, debe imperar la verdad, pues sin la verdad no hay justicia y sin justicia es imposible la paz. Esta es la ecuación del evangelio que nos enseña Jesús y que pasa necesariamente por la práctica personal y social. No sólo se debe luchar por la justicia, sino también amar a nuestros enemigos, y esa es una demanda seria y un desafío ineludible del evangelio.

La Iglesia cristiana tiene la comisión de ser portadora del mensaje de reconciliación (*katallagé*). De la cruz de Cristo brota ese mensaje, donde el mismo Jesús experimentó en su propia carne, todo el odio y la impiedad que los sistemas humanos, perversos y diabólicos, pudieron ejercer contra Él. Desde allí, dice san Pablo, que Dios reconcilió en Jesucristo al mundo, derribando las paredes que se interponían.

La reconciliación es una gracia y por lo tanto la iniciativa viene de Dios. Existen dos partes en el proceso de reconciliación: el ofensor u opresor, el ofendido o víctima. No existe la reconciliación si ambas partes no se encuentran y se dan en el perdón. El proceso puede comenzar en cualquiera de los dos extremos. La autenticidad del perdón es sospechosa si la justicia no es nombrada y reconocida, al menos por la víctima. La reconciliación no es una cuestión tan simple, como la de ofrecer el perdón y el olvido al que ofende sin rendir cuentas al agraviado.

Finalmente, el tema de la reconciliación, para que sea restaurativa, debe abrirse a tres condiciones:

- a) *la verdad*; esto significa enfrentar el pasado y reconciliarse con ese pasado, para asumirlo; esto es posible mediante un proceso de reconstrucción de la memoria donde no es posible encontrar una sola memoria, una visión única, ni una interpretación única del pasado, sino momentos o periodos históricos de consensos donde surgen otras memorias e interpretaciones alternativas que se constituyen en resistencia, en espacio de lucha política activa que es una lucha contra el olvido: recordar para no repetir (da Silva:2010). La verdad enciende la luz para ver con claridad la verdad del pasado, no sólo para conocer la verdad, sino también para declararla, hacerla y darle forma.

Esta verdad no sólo debe conocerse en los documentos, en los libros, sino que debe también establecerse en las calles, en los municipios, en los lugares de trabajo, en los edificios públicos.

- b) *la justicia*; ésta tiene una dimensión jurídica que sirve en la sociedad para regular el comportamiento humano mediante el establecimiento de leyes justas y penalizar su quebrantamiento. En Centroamérica ha habido masacres y actos condenables que han quedado en la más absoluta impunidad porque los tribunales no han actuado con la debida imparcialidad, ni se ha sometido a proceso judicial a los autores materiales e

intelectuales de dichos actos. Muchas víctimas de la violencia y del terrorismo de Estado no han visto un gesto mínimo de justicia que propicie un proceso de reconciliación. Sin verdad, ni procesos judiciales que condenen a los responsables de actos que violan un bien jurídico protegido como es la vida humana, no puede haber justicia.

c) *el perdón*; como lo decimos más arriba, no es garantía de olvido ni impunidad, sino que demanda una restauración moral que redima así el resentimiento u odio moral de la víctima, dejando al victimario libertad del arrepentimiento haciendo posible así la reconciliación. Sin perdón no hay reconciliación.



El hijo desobediente es perdonado por su padre (Parábola bíblica del Hijo Pródigo).

### **Preguntas de reflexión**

1. Las Naciones Unidas proclamó el año 2009 como el año de la Reconciliación. ¿De qué manera se vivió este llamado en Nicaragua?
2. ¿Podría usted señalar algunos logros y avances en el proceso de reconciliación en Nicaragua?
3. ¿Qué papel han jugado el Estado, los partidos políticos, los movimientos sociales y las iglesias en la reconciliación social en nuestro país?

### **Actividades de aprendizaje**

Organice y desarrolle en clase un debate sobre el papel que han jugado en la búsqueda de la verdad, la justicia y el perdón, organismos como La Comisión de Verificación,



Reconciliación, Paz y Justicia, El Centro nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH), y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). Invite a un representante de cada organismo y que exponga sus logros y dificultades.

## **Capítulo V: Educar para la paz**

1. Planteamiento del problema
2. Una educación diferente
3. Los Derechos Humanos: ejes transversales de la educación para paz
4. La educación para la paz y la pedagogía de la ternura

### **Preguntas de reflexión**

### **Actividades de aprendizaje**

## Capítulo VI: Paz, Derechos Humanos y Desarrollo



El arco iris es un símbolo internacional de paz; la paz es factor indispensable para el desarrollo humano y social.

### 1. La Paz en los escenarios humanos

La paz es uno de los elementos constitutivos de la sustancia del ser humano; sin paz es muy difícil, si no imposible, convivir, construir una sociedad local y mundial y perpetuar la vida. A medida que las sociedades avanzaron en número de individuos, diferenciaciones y conciencia de ser, fueron creándose diversas categorías de comprensión social, entre las cuales se destaca el concepto de paz, dando así coherencia a prácticas sociales de convivencia, solidaridad, tolerancia y de valores humanos.

Es así como la humanidad ha imaginado y se ha configurado el concepto de paz, como lo demuestran antiguos ideogramas, petroglifos, jeroglíficos, manuscritos y otras pruebas fehacientes de la historia humana, pasando por la *eirene* griega, la *pax* romana, el *shalom* hebreo, el *salaam* árabe y la de muchas otras culturas y pueblos.

En su evolución el concepto de paz se ha elevado a mucho más que ausencia de guerra o violencia; tiene que ver con estados de armonía, de tranquilidad y reposo, tanto a nivel individual, como con el entorno, sea referido a los otros seres humanos, como al contexto físico: naturaleza, otros seres vivientes no humanos, universo y divinidades.

La consideración de la temática de la paz ha adquirido mucha importancia en las décadas recientes, a raíz de las trágicas consecuencias que para la humanidad han significado las dos últimas guerras mundiales y otros conflictos bélicos más recientes en diversas regiones

del mundo, así como por el peligro latente de un conflicto nuclear de consecuencias inimaginables.

Intelectuales tales como Johan Galtung, Anatol Rapaport, Kenneth Boulding, John Paul Lederach, Dieter Shengaas, Francisco Muñoz, Vicenc Fisas y Vicent Martínez, entre otros(as), han hecho contribuciones significativas a enriquecer y fortalecer los conceptos relacionados a la paz, basados en las construcciones primarias de diferentes culturas y tradiciones filosóficas, religiosas y científicas, tales como los filósofos pitagóricos, la *Pax Dei* medieval, Tolstoi, Gandhi, y otros más modernos como los premios Nóbel de la Paz, entre ellos el Presidente Oscar Arias, de nuestra vecina del Sur, Costa Rica, quien ha hecho valiosos aportes a la construcción de la paz en nuestra región centroamericana; asimismo, instituciones tales como la Organización de las Naciones Unidas, creada, precisamente, para contribuir al fomento de la paz en el mundo.

Este concepto de paz ha venido evolucionando desde una perspectiva basada en la violencia (paz negativa), hacia un enfoque desde la paz misma (paz positiva). «La paz positiva tiene que ver con el desarrollo de las potencialidades humanas encaminadas a la satisfacción de esas necesidades básicas» (Martínez Guzmán, 2001: 64).

Juntamente con el Dr. Federico Mayor Zaragoza, ex Director de UNESCO y actual Director de la Fundación para una Cultura de Paz, la mayoría de los investigadores de la paz afirma hoy en día que «Es científicamente incorrecto afirmar que en el ser humano existe un instinto natural para la guerra [...]; al igual que la guerra, la paz es un quehacer, una tarea humana» (Mayor F. y Carlos Tünnermann, 2007: 42). Francisco Muñoz la entiende como la paz imperfecta: un proceso inacabado, relativo, siempre en proceso de construcción y perfeccionamiento (Muñoz, 2001). John P. Lederach también la ve como un proceso amplio e integral, ajustado a las necesidades y realidades humanas:

La construcción de la paz se entiende como un concepto global que abarca, produce y sostiene toda la serie de procesos, planteamientos y etapas necesarias para transformar los conflictos en relaciones más pacíficas y sostenibles. Incluye una amplia gama de actividades y funciones que preceden y siguen a los acuerdos formales de paz [...]. Debe estar arraigada en las realidades subjetivas y empíricas que determinan las necesidades y expectativas de las personas y responder a esas realidades» (Lederach, 1997: 47, 48, 52).



La paz está estrechamente vinculada con otros estudios y áreas no menos importantes, tales como la violencia, la transformación de conflictos, la equidad de género, el medio ambiente, el desarrollo humano con sus trascendentales dimensiones de justicia social y vigencia de los derechos humanos, las migraciones, el armamentismo, las relaciones internacionales y el rol de los medios de comunicación.

En los años 1990, con la caída del Muro de Berlín y el final de la guerra fría, se inicia el análisis de la paz como alternativa a las violencias directas y estructurales. La paz se entiende como una categoría más amplia, profunda, compleja y coherente, situada en su relación con el desarrollo humano sostenible.

Paz y desarrollo, por tanto, están indisolublemente ligados y relacionados. La paz permite el desarrollo, mientras el desarrollo fomenta y habilita la paz; sin paz, el desarrollo es difícil, si no imposible; sin desarrollo la paz se hace difícil, si no imposible. Asimismo, la paz y el desarrollo están indisolublemente ligados al concepto de justicia. Dice la Biblia en Isaías 32:17: «Y el efecto de la justicia será paz; y la labor de la justicia, reposo y seguridad para siempre». Podemos apreciar en esta sentencia bíblica la interacción de los tres componentes: la justicia como propiciadora de la paz, y éstos como propiciadores de las condiciones para el desarrollo, conjuntamente con el clima de paz y de equidad.

Las Naciones Unidas reconocen, endosan y asumen esta estrecha relación en sus muchas conferencias y declaraciones, incluida la Carta de las Naciones Unidas y la Carta de Derechos Humanos. En la Declaración de la Cumbre Mundial de 2005, la Asamblea General, en el punto I.16 expresa: «Resolvemos crear un mundo más pacífico, próspero y democrático [...], a fin de aportar soluciones multilaterales a los problemas de las cuatro esferas siguiente: Desarrollo, Paz y seguridad colectiva, Derechos Humanos e imperio de la ley y Fortalecimiento de las Naciones Unidas». (ONU, Asamblea General A/Res/60/1:3). En esta Resolución podemos apreciar la confluencia y conjugación de los mismos tres elementos: Equidad, paz y seguridad, y prosperidad como sinónimo de desarrollo.

Igualmente, en la práctica podemos comprobar, de manera general, que la prosperidad y la educación contribuyen grandemente a que exista la paz; cuando hay justicia y equidad en la distribución de recursos y oportunidades de participación para todos, ello se constituye en terreno fértil para que los índices de conflictividad humana sean menores y que ésta se pueda canalizar de manera que contribuya a la paz y la estabilidad social.



**La mejoría de los procesos de desarrollo humano, económico y social  
están indisolublemente unidos a la paz.**

Puesto que el subdesarrollo y la pobreza están conectados con el conflicto violento, el fomento del desarrollo se ha considerado crecientemente como una herramienta para la paz y la seguridad. Al mismo tiempo, durante las dos últimas décadas, los esfuerzos de rehabilitación posbélica y de construcción de la paz han tratado de cubrir la brecha entre una acción humanitaria orientada a la emergencia y un fomento del desarrollo concebido en términos de más largo plazo.

Tal como se ha demostrado en la teoría y en la práctica, el fomento del desarrollo y la acción humanitaria requieren de estrategias que sean mucho más sensibles a las causas, las consecuencias y los problemas asociados al conflicto violento, si se quiere tener un impacto positivo en términos de paz y seguridad.

Finalmente en este apartado quiero referirme a la inversión de recursos en la guerra y en la paz, armamentismo y desarrollo. Cuando comparamos lo que las naciones invierten en militarismo, armamentismo y guerras, y lo que invierten en desarrollo y humanitarismo, no podemos más que asombrarnos. Según la ONG británica Intermón-Oxfam, los gastos militares en el mundo en el año 2006 superaron el monto máximo alcanzado durante la Guerra Fría, y calcula que ascendió a 835.000 millones de euros. Esta cantidad es casi 15 veces superior al volumen de la ayuda humanitaria internacional, según asegura la organización.

Esta alza de los presupuestos militares ha provocado una bonanza sin precedentes en la

industria armamentista. Así, sus 100 primeras empresas han visto aumentar en cuatro años sus ventas en un 60%. En efecto, las ventas pasaron de 157.000 millones de dólares en 2000 a 268.000 millones de dólares en 2004, señala Intermón-Oxfam. El mayor gasto en términos absolutos, sin embargo, es el realizado por los Estados Unidos, que en 2007, fue de 532.800 millones de dólares y representó el 48 por ciento del total mundial.

Mientras las naciones del mundo desarrollado se han comprometido ante la ONU a invertir el 0.7% de su Producto Nacional Bruto (lo cual es una cifra bastante baja), en apoyo al combate de la pobreza y al desarrollo de los países pobres, con dificultad lo están haciendo con un promedio de 0.12 (aproximadamente una sexta parte del compromiso).

Es por ello que se hace necesaria una mayor conciencia en que el militarismo beneficia tan solo a ínfimas minorías, en tanto la paz beneficia a prácticamente toda la sociedad, por lo que se debería invertir más en programas hacia la paz: educación, vivienda, salud (agua, agricultura, ganadería, nutrición, salud primaria, secundaria y terciaria). Se hace preciso comprender que la seguridad humana se basa en el hecho de que, mientras más seguros se sientan mis vecinos, más seguro estaré yo también. La paz y el desarrollo tienden a fomentar la seguridad humana más que el armamentismo y la guerra.

## 2. El Índice de Desarrollo Humano (IDH)



El IDH es un indicador desarrollado por las Naciones Unidas; varía desde 0 hasta 1, combinando tres dimensiones: la longitud de la vida (medida con la esperanza de vida al nacimiento), la educación (medida con el alfabetismo y la asistencia escolar) y el acceso a bienes (medida con el ingreso familiar per cápita).

Otro indicador sumamente utilizado es la determinación de líneas de ingreso de dos dólares para el ingreso diario como medida de pobreza y solamente un dólar para el ingreso de pobreza extrema, propuesto por el Banco Mundial; se utiliza especialmente en las comparaciones internacionales. Bajo estos términos el 40 por ciento de la población

mundial, 2600 millones en cifras redondas, es pobre, y más de mil millones de habitantes son pobres extremos.

El desarrollo humano sitúa a las personas en el centro del desarrollo. Se trata, en este sentido, de que las personas desarrollen su potencial, aumenten sus posibilidades y disfruten de la libertad para vivir la vida que valoran. Desde 1990, los Informes sobre Desarrollo Humano anuales han analizado los desafíos que plantean la pobreza, las cuestiones de género, la democracia, los derechos humanos, la libertad cultural, la globalización, la escasez de agua y el cambio climático.

El proceso de ampliación de las opciones de la gente y el nivel de bienestar que logran se halla en el centro del concepto de desarrollo humano. Esas opciones no son ni finitas ni estáticas. Sin embargo, independiente del nivel de desarrollo, las tres opciones esenciales de la gente son: vivir una vida larga y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para tener un nivel de vida decente. Pero el desarrollo humano no concluye ahí. Otras opciones, a las que muchas personas asignan gran valor, van desde la libertad política, económica y social, hasta las oportunidades para tener una vida creativa y productiva y disfrutar del respeto por sí mismo y de la garantía de los derechos humanos.

Sin duda, el nivel de ingreso es un elemento importante del desarrollo. Pero, no es todo en la vida de las personas. El ingreso es un medio, pero el fin es el desarrollo humano.

El desarrollo humano ha sido un concepto en evolución. Todos los años, teniendo en cuenta las críticas, se ha reexaminado el Informe de Desarrollo Humano o se lo ha analizado en mayor detalle. Esta labor ha incluido extensos debates sobre cuestiones como la participación, la sustentabilidad y la equidad de género. Como resultado de ello, se ha ampliado y profundizado el criterio básico, incluyendo los siguientes aspectos:

- **Potenciación:** la potenciación básica depende del aumento de la capacidad de la gente, aumento que entraña una ampliación de las opciones y, con ello, una mayor libertad. Pero la gente puede ejercer pocas opciones si no está protegida contra el hambre, la necesidad y la privación.

La potenciación entraña una connotación adicional: que en el curso de su vida cotidiana, la gente pueda participar en la adopción de decisiones que afecten sus vidas o apoyarlas; deben ser agentes activos de su propio desarrollo.

- **Cooperación:** los seres humanos sobreviven en una compleja red de estructuras sociales, que va de la familia al Estado, de los grupos locales de autoayuda a las empresas multinacionales. Este sentido de pertenencia es una fuente importante de bienestar; proporciona placer y sentido, una percepción de tener propósito y significado.

El desarrollo humano entraña necesariamente una preocupación por la cultura –la forma en que las personas deciden vivir juntas- porque es la sensación de cohesión social basada en la cultura y en valores y creencias compartidos lo que plasma el desarrollo humano



individual. Si la gente vive junta, si coopera de manera de enriquecerse recíprocamente, amplía sus opciones individuales. De esta manera, el desarrollo humano se preocupa no sólo por la gente como individuos sino además por la forma en que estos interactúan y cooperan en las comunidades.

- **Equidad:** Se suele pensar en la equidad en relación con la riqueza o los ingresos. Pero en el enfoque de desarrollo humano se adopta una posición mucho más amplia, procurando la equidad en la capacidad básica y las oportunidades. Según este criterio, todos deben tener la oportunidad de educarse, por ejemplo, o de vivir una vida larga y saludable.

La promoción de la equidad puede requerir en algunos casos que se distribuyan los recursos de manera desigual. Los pobres, por ejemplo, pueden necesitar más ayuda estatal que los ricos. Alguna gente, como los enfermos o los discapacitados, pueden requerir más recursos que otros para mantenerse en el mismo nivel de capacidad.

- **Sustentabilidad:** el desarrollo humano sostenible satisface las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades. Por consiguiente, entraña consideraciones de equidad inter-generacional. Pero lo que se necesita transmitir no es tanto la existencia de una determinada riqueza productiva, como el potencial para lograr un nivel particular de desarrollo humano. Básicamente, debe entrañar la ausencia de pobreza y privación.

- **Seguridad:** millones de habitantes de países en desarrollo viven al borde del desastre. Incluso en los países industrializados, la gente está expuesta constantemente a riesgos debido a la delincuencia, la violencia o el desempleo. Durante mucho tiempo, la idea de la seguridad se ha relacionado con la seguridad policial. Sin embargo, una de las necesidades más básicas es la seguridad de poder ganarse el sustento. Junto con eso, la gente quiere además estar libre de amenazas crónicas, como la enfermedad o la represión, así como de perturbaciones súbitas y nocivas en su vida cotidiana. En el enfoque de desarrollo humano se insiste en que todos deben disfrutar de un nivel de seguridad mínimo.

El desarrollo humano nos entrega un elemento normativo para la acción: es la mejor y más eficiente elección social que puede tomar una sociedad, porque tiene por meta promocionar la calidad de la vida de la gente, en la medida que ésta conjuga libertad real para elegir los propios proyectos de vida y justa distribución y capacidades para lograrlo.

### 3. Los objetivos de desarrollo del Milenio



El marco político para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio surgió del nuevo acuerdo global entre Norte y Sur alcanzado en 2002 en Monterrey, México. Las naciones ricas representadas en la cumbre sobre “Financiación para el Desarrollo” de Monterrey, se comprometieron a eliminar las barreras comerciales, aumentar la ayuda prestada y aliviar significativamente la deuda de aquellos países en desarrollo que emprenden fuertes reformas políticas y económicas. El nuevo Pacto de Desarrollo del Milenio insta a una serie de acciones estratégicas en la lucha contra la pobreza y hace un llamado a que los países en desarrollo adopten políticas que se apoyen mutuamente en favor de los pobres y que estén orientadas hacia los Objetivos. Además, a que los países donantes apoyen reformas con más recursos y oportunidades de comercio. Finalmente, a que tanto naciones ricas y pobres sitúen los Objetivos como elemento central de la toma de decisiones de índole nacional e internacional.

Los ocho objetivos de desarrollo del Milenio, que abarcan desde la reducción a la mitad la pobreza extrema hasta la detención de la propagación del VIH/SIDA y la consecución de la enseñanza primaria universal para el año 2015, constituyen un plan convenido por todas las naciones del mundo y todas las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial. Los objetivos han estimulado esfuerzos sin precedentes para ayudar a los más pobres del mundo.

Pero más de 1000 millones de personas viven con menos de 1 dólar al día. La combinación de extrema pobreza con extrema desigualdad entre los países, y frecuentemente dentro de ellos también, es una afrenta a nuestra humanidad común. Además hace que se agraven muchos otros problemas, entre ellos los conflictos. Por otra parte, la población mundial continúa aumentando rápidamente, y ese aumento se concentra en los países más pobres. Se hace imperioso tomar medidas para reducir la pobreza extrema al menos a la mitad en todas las partes del mundo antes del año 2015.

A continuación enumeramos los 8 objetivos:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.

3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Es evidente que no puede pagarse simultáneamente el precio de la guerra y el de la paz. Garantizar a todos los seres humanos la educación a lo largo de toda la vida permitiría: regular el crecimiento demográfico, mejorar la calidad de vida, aumentar la participación ciudadana, disminuir los flujos migratorios, reducir las diferencias distributivas, afirmar las identidades culturales, impedir la erosión del medio ambiente, con cambios muy sustanciales en los hábitos energéticos, en el transporte urbano; favorecer el desarrollo endógeno y la transferencia de conocimientos; impulsar el funcionamiento rápido y eficaz de la justicia, con apropiados mecanismos de concertación internacional; dotar al sistema de las Naciones Unidas de las facultades apropiadas para abordar a tiempo asuntos transnacionales. Nada de esto puede realizarse en un contexto de guerra. Habrá, pues, como ya se ha dicho, que rebajar las inversiones en armas y destrucción para aumentar las inversiones en la construcción de la paz.

#### **4. Del Informe de Desarrollo humano 2009**

Finalizamos este breve ensayo sobre paz y desarrollo echando un vistazo al Informe de Desarrollo Humano 2009, el más reciente a esta fecha, publicado por las Naciones Unidas (PNUD), ya que nos da una idea del terreno que pisamos en cuanto a desarrollo humano a escala mundial.

En este período, cuatro países disminuyeron el *valor* de su IDH, en todos ellos debido a la caída de su PIB per cápita, mientras que 174 países aumentaron dicho valor. Por otra parte, hubo muchos más cambios en las clasificaciones. 50 naciones descendieron uno o más lugares en la clasificación en 2007 respecto de 2006, mientras que una cifra similar aumentó su posición. Esto se debe a que los cambios de posición no dependen sólo del desempeño de cada país, sino de los avances en relación con los demás, especialmente cuando se trata de diferencias de valor pequeñas. China registró el mayor avance, siete lugares, seguido por Colombia y Perú, con cinco. Según los analistas, este avance se explica por un aumento relativamente rápido del crecimiento.

Noruega encabeza la lista del Desarrollo Humano, seguido en segundo lugar por Australia y en tercer lugar por Islandia; estos países ocupan las mismas posiciones que el año anterior según la información más reciente disponible. En los primeros 10 lugares hay pocos cambios y sólo un recién llegado, Francia, que desplazó a Luxemburgo. En el otro extremo del índice, Níger, Afganistán y Sierra Leona, respectivamente, ocupan los últimos tres lugares; es decir, figuran como los países más pobres del planeta y no cambiaron su posición entre 2006 y 2007. No hay países nuevos entre los 10 últimos lugares en los dos años más recientes.

La mayoría de las naciones no cambió más de dos lugares en la clasificación general.

## 5. A modo de conclusión



Este vistazo al concepto de paz y su relación con el desarrollo solamente nos hace quedar sedientos de mayor análisis y reflexión. Vivimos en un mundo unipolar dominado por la potencia económica y militar como son los Estados Unidos. En ese contexto, los temas como el armamentismo, incluyendo la proliferación nuclear, la formación de conglomerados geopolíticos como la Unión Europea, los Tigres Asiáticos, el Bloque Andino, los tratados de libre comercio, la amenaza del agotamiento de los recursos, tanto no renovables, como aun los renovables del planeta, incluyendo el calentamiento global o cambio climático, que amenaza la existencia misma de la raza humana, amalgamados con el fenómeno mundial de la globalización y la sociedad de la información y del conocimiento, la injusta distribución de los recursos planetarios de sobrevivencia entre los 6.3 billones de habitantes, enmarcan el presente de las consideraciones sobre la paz, y sobre ésta y el desarrollo humano.

No obstante, la preocupación medular será siempre la misma: la posibilidad de que los seres humanos podamos convivir los unos con los otros, con el entorno que nos permite la sobrevivencia y de tener una existencia digna y significativa, con bienestar, justicia y progreso: en otras palabras, disfrutar de una paz con desarrollo.

## VI. Preguntas de reflexión

- A. Qué actividades pueden desarrollarse con facilidad en un clima de paz, que no se pueden llevar a cabo en una situación de guerra?
- B. Cómo se compara el respeto a la vida y a los derechos humanos en una situación de paz y en una situación de guerra?

- C. Por qué se mide mejor el desarrollo en términos de soluciones humanas que en términos de soluciones físico-materiales?
- D. Cómo podemos aportar a la paz como individuos? Como familias? Como iglesias? Como nación?

## **VII. Actividades de aprendizaje**

A. Considere el pasaje bíblico de 1 Reyes 10:1-29 y analice el dividendo de la paz.

B. Independientemente de nuestro nacionalismo y amor por nuestra amada patria Nicaragua, comenten diferencias existentes entre nuestro vecino país del Sur, Costa Rica, y nuestra Nicaragua y enuncien algunas conclusiones tentativas sobre posibles causas de las diferencias.

C. Dramaticen la historia de los dos burritos amarrados con cada extremo de la misma cuerda, tirando en direcciones opuestas para alcanzar dos terrones de pienso; posteriormente, ya cansados, se colocan uno al lado del otro y, juntos, consumen el terrón de un lado y posteriormente, juntos, consumen el otro terrón.

## Capítulo VII: El rol de los Ejércitos en la construcción de la paz



### I. Introducción

En décadas recientes ha habido un notable avance de los principios de gobierno democrático en una gran mayoría de países occidentales, tales como Europa y América Latina. Como ya se ha mencionado en este texto, sangrientas y feroces dictaduras militares predominaron en la década de los 1950 hasta los 1990, llenando de zozobra y terror a sus propios pueblos con persecuciones, torturas, asesinatos y todo tipo de irrespeto a los derechos humanos.

Estas dictaduras tuvieron base en la así llamada Doctrina de la Seguridad Nacional, ideada, enseñada y fomentada por los gobiernos de Estados Unidos, bajo manuales y enseñanzas por expertos estadounidenses y en centros de entrenamiento militar tales como la Escuela de las Américas, ubicada en la zona del Canal Panamá (en esas décadas); contemplaba la tortura y la aniquilación física del adversario como métodos válidos de lucha y sobrevivencia social.

Afortunadamente esa época ha pasado y ahora hay señales evidentes del avance de la democracia, en mayor o menor grado, con sus principios fundamentales de la vigencia del derecho y del respeto a los derechos humanos declarados por las Naciones Unidas y aceptados por la gran mayoría de países del mundo. Como ejemplo podemos tomar a España, posterior a la dictadura del Gral. Francisco Franco; Chile, posterior a la dictadura del Gral. Augusto Pinochet; Argentina, post Gral. Videla, aquí en Nicaragua, posterior a la dictadura del Gral. Anastasio Somoza, etc.

Un rol fundamental para la entronización de dictaduras o para que el ejercicio del derecho sea la fuerza motriz de la democracia, es el llevado a cabo por las fuerzas armadas, o ejércitos de cada país, por el simple hecho de que a ellos se les ha confiado el delicado rol de tener el control y dominio de las armas. Y las armas constituyen el gran poder que permite decidir, controlar e imponer; imponer el terror, el despotismo y el irrespeto, o imponer la fuerza del derecho y el respeto a las libertades y derechos de las mayorías de un pueblo.

Es importante, por tanto, conocer sobre la naturaleza de los ejércitos, las fuentes de su poder, la responsabilidad que tienen ante un pueblo que los ha colocado en esa sensitiva posición de autoridad y poder y la manera cómo dichos ejércitos deben honor, respeto y fidelidad a ese pueblo que les ha confiado las armas con el fin de que haya paz, seguridad y garantías de derecho para todos los y las habitantes.

Con la vigencia de la Carta de los Derechos Humanos y los avances en materia del derecho nacional e internacional, las cortes internacionales de justicia y los tratados internacionales de comercio, derecho y justicia universal, el rol de los ejércitos también se ha modernizado, en el sentido cabal y correcto de que los mismos son y están para garantizar la plenitud de la vigencia de los principios democráticos. Si en el pasado sirvieron para fomentar dictaduras feroces en contra de sus propios pueblos, ahora deben entender y ejercer su rol para defender la seguridad de esos conglomerados a los cuales se deben. Se decía de los gobiernos y ejércitos que eran grandemente temidos por sus propios pueblos; ahora debe decirse que los gobiernos y ejércitos son quienes deben temer a sus pueblos, en la medida en que no cumplan con la sagrada misión encomendada de empuñar las armas para garantizar la plena vigencia de los derechos de los pueblos.

Es por ello que el reciente golpe de estado en Honduras perpetrado por los militares, el cual depuso al presidente democráticamente elegido Manuel Zelaya, instalando en su lugar al Sr. Roberto Micheletti, a fines de 2009, fue reprobado y rechazado por la gran mayoría de países del mundo. Ningún ejército debe ya atribuirse ese rol abusivo de decidir, siendo una ínfima minoría poblacional, lo que debe ser el destino de un país, tan sólo por el hecho de que están a cargo de las armas. Toda una nación decide quiénes serán sus autoridades, y el rol del ejército es velar por que esa voluntad popular sea respetada y cumplida. La situación en Honduras se perfiló como un rescoldo de ese abuso de poder que campeó en las décadas mencionadas; sin embargo, el rechazo generalizado de prácticamente todos los países del mundo, reveló que es una práctica degradada y en decadencia, ante la modernidad de ejércitos respetuosos de la voluntad de las grandes mayorías y de los tratados internacionales existentes, que garantizan una democracia y ejercicio de derechos humanos a nivel, no solamente local, sino internacional.

Para comprender mejor estos aspectos sobre los ejércitos, nadie mejor que una persona del ámbito militar. Durante mi estadía en España en el año 2008 tuve el privilegio de conocer y estudiar bajo la cátedra del Ex coronel Prudencio García, coronel español retirado, investigador y consultor internacional del Instituto Ciencia y Sociedad, de Madrid, España. El es profesor del Instituto Universitario Gutiérrez Mellado de la Universidad de Educación a Distancia de España. Es ex miembro del equipo de expertos internacionales de la CEH (Comisión de Esclarecimiento Histórico de la ONU para Guatemala). Fue jefe del área

militar en la División de Derechos Humanos de ONUSAL (Misión de la ONU en El Salvador). Impartió cursos sobre Derechos Humanos y Moral Militar a oficiales centroamericanos por encargo del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos (ACNUDH) de Ginebra. Adicionalmente él ha escrito copiosamente en periódicos y revistas analizando comportamientos militares y asesorando las mejores maneras cómo los ejércitos deben ser y comportarse en la sociedad moderna. Con muchas de sus enseñanzas y escritos conoceremos sobre el rol que los ejércitos modernos deben ejercer hoy en día, al seno de las sociedades en avance democrático, para fomentar, fortalecer y realizar la paz en beneficio de la humanidad.

## **II. Principios fundamentales de la Sociología Militar para un Estado democrático (García, 1994).**

### **D. Principios básicos de la relación Ejército/Sociedad**

Desde que, hace ya 2,500 años, Platón escribió “La República”, las sociedades civilizadas se han planteado el problema derivado de la existencia de una institución armada – el Ejército- dentro de una sociedad desarmada – porque confió sus armas a dicha institución-. Ello, ya desde entonces, engendraba una doble y peligrosa posibilidad: Que una institución armada se pusiera al servicio de un sector social determinado, poniendo toda su fuerza al servicio de los intereses de dicho sector, imponiendo tales intereses al resto de la sociedad, o que ese sector social armado se apoderase directamente de toda la sociedad, imponiéndole sus intereses y criterios, utilizando para ello las armas que la propia sociedad le entregó para otra finalidad muy distinta: su defensa frente a un enemigo exterior.

La historia nos ha ofrecido, a lo largo de los siglos, abundantes ejemplos de ambos tipos, justificando plenamente la vieja preocupación de Platón. Igualmente, aquella aguda pregunta de “¿Quién vigilará a los vigilantes?” – formulada varios siglos después por Juvenal ante el Senado de Roma- ha conservado su vigencia más de lo que quisiéramos, y todos recordamos cómo, en época histórica tan reciente como los años 70 de este siglo, pudimos contemplar en todos los países latinoamericanos- y en muchos otros lugares del mundo- hasta qué punto aquella grave pregunta conservaba su plena y preocupante significación.

Hoy día, las sociedades desarrolladas resuelven este problema por tres vías igualmente necesarias, simultáneas y complementarias. Se trata de los que podríamos llamar *los tres grandes principios de la Sociología Militar en cuanto a la relación Ejército/Sociedad*, los que se hallan estrechamente correlacionados entre sí.

#### **1.Principio de “limitación imperativa”**

Puede definirse como el conjunto de limitaciones en el comportamiento de los ejércitos y de sus miembros, impuestas por el bloque de *normas de obligado cumplimiento* que pesa sobre ellos. Normas que van, desde la Constitución en primer término, pasando por las leyes orgánicas y ordinarias, decretos, etcétera, hasta las últimas ordenanzas y reglamentos de la institución militar. Se trata, por tanto de normas legalmente establecidas, a las que



todos los militares están sometidos y obligados a cumplir, y que van acompañadas de su correspondiente aparato coercitivo, concebido para castigar a quienes las quebranten.

En toda sociedad democrática, esta limitación imperativa, establecida por las leyes, debe estar configurada de forma que garantice los elementos siguientes:

*\*Subordinación de la institución militar* al poder político emanado de las urnas en elecciones libres, aceptando tal poder como legítimo representante de la soberanía popular.

*\*Apartidismo de los ejércitos* - posición al margen de los partidos - , limitación obligada para la institución militar, única forma de que ésta permanezca al servicio de toda la sociedad.

*\*Respeto a los derechos humanos* por parte de la institución militar, mediante el cumplimiento de las leyes y normas nacionales, de las Convenciones Internacionales, de los preceptos del Derecho de la Guerra y del Derecho Humanitario Internacional.

## **2. Principio de “autolimitación moral”**

El segundo principio es el de “autolimitación moral”, y puede definirse como la limitación de los comportamientos de los militares surgida de sus propias convicciones morales, como resultado de todo el aprendizaje moral y doctrinal que han ido recibiendo a lo largo de su formación, tanto en la academia o escuela militar, como en los ulteriores cursos de posgrado recibidos durante toda su vida profesional.

Esta formación, en los ejércitos de las sociedades democráticas, se desarrolla de tal forma, y con tales contenidos, que configura en el ánimo y la conciencia de sus militares profesionales *una fuerte autolimitación*: la de renunciar voluntariamente a toda acción antidemocrática, a todo intento de golpe de estado, y a toda violación de los derechos humanos, pero ya no sólo porque así se lo ordene la Constitución, ni porque así lo dispongan las leyes orgánicas y las ordinarias, ni porque así lo establezcan obligatoriamente los códigos y reglamentos, sino precisamente, porque *las propias convicciones profundas de los militares y sus propios principios morales, así como sus más íntimos sentimientos patrióticos, fuertemente arraigados en su espíritu y en su conciencia, les impiden cometer cualquier acto antidemocrático o cualquier violación de los derechos humanos. Comportamientos que son rechazados por el militar no sólo por obligación, sino por profunda convicción, cuando esta autolimitación moral está correctamente formada.*

## **3. Principio de “concordancia imperativo-moral”**

El tercer principio no es otro que el de asumir *la imprescindible necesidad de que exista una adecuada concordancia entre el contenido de los dos principios anteriores*. Es decir, resulta necesario que el conjunto de conceptos, convicciones y sentimientos que deben nutrir la “autolimitación moral” de los militares concuerden lo más posible con el contenido del bloque de normas, leyes y decretos que establecen la “limitación imperativa”. Esta coincidencia entre lo “imperativo” y lo “moral” – coincidencia que ha de ser, si no total, sí

suficiente- *resulta imprescindible* para el funcionamiento armónico del conjunto Ejército/Sociedad.

Todos los regímenes políticos – *sean democráticos o no* – necesitan inculcar a sus militares unas convicciones concordantes con los principios básicos del tipo de sociedad que pretendan establecer y conservar. Evidentemente, las dictaduras también necesitan esa coincidencia entre su limitación imperativa y su autolimitación moral: también ellas se ocupan de inculcar en sus militares, por vía doctrinal, unas convicciones totalitarias, concordantes con sus normas y leyes igualmente totalitarias y dictatoriales, que tratan de establecer y hacer cumplir.

De hecho, cada tipo de sociedad, cada régimen político, inculca a sus militares un tipo de formación –basado en ese bloque de conceptos que suele llamarse una “doctrina” – concordante con los valores del tipo concreto de sociedad que han de defender. Las sociedades democráticas adoctrinan a sus ejércitos para defender el orden democrático, en tanto las sociedades totalitarias tienen ejércitos que defienden tal ideología.

Sin necesidad de recurrir a hipótesis tan extremas y tan escasamente imaginables, cabe afirmar que, de forma general, la coincidencia entre las normas obligatorias (limitación imperativa) y las convicciones profundas de los militares (autolimitación moral) se impone como factor *sociológicamente ineludible* desde el punto de vista funcional. Evidentemente, *también las sociedades democráticas necesitan esa misma concordancia* para conseguir la necesaria estabilidad y consolidación.

En efecto, todas las sociedades democráticas, precisamente para conseguir que sus relaciones civiles-militares sean las correctas, *se ocupan de ambos principios a la vez*: situar a sus fuerzas armadas dentro de una *correcta limitación imperativa*, establecida por la Constitución y las demás leyes; y, simultáneamente, de dotar a sus militares de una *adecuada autolimitación moral*, proporcionándoles una formación académica e inculcándoles unas convicciones morales y un tipo de patriotismo basados en una alta estimación de los valores democráticos y de los derechos humanos, como valores superiores que el ejército debe asumir, respetar y defender.

#### **E. Máxima amenaza para los procesos de transición: La falta de “concordancia imperativo-moral”**

En caso de no existir tal concordancia, sino una fuerte discordancia entre el bloque de sentimiento y convicciones predominantes en los militares –por una parte- y el bloque de normas y decisiones que el poder democrático va produciendo –por otra-, en tal caso, la institución militar se convierte en un órgano gravemente “disfuncional”, es decir, capaz de perturbar las funciones vitales del cuerpo social – el conjunto de la sociedad- hasta el extremo de hacer imposible su funcionamiento armónico, pudiendo llegar a arrastrarlo a las más graves formas de crisis y enfrentamiento social.

Si una sociedad es –o pretende llegar a ser- democrática, pero el ejército discrepa intensamente de las leyes y decretos que el poder político democráticamente elegido va

promulgando, la vida de esa democracia está gravemente amenazada. Más aún: ni siquiera es preciso que sea todo el ejército el que discrepe, sino que basta que tal discrepancia se concentre en un sector de éste suficientemente significativo para que tal amenaza revista notable gravedad. Pues, en tales casos, no sólo la democracia, sino la propia convivencia y la propia paz peligran seriamente, pues esa grave discrepancia entre el poder militar y el poder político significa siempre *un alto riesgo de pronunciamiento o insurrección militar, o de golpe de estado propiamente dicho, o incluso – en el peor de los casos- el riesgo del más grave conflicto social: la guerra civil.*

Los casos acumulados – sólo en los últimos años- en países tan distintos como Argentina (cuatro insurrecciones militares entre 1987 y 1990), Filipinas (seis intentos de golpe en la década de los 80), España (tres intentos entre 1978 y 1982), Rusia (dos intentos golpistas en 1991 y 1993, ambos con implicación militar y civil), Haití (golpe militar con derrocamiento presidencial en 1991), todos ellos en países que intentaban establecer regímenes más o menos democráticos, constituyen otras tantas pruebas –en su mayoría trágicas y sangrientas- *de lo que ocurre cuando las convicciones militares, por culpa de una deficiente “autolimitación moral”, no concuerda sino que chocan con la “limitación imperativa” surgida de la legítima acción civil gubernamental.*

#### **F. Los factores exógenos influyentes en la relación Ejército-Sociedad**



**El sector social civil y el sector social militar son parte integral de la misma sociedad y se complementan para lograr paz y equidad.**

Son los factores procedentes de fuera de la institución militar, que también influyen positiva o negativamente, en el comportamiento de los ejércitos al seno de su entorno social. Tales pueden proceder:

1. Del Vector Social, o la misma sociedad civil en la que el ejército se desenvuelve, tales como el grado de consolidación del marco jurídico local, de la democracia nacional, las influencias de los diversos sectores sociales, el grado de estabilidad social, el estado de

la economía nacional, las tradiciones sociales, las tendencias históricas, las dinámicas étnicas y religiosas, las coyunturas socio políticas, entre otros.

2. Del Vector Internacional, comprendiendo las influencias procedentes del entorno internacional, tales como convenios internacionales firmados por el país, coyunturas internacionales del ámbito socio-político, corrientes políticas y culturales predominantes a nivel internacional, etc.

### **III. Principios básicos de la moral militar democrática (García, 1994)**



**La paz, la unidad, el consenso, deben sobreponerse sobre el derecho de la fuerza, como la fuerza del derecho.**

Existen tres principios o conceptos fundamentales que pueden considerarse básicos para el establecimiento de una moral militar democrática. El anteponer el concepto modificativo de “recto sentido” resulta imprescindible, ya que, como veremos, se trata de conceptos que pueden presentar, y de hecho nos presentan en la vida real, interpretaciones y prácticas acertadas, frente a otras gravemente equivocadas, hasta el punto de resultar incompatibles con el funcionamiento de la institución militar en un marco democrático.

#### **B. La disciplina militar, cualidad y requisito imprescindible en toda institución militar**

Como es bien sabido y aceptado, con toda independencia del régimen político y tipo de sociedad a la que sirva la institución militar, la disciplina es un valor básico sin el cual ningún ejército podría funcionar, y ni siquiera existir. La institución militar implica, entre otras características inherentes, la necesidad de dar y obedecer órdenes que pueden conducir directamente inclusive a la muerte. La moral militar incluye como propio este deber, duro y dramático, pero ineludible; incluso las órdenes de ejecución más fatigosa y más peligrosa deben ser cumplidas.

Este hecho, por trágico que sea, y en situaciones de guerra con frecuencia lo es, resulta absolutamente real y enteramente necesario para los ejércitos, con toda independencia del

carácter democrático o dictatorial de su correspondiente sociedad. Este sentido militar de la disciplina, de plena obediencia incluso a las más duras órdenes, genera una de las tareas y responsabilidades más notables, y al mismo tiempo, más comunes, a todos los ejércitos: la de formar moralmente a sus miembros, haciéndoles capaces de obedecer órdenes, de cara a la misma muerte en caso de necesidad.

Existe, sin embargo, un aspecto fundamental de la disciplina que sí varía de unos ejércitos a otros, dependiendo del nivel de desarrollo y consolidación democrática de su propia sociedad. Así vamos a verlo a continuación, al estudiar las agudas diferencias entre el erróneo concepto de “obediencia debida” a todo tipo de órdenes sin excepción, incluidas las ilegales o criminales, y el correcto sentido de “disciplina estricta”, situado dentro de los límites estrictos de la ley.

### **5. El negativo concepto de “obediencia debida” a todo tipo de órdenes sin excepción**

Las fuerzas armadas de los regímenes totalitarios, así como aquellos ejércitos habituados a un alto grado de intervencionismo militar e históricamente acostumbrados a ejercer un desproporcionado peso en el conjunto de la sociedad, dentro de unos altos niveles de autonomía e impunidad, estos tipos de ejércitos son habitualmente educados en un concepto de disciplina basado prácticamente en la obediencia ciega. Es decir, en el concepto usualmente llamado “obediencia debida” llevado hasta un extremo prácticamente ilimitado, incluyendo en él todo tipo de órdenes sin excepción, sin poder entrar en la más mínima consideración sobre su legalidad o ilegalidad, ni siquiera en el caso de resultar evidente su carácter delictivo, criminal o netamente anticonstitucional.

Tal concepto parte de la base de que el responsable único y pleno de la orden y de las consecuencias de su ejecución no es otro que el jefe que da las órdenes, mientras que el subordinado que la ejecuta queda totalmente exento de responsabilidad (“eximente de obediencia debida”), por considerar que actúa en calidad de simple “brazo ejecutor” de un acto que no es fruto de su voluntad, ni de su decisión, sino de la decisión y voluntad de su superior, el cual aparece como único responsable de dicha orden y de los resultados de su ejecución.

Hay que señalar que ese concepto de disciplina, vigente aún, de hecho, en no pocos ejércitos de América Latina y de otras latitudes y culturas, es hoy día absolutamente rechazado por los códigos militares de los países democráticos, y enteramente reprobado por la moral militar occidental.

### **6. El recto concepto de “disciplina estricta”, dentro siempre de los límites de la legalidad, y nunca para las órdenes situadas fuera de la ley.**

A diferencia del anterior modelo, la formación que se imparte a los militares en los estados democráticos impone un tipo de mando y de disciplina que no sólo prohíbe al superior dar órdenes ilegales, sino también, en caso de que tales órdenes sean dadas, prohíbe igualmente al subordinado obedecerlas. Este concepto, a la vez moral y jurídico, hace al subordinado,

así como al superior, plenamente responsables por los crímenes, delitos o actos ilegales cometidos en el cumplimiento de tales órdenes, que nunca deben ser dadas ni cumplidas.

Esta doble prohibición, la de dar y obedecer órdenes cuya ejecución conlleva cualquier tipo de delito o acción ilegal, aparece siempre redactada, en diferentes términos, por los códigos militares de los principales ejércitos occidentales.

Así, por ejemplo, en las Fuerzas Armadas Inglesas el “Manual of Military Law”, dispone: “Si una persona que está obligada a obedecer a su superior recibe de éste una orden ilegal, está obligada a no cumplir tal orden, y, en caso de hacerlo, caerá en la responsabilidad de haberlo hecho”.

En las Fuerzas Armadas de Alemania, el “*Soldatengesetz*” establece: “Una orden no debe ejecutarse cuando su cumplimiento comporte una acción contraria a la ley o una irregularidad”.

En el Ejército Italiano, su Reglamento de Disciplina dice: “El deber de obediencia es absoluto, salvo los límites establecidos por las leyes penales” (luego, más allá de tales límites no existe dicho deber).

En el Ejército de los Estados Unidos, el Reglamento prescribe: “Toda persona que presta servicio militar está obligada a ejecutar rigurosamente y con prontitud las órdenes legítimas de sus superiores”. (Quedan por tanto excluidas las ilegítimas).

En el Ejército Francés, el Reglamento de Disciplina dispone a su vez: “El inferior que ejecuta una orden que comporta un acto ilegal previsto en el Reglamento, asume plenamente la responsabilidad penal y disciplinaria del mismo”.

En las Fuerzas Armadas Españolas, las Reales Ordenanzas incluyen dos importantes artículos:

Art. 34: “Cuando las órdenes entrañen la ejecución de actos que manifiestamente sean contrarios a las leyes y usos de la guerra o constituyan delito, en particular con la Constitución, ningún militar estará obligado a obedecerlas; en todo caso asumirá la responsabilidad de su acción u omisión”.

Art. 84: “Todo mando tiene el deber de exigir obediencia a sus subordinados y el derecho a que se respete su autoridad, pero no podrá ordenar actos contrarios a las leyes y usos de la guerra o que constituyan delito”.

Por otra parte el código Penal Militar español ratifica plenamente este criterio jurídico al establecer, en su artículo 21: “No se estimará como eximente ni atenuante el obrar en virtud de obediencia a aquella orden que entrañe la ejecución de actos que manifiestamente sean contrarios a las leyes y usos de la guerra o constituyan delito, en particular contra la Constitución”. (Así, el subordinado que cumpla una orden delictiva no podrá invocar la

obediencia debida, ni como eximente, ni tan siquiera como atenuante del delito que cometió).

Pensamos que este resumen, aunque forzosamente incompleto, es suficiente para subrayar el hecho capital, que es el siguiente: en oposición al concepto de “obediencia debida” para todo tipo de órdenes, por muy delictivas que puedan ser, la doctrina vigente en los ejércitos del ámbito democrático occidental impone la desobediencia legítima a aquellas órdenes cuya ejecución conlleva cualquier acción ilegal o criminal.

## **7. Repercusión del modelo de disciplina en el respeto o violación de los derechos humanos**

7.1 El erróneo concepto de “obediencia debida”, factor propiciador de acciones anticonstitucionales y de numerosas violaciones de los derechos humanos.

El concepto de “obediencia debida”, entendido prácticamente como obediencia ciega, incluso más allá de los límites de la ley, tiene, entre otros, los siguientes efectos:

- a. Facilita las intervenciones militares más anticonstitucionales, golpes de estado incluidos, bajo la coartada de un falso deber de obediencia a las órdenes de los jefes golpistas, cuando la verdadera obligación sería la desobediencia legítima frente a la acción anticonstitucional.
- b. También propicia en grado sumo el que se cometan todo tipo de violaciones de los derechos humanos, ya que si un militar, sea cual sea su rango, da una orden, por muy criminal que sea, y por mucho que implique la ejecución de actos al margen de la ley, nadie será capaz de evitar su cumplimiento.

En efecto, en cualquiera de los dos casos, esta orden ilegal, e incluso claramente criminal, bajo este equivocado concepto de obediencia debida, será inmediatamente cumplida por todos los subordinados de los niveles de mando inferior, hasta llegar al nivel encargado de su ejecución, la cual se consumará sin que nadie lo pueda impedir.

Por añadidura, todos estos subordinados saben que, inclusive si un día fueran llevados ante un tribunal militar, siempre podrán protegerse bajo el principio de “obediencia debida”. Así sucedió, por ejemplo, en Argentina, donde centenares de oficiales autores de miles de secuestros clandestinos, tortura y homicidios extrajudiciales, pudieron, al amparo de la llamada Ley de Obediencia Debida, asegurar su impunidad con el argumento de que ellos cometieron tales crímenes porque “obedecieron las órdenes recibidas de sus jefes”.

3.2. El recto concepto de “disciplina estricta”, eficaz freno contra las violaciones de los derechos humanos y contra cualquier acción anticonstitucional

Muy diferente, en cambio, es la situación de un ejército imbuido de un correcto sentido de disciplina que incluye en sus códigos o reglamentos la desobediencia legítima para las

órdenes delictivos o anticonstitucionales. De hecho, con este concepto de disciplina, cualquier jefe u oficial, por muy escaso que sea su respeto a la Constitución o a los derechos humanos, sabe muy bien que si da órdenes para la ejecución de actos delictivos o anticonstitucionales, tales órdenes encontrarán una fuerte resistencia por parte de sus subordinados que se mostrarán reacios a obedecerlas. Resistencia muy lógica, por el hecho de que ellos también saben muy bien que, con arreglo a la ley, en su día serán también procesados por los delitos que cometieron, sin que la supuesta “obediencia debida” les proporcione la menor protección.

Así, ese concepto de disciplina, que incluye el derecho de “desobediencia legítima”, pese al carácter excepcional de tal derecho, constituye un eficaz freno, tanto contra intervenciones anticonstitucionales y antidemocráticas, golpes de estado incluidos, como contra violaciones de los derechos humanos que pudieran ser cometidas por la institución militar. Hasta tal punto es así que, de hecho, las dictaduras necesitan ejércitos con un concepto de “obediencia debida” incluso al margen de la ley; las democracias, en cambio necesitan ejércitos con un concepto de “disciplina estricta”, es decir, siempre situada dentro los límites estrictos de la ley.

#### **4.Otra degradación de la disciplina: La negación de responsabilidad por parte del jefe alegando, desconocimiento y descontrol sobre los crímenes cometidos por sus subordinados (Negacionismo)**

Otro tipo gravemente degenerativo de la disciplina (del que, por desgracia tenemos notables ejemplos históricos) es el que se manifiesta en aquellos jefes que, habiendo ordenado o permitido a sus subordinados graves crímenes y excesos abominables prolongados a lo largo del tiempo, después, cuando se les exigen judicialmente las responsabilidades inherentes a su autoridad alegan que ellos no ordenaron aquellos crímenes, sino que éstos se debieron a excesos incontrolados de sus subordinados, que los cometieron “por su cuenta” sin que ellos tuvieran “nada que ver”. Esta actitud de los jefes militares es conocida como *Negacionismo*. He aquí otra de las formas más bajas e innobles de quebrantar el concepto del mando militar.

En efecto, entre las funciones ineludibles del mando figura la de controlar las actuaciones que se desarrollan bajo su autoridad (“*En su desempeño nadie podrá excusarse con la omisión o descuido de sus subordinados*”, dice sabiamente la norma militar española, Art.79 de las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, de 1978, estableciendo un precepto que en realidad es común a todos los Ejércitos, pero que a veces resulta pisoteado por jefes indignos del mando que ejercen). Ni siquiera la delegación de funciones- cuando está justificada- exime al mando de esa responsabilidad de control en cuanto al comportamiento criminal de los subordinados.

Como ejemplo destacado de esta degeneración de la disciplina, y de la repercusión que tuvo –y que mantiene- sobre el derecho internacional, citaremos un caso concreto, correspondiente a la Segunda Guerra Mundial. Tras la invasión de Filipinas, las fuerzas japonesas de ocupación cometieron toda clase de excesos criminales contra los prisioneros y contra la población civil. Finalizando el conflicto, su jefe en el archipiélago, el general



Tomuyuki Yamashita, compareció ante un tribunal militar (Manila, 1945) que le declaró “*responsable de las atrocidades cometidas por sus tropas contra prisioneros de guerra y civiles no combatientes, por cuanto tenía la obligación de evitarlas, denunciarlas, investigarlas y sancionarlas, y sin embargo no lo hizo*”. Yamashita fue condenado a muerte por el correspondiente consejo de guerra y ejecutado, como responsable de aquellos crímenes de lesa humanidad. Si él los ordenó, era directo responsable de ellos. Si no los ordenó, pero permitió sistemáticamente que sus unidades los cometieran, era igualmente culpable, por criminal omisión. Este concepto jurídico, hoy conocido bajo el nombre de “*doctrina Yamashita*”, figura desde entonces incorporado a los principales instrumentos del actual derecho internacional.

En efecto, tal como señala el profesor Hernando Valencia Villa, “*el actual derecho de gentes impone al jefe militar la obligación positiva de impedir, denunciar, investigar y sancionar las acciones u omisiones de carácter criminal que sean imputables a sus subordinados, so pena de incurrir él mismo en responsabilidad criminal internacional*”.

Esta tipificación, que aparecía ya establecida desde 1977 en los Protocolos Adicionales a los Convenios de Ginebra de 1949 (Art.86 del Protocolo I de 1977), fue también incluida y aplicada en el Estatuto del Tribunal Internacional de La Haya para la ex Yugoslavia de 1993 (Art. 7). Y, lo que es más importante para el futuro, este mismo concepto jurídico, la ya citada “*Doctrina Yamashita*”, ha sido también incorporada al Estatuto de Roma de 1998 para el Tribunal Penal Internacional (Art. 28). Con ello, tal como subraya el mismo profesor Valencia Villa, “*esta doctrina tiene ya la condición de precepto de “juscogens” o derecho internacional general de carácter obligatorio*”.

Hoy, el concepto actual del mando exige del jefe militar un férreo control sobre la actuación de las fuerzas a sus órdenes, máxime en material criminal. Y el moderno concepto de *liderazgo* incluye una fuerte autoridad moral sobre los subordinados, suficientemente intensa como para que mantenga su peso incluso en aquellas situaciones, sumamente frecuentes por otra parte, en que el jefe no está presente, pero en las que, incluso en su ausencia, su autoridad y fuerza moral deben prevalecer.

#### **IV. El recto concepto del honor militar**

Examinaremos en este tema otro concepto que, junto al de disciplina, forma parte del núcleo de valores básicos de la moral militar. Concepto que, al mismo tiempo, desempeña un importante papel en las relaciones Ejército/Sociedad, propiciando –como veremos- que éstas sean correctas y mutuamente respetuosas o, por el contrario, haciendo que se produzcan graves – y hasta dramáticas- consecuencias en esa relación. Nos referimos al concepto del “honor militar”, que, al igual que vimos en el concepto de disciplina, también puede dar lugar a comportamientos muy diferentes, positivos o negativos, dependiendo del tipo concreto de valores en los que se sustenta.

Existen formas de entender el honor militar que dan lugar a excelentes comportamientos militares en materia de derechos humanos; pero existen igualmente – como veremos

también- otras formas de entender el honor y la moral militar que, por su carácter gravemente desviado, generan numerosas violaciones contra esos mismos derechos.

## **A. Conceptos del honor históricamente superados**

Empecemos por señalar que el honor (antes de entrar en el honor militar) es un concepto que siempre aparece inseparablemente ligado a otros valores, o a la falta de ellos. Se dice que alguien “tiene honor”, o que es “persona honorable” cuando tiene ciertos valores o cualidades, y, al contrario, que “no tiene honor” cuando carece de esos valores que definen tal calificación. Nos encontramos, por tanto, con que el significado de la palabra honor varía de manera total, según los valores a los que se vincula en cada época y lugar.

En tiempos del sistema feudal, el honor se entendía en la posibilidad de lucir al máximo riquezas, fiestas y lujos, los que generalmente eran obtenidos de la explotación inmisericorde de la fuerza de trabajo y vidas de las clases campesinas; errónea manera de entender un honor discriminatorio y a expensas de otros seres humanos.

Otro concepto del honor muy arraigado en el siglo XIX e inicios del XX, fue el del “honorable caballero” que daba por manchado su honor por un supuesto victimario, cuya mancha se reclamaba a duelo, sea de espada o revólveres u otra arma a escogencia del “ofendido”. Innumerables personas inocentes murieron, por el mismo concepto de honor, ya que el mismo les obligaba a aceptar el duelo, la mayoría de las veces en condiciones de desventaja. Esta práctica, pese a su carácter tan irracional, tuvo tal arraigo en los ejércitos europeos que, incluso cuando llegó a ser prohibida por las autoridades militares, todavía se siguieron produciendo duelos de forma clandestina por largo tiempo, hasta su total desaparición.

## **B.Reafirmación y plena vigencia actual de un recto concepto del honor militar**

El honor correctamente entendido y arraigado hoy en día, sigue siendo un concepto altamente positivo, máxime en una institución como la militar. *Lo que ocurre es que el honor vale exactamente lo que vale aquella jerarquía de valores a los que se vincula.* Si el honor se vincula a la defensa de una escala de valores no sólo obsoletos sino moralmente rechazados y socialmente inadmisibles, que anteponen intereses netamente corporativos, o descaradamente oligárquicos, o ideológicamente totalitarios, o altamente dañinos para terceros, en detrimento de otros valores de mayor entidad moral, humana y social, todo concepto del honor así fundamentado resultará inevitablemente negativo –corporativista, oligárquico, totalitario, dañino; es decir, caracterizado exactamente por los mismos calificativos aplicables al sistema de valores que lo sustenta.

Pero si el concepto del honor que prevalece en un determinado estamento o profesión, lejos de estar centrado en una cerrada y anacrónica concepción del mundo y de la sociedad – como en los ejemplos históricos que acabamos de recordar- está firmemente basado en una jerarquía de valores de verdadero contenido humano, moral, social y de alta exigencia profesional, entonces, a diferencia de los casos aludidos, ese concepto del honor se

convierte en un factor altamente positivo al servicio del bien común, tanto del propio estamento como de aquella sociedad a la que sirve.

### **C. Destacado ejemplo de un nocivo concepto del honor, todavía vigente en ciertos ejércitos de nuestro tiempo: el honor situado al margen de los derechos humanos**

Acabamos de recordar dos viejos conceptos del honor históricamente superados. Pero, por desgracia, no hace falta remontarse a épocas históricas, ni salirse del ámbito militar, para encontrar aberrantes concepciones del honor. Así, en la República Argentina, en época reciente como los años 80, durante la insurrección encabezada por el entonces teniente coronel Aldo Rico en la Semana Santa de 1987 en las instalaciones militares de Campo de Mayo, todos pudimos ver a través de la televisión al oficial que actuaba como portavoz de los insurrectos, explicando así ante los periodistas el motivo de la rebelión: “El honor del Ejército Argentino no puede tolerar la comparecencia de nuestros compañeros ante los jueces, acusados de violación de los derechos humanos”.

En otras palabras: las torturas y atrocidades que se cometieron –incontestablemente documentadas y testificadas ante los jueces de la Cámara Federal de Buenos Aires- no lesionaron en absoluto el honor de sus autoridades; pero cuando éstos eran citados a comparecer ante la justicia, eso sí resultaba intolerable para aquel concepto del honor. Extraño honor, ciertamente, pues un sano concepto del honor militar no hubiera tolerado los miles de secuestros clandestinos, las torturas sistemáticas y los homicidios igualmente clandestinos, así como la eliminación igualmente sistemática y clandestina de los cadáveres producidos.

Un correcto concepto del honor, como el manifestado por otros militares también argentinos –que asumían plenamente la necesidad de combatir el terrorismo, pero que rechazaban la forma como se desarrolló aquella represión-, un recto honor militar, respetuoso de la ley y de los derechos humanos más elementales, no hubiera permitido jamás el uso de unidades militares para tal género de actividad clandestina, ni ningún jefe, oficial o suboficial hubiera participado nunca en aquel género de represión contra amplios sectores de su propia población civil sólo por el hecho de haber ejercido algún tipo de oposición –en la mayoría de los casos no violenta- frente a aquella dictadura militar surgida del golpe de Estado de 1976.

Es justo y obligado señalar, sin embargo, que ese tipo de desviado honor militar no fue, en absoluto, exclusivo de aquel Ejército Argentino de los años 70 y 80, sino que, por desgracia, tal concepto estuvo ampliamente extendido –con mayor o menor intensidad- en numerosos Ejércitos latinoamericano durante las repetidas dictaduras militares que, por aquellas décadas, se implantaron en la mayor parte de los países de la Región.

### **D. Los Derechos Humanos, núcleo básico de un recto concepto del honor militar**



A diferencia del penoso caso que acabamos de recordar, en los ejércitos de las sociedades democráticas, el concepto de honor se vincula estrechamente a la defensa de la Constitución y de los valores básicos que en ella se sustentan, y, muy especialmente, a los derechos humanos en particular. *Esta vinculación entre derechos humanos y honor militar es tan estrecha en los ejércitos democráticos que, de hecho, en tales ejércitos, toda violación de los derechos humanos se considera como un grave quebrantamiento del honor militar.*

En cambio, un ejército cuyo concepto del honor no tenga nada que ver con los derechos humanos, considerando equivocadamente que la violación de éstos no afecta en absoluto a su honor, sino que el honor militar radica –por ejemplo- en la defensa cerrada de la institución frente a quienes le acusan de violación de tales derechos, un ejército con ese negativo concepto del honor nunca puede mantener una correcta relación con su propia sociedad. Por el contrario, un ejército que asume un recto concepto del honor inseparablemente ligado al respeto de los derechos humanos, sólo por este hecho, puede decirse que ha suprimido uno de los más serios factores del temor, recelo y mal entendimiento entre la institución militar y muy amplios sectores de la sociedad.

## **V. El recto concepto del espíritu del cuerpo**

Al igual que los conceptos de la disciplina y el honor militar admiten formas gravemente erróneas y perjudiciales, pero también modelos altamente positivos y de efectos claramente beneficiosos para la profesión militar y para la sociedad, otro tanto sucede con el “espíritu de cuerpo”: también admite interpretaciones positivas y negativas, como inmediatamente vamos a ver.

En principio, el “sentimiento corporativo” o “espíritu de cuerpo” puede definirse sociológicamente como un sentimiento común a ciertas profesiones o grupos sociales que, por presentar características muy marcadas, experimentan una doble percepción: por un lado, un cierto sentimiento diferenciador respecto al resto de la sociedad, y, por otro, unos fuertes lazos de cohesión interna –compañerismo, lealtad mutua, intereses comunes- dentro del citado grupo social o profesional. Este sentimiento corporativo es bastante frecuente en ciertas instituciones armadas, como los ejércitos y los cuerpos de policía, y también en otras profesiones civiles, tales como la clase médica, los notarios, arquitectos, etc., así como en ciertos cuerpos de élite de la administración.

Como características más generales del “corporativismo” pueden señalarse las siguientes:

- a) Mantenimiento de los lazos de cohesión interna del colectivo estamental.
- b) Reafirmación de sus peculiaridades diferenciales como grupo social.
- c) Defensa vigorosa – a veces excesivamente vigorosa- de sus intereses estamentales frente a los demás grupos y estamentos de la sociedad.

### **A. Dos modelos genéricos de entender el corporativismo militar**

El ejército, por sus características peculiares, puede considerarse como una de las instituciones más proclives a desarrollar fuertes sentimientos corporativos. Sin embargo, cabe considerar dos modelos muy diferentes de entender y defender desde dentro a la institución militar.

Se trata como vamos a ver, de dos modelos contrapuestos, que pueden darse en la realidad, pero que también admiten niveles intermedios, con diversos grados de intensidad.

#### **Modelo I**

Este primer modelo de corporativismo se basa en considerar que el ejército es un colectivo que, para defender sus valores e intereses, debe permanecer fuertemente unido, por encima del bien y del mal, especialmente frente a los hipotéticos ataques procedentes del ámbito civil. Se trata de un concepto de la institución como bloque defensivo cerrado, con razón o sin ella, frente a todo tipo de crítica o frente a toda exigencia de responsabilidades, por muy justificadas que estén, procedentes de otros sectores de la sociedad.

Esta actitud corporativa se manifiesta, muy especialmente, cuando algunos miembros de la institución militar incurren en algún grave delito penado por las leyes. En tales casos, la reacción corporativa es de cerrada defensa. Se niega toda participación de los implicados en los hechos, se trata de impedir cualquier investigación, y si ésta no puede evitarse, se dificulta al máximo, negando cualquier colaboración voluntaria y entorpeciendo cualquier aportación obligatoria.

El argumento defensivo de quienes practican este modelo de corporativismo viene a ser este: “Puede que hayan hecho algo mal, incluso muy mal, pero siguen siendo nuestros compañeros, y no vamos a permitir que gente de fuera de la institución les venga a juzgar o a castigar. Tenemos que protegerles y defenderles, a pesar de lo que han hecho. Esa es una forma de defender al conjunto de nuestra corporación, impidiendo toda intromisión exterior”.

Los elementos básicos de este erróneo concepto del espíritu de cuerpo son:

- a) Un compañerismo mal entendido, de carácter inmoral precisamente por situarse por encima del bien y del mal, al encubrir – y por tanto propiciar- muy graves delitos en aras de una supuesta defensa de la institución.
- b) Una alta valoración de la autonomía de la institución, como cuerpo independiente que no tiene que rendir cuentas ante la sociedad de su propio país ni ante la comunidad internacional.
- c) La valoración del sentido de corporativismo por sobre el derecho (leyes) y por sobre la dignidad humana.

## **Modelo 2.**

Este segundo modelo del espíritu de cuerpo parte de la consideración de que el ejército es una corporación formada por individuos moralmente selectos, con un alto nivel ético y un sano concepto del honor inseparablemente unido al respecto a los derechos humanos. En este tipo de institución no puede entrar ni permanecer cualquier individuo con la certeza de que su permanencia en ella está siempre asegurada, por grandes que sean las barbaridades que pueda cometer. Al contrario: la institución parte del hecho realista de que, en todo colectivo numeroso, siempre puede aparecer alguien que no tenga la talla moral exigida a sus miembros, pero que, en tales casos, esos miembros indignos deber ser juzgados y/o expulsados por la propia institución.

En tales situaciones, la corporación se defiende de una forma muy diferente a la del modelo anterior: los sospechosos de haber cometido delitos son investigados, y los que resultan culpables son castigados y, sobre todo, separados del cuerpo. Este, el propio cuerpo, es el primer interesado en que así sea, por considerar que así lo exige la moral, y que –además– así defiende más eficazmente sus intereses como corporación.

Los ingredientes básicos de este recto concepto del espíritu de cuerpo son:

- a) Un alto nivel de exigencia en materia de moral y honor militar, basado en que toda violación de los derechos humanos constituye una violación del honor que no puede ser tolerada por la institución.
- b) La certeza de que todo miembro que cometa graves delitos de cualquier género, en el área de los derechos humanos o en cualquier otra, no debe ser protegido ni encubierto, sino juzgado, sentenciado y separado de la institución.

## **B. Consecuencias de cada una de estas dos formas de entender el espíritu de cuerpo**

### **Modelo I**

El primer modelo de los dos que acabamos de considerar produce los siguientes efectos:

- a) Grave quebranto de la justicia, al resultar imposible procesar y sentenciar a los autores de graves delitos cometidos por algunos miembros de la institución.
- b) Arraigo de un fuerte sentimiento de impunidad en los miembros de la institución, al saber que, incluso si cometen graves delitos, serán protegidos y encubiertos por el bloque corporativo, haciendo prácticamente imposible su castigo.
- c) Daño para toda la institución, ya que, al negarse ésta a individualizar a los culpables de los delitos cometidos por sus miembros, el daño y desprestigio recae sobre toda la corporación, al aparecer como colectivamente culpable ante la sociedad y ante la comunidad internacional.

## **Modelo 2**

El modelo 2, en cambio, basado en un sano espíritu de cuerpo, de alta exigencia moral para todos sus miembros, produce efectos muy diferentes:

- a) Al ser individualizados, procesados y condenados los culpables de los delitos que hayan sido cometidos por miembros de la institución – y absueltos los declarados inocentes de tales delitos- se consigue algo tan importante en cualquier democracia como es hacer justicia, bajo el principio básico de “igualdad ante la ley”.
- b) Al estar seguros todos los miembros de la institución de que cualquiera de ellos que cometa un delito no será protegido ni encubierto por el bloque corporativo, sino arrestado, juzgado y sentenciado, queda suprimida la nefasta noción de “impunidad”, propiciadora de tantos delitos en algunos cuerpos armados, en épocas en que podía considerarse garantizada esa impunidad institucional.
- c) Al resultar evidente que la propia institución es la primera interesada en individualizar, procesar, y castigar y expulsar a sus miembros indignos, dicha institución salva su prestigio ante su propia sociedad y ante la comunidad internacional.

Conclusión: huelga decir que las fuerzas armadas de las sociedades democráticas asumen este segundo modelo - el recto y sano espíritu de cuerpo- rechazando por completo al primero – el erróneo sentido corporativista -, que en décadas anteriores, y con diversas variantes, tuvo amplia implantación en no pocos ejércitos europeos y latinoamericanos.

Hoy día, ninguna sociedad democrática sólidamente establecida toleraría en su seno la presencia de un ejército que tratase de asegurar la impunidad corporativa de sus miembros, quebrantando el principio básico de igualdad ante la ley.



El militarismo moderno hoy en día tiene como prioridad el mantener el respeto a los derechos humanos y la paz, en estrecha coordinación con la comunidad.

## VI. Preguntas de reflexión

- A. Cuál de los tres principios básicos de la relación Ejército/Sociedad le parece que es el más importante y por qué?
- B. Establezca las diferencias entre los conceptos de “Obediencia Debida”, y “Disciplina Estricta” y señale las ventajas y desventajas de cada uno.
- C. Cuáles son los factores que permiten el surgimiento y mantenimiento de las dictaduras militares?
- D. Cómo pueden los ejércitos ser ejércitos para la paz y no para la guerra?

## VII. Actividades de aprendizaje

- A. Considere el pasaje bíblico de Isaías 2:1-4 y analice qué tan factible o imposible resulta esa profecía en el tiempo de hoy. Por qué?
- B. Haga un listado del equipo que carga un militar y del que carga un maestro y haga un estimado del costo de cada uno de ellos. Discuta los resultados en términos de rentabilidad hacia el desarrollo de la sociedad.
- C. Dramaticen la experiencia descrita en San Mateo 21:28-32 y posteriormente reflexionen sobre la concordancia entre convicciones y actuaciones y de qué manera esta concordancia puede hacer una sociedad exitosa o fracasada.



## Bibliografía

-Acuerdo de Esquipulas III-Esquipulas de los Pueblos: Resultados del Proceso de Consulta Regional. Noviembre 2010. Informe propuesta a la Reunión de jefes de Estados y de Gobierno del SICA. Friedrich Ebert Stiftung.

-Alwyn, Patricio, Brunner, 1991, Joaquín José, Lagos, Gustavo. Santiago de Chile, *Ética y Política*. Editorial Andrés Bello.

-Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2004, Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA), San José, Costa Rica, *Un Desafío a la Democracia: los partidos políticos en Centroamérica, Panamá y República Dominicana*, págs. 152-153. Organización de Estados Americanos (OEA), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD),

-Colombes, Adolfo, 2001. *América como civilización emergente*. Buenos Aires Argentina. Editorial sudamericana.

-Conferencia General de la UNESCO <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000943/094314so.pdf>, Nov. 1989, *Manifiesto de Sevilla sobre la violencia*.

-Fisas, Vincent (2004), *Procesos de paz y negociación en conflictos armados*, Barcelona, España, Paidós.

-Galtung, J. (1990), *60 Speeches on War and Peace*, Oslo, International Peace Research Institute (PRIO).

-García, Prudencio (1994): *Doctrina militar y relaciones Ejército-Sociedad*, San Salvador, Edición de Naciones Unidas, División de Derechos Humanos de ONUSAL (Misión de la ONU en el Salvador), págs. 43-47:

-----: *Doctrina militar y relaciones Ejército-Sociedad*, San Salvador, Edición de Naciones Unidas, División de Derechos Humanos de ONUSAL (Misión de la ONU en El Salvador), págs. 63-67.

-----: *Doctrina militar y relaciones Ejército-Sociedad*, San Salvador, Edición de Naciones Unidas, División de Derecho Humanos de ONUSAL (Misión de la ONU en El Salvador), págs. 68-71.

-----:(2005): *El genocidio de Guatemala a la luz de la Sociología Militar*. Madrid, Editorial SEPHA, págs. 76-78.

-Gómez, Santibáñez Guillermo. 17 Febrero 2007, *La Reconciliación, el Cardenal y la Iglesia*. Managua, Nicaragua, Artículo de Opinión de El Nuevo Diario.

<http://www.sinabi.go.cr/Biblioteca%20Digital/BIBLIOGRAFIA/Bibliografias/Bib%20paz%20centroamerica.pdf>. 27 de mayo de 2010

-Larraín, Ibáñez Jorge, 1996, *Modernidad razón e identidad en América Latina*. Santiago de Chile, Editorial Andrés Bello.

-Lederach, J. P. (1997), *Construyendo la Paz, Reconciliación Sostenible en Sociedades Divididas*, Bilbao, Bakeaz-GernikaGogoratuz.

-Leger, S. Ruth (2001), *World Military and Social Expenditure*, Washington, DC, World Priorities, Inc.

-Martínez G. Vicent (2005), *Podemos hacer las paces*, Henao, España, Desclée De Brouwer, S. A.

-Martínez G.Vicent (2005), *Podemos hacer las paces, Reflexiones Éticas tras el 11-S y el 11-M*, Bilbao, Desclée de Brouwer.

-Martínez G. Vicent, (2008), *El papel de la sociedad civil en la construcción de la paz: Un estudio introductorio*, Barcelona, España, Documento de Trabajo 1. Icaria-Editorial

-Mayor Zaragoza, Federico y Carlos TünnermannBernheim (2007), *Crisis Mundial, Educación y Construcción de la Paz*, Managua, Nicaragua, UPOLI, Instituto Martin Luther King.

-Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte (1998), *El proceso de paz en Centroamérica*. San José, Costa Rica

-Muñoz, Francisco (2004), *Los Conflictos*, en Molina Rueda, Beatriz y Muñoz, Francisco, *Manual de Paz y Conflictos*, Granada, España, Universidad de Granada.

-Muñoz, Francisco A. (2001), *La Paz Imperfecta*, España, Universidad de Granada.

-Navarro, Iván Abarzua (1990), *Bases filosóficas para una renovación pedagógica*. Santiago de Chile, Ediciones Paulinas.

-Olvera, J. Alberto (2008), *Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática*. México, Instituto Federal Electoral.

-Ortiz, Xavier Monasterio (2002), *Para ser Humano*, México, D.F., Obra Nacional de la Buena Prensa.

-Revista *Cultura de Paz*. N°48, mayo-agosto 2009, pág. 20-22, Managua, Nicaragua, Instituto Martin Luther King/UPOLI.

- Revista *Cultura de Paz*. N° 49, septiembre-diciembre, 2009 pág. 6 y 8, Managua, Nicaragua, IMLK/UPOLI.
- Revista *Paideia Latina*, N° 4, año 2009, pp. 30-34, Managua, Nicaragua, CIELAC/UPOLI.
- Schiffirin, A. (1996): *La Mediación: Aspectos Generales*, en Gottheil, J. y A. Schiffirin (eds) (1996): *Mediación: Una transformación en la Cultura*, República Argentina, Talleres Gráficos D'Aversa
- Shailor, J. G. (2000): *Desarrollo de un Enfoque Transformador para la Mediación: Consideraciones Teóricas y Prácticas*", en Schnitman, D. F. (ed) (2000): *Nuevos Paradigmas en la Resolución de Conflictos: Perspectivas y Prácticas*, Barcelona, Ediciones Granica.
- Sotolengo, Codina Pedro Luis, Delgado y Carlos Jesús Díaz (2004). *La revolución contemporánea del saber y la complejidad social*. Bs. Aires, Argentina, CLACSO Libros.
- Varios Autores (2008), *Dossier de la Materia MAA024-Introducción a los Estudios para la Paz y los Conflictos*, Castellón, España, Universidad Jaume I.
- Varios Autores (2008), *Estado, Democracia y Populismo en América Latina*. Buenos Aires, Argentina, CLACSO-Ediciones.
- Varios Autores (1991), *Ética Política*. Santiago de Chile, Editorial Andrés Bello.
- Varios Autores (2008), *Historia y reconciliación*. Managua, Nicaragua, Ediciones NOS-OTROS, Instituto Martin Luther King, UPOLI.
- Varios Autores (2003), *Participación Ciudadana y Desarrollo Local en Centroamérica*. San Salvador, El Salvador
- Varios Autores (2009), *Políticas de privatización espacio público y educación en América Latina*. Ediciones Homosapiens, Santa Fe, Argentina
- Walton R.E. y McKersie, R. B. (1965), *A behavioral theory of labor negotiations: An analysis of a social interaction system*, Nueva York, McGraw-Hill.
- II Cumbre de Presidentes Centroamericanos, 7 de Agosto 1987. *Acuerdos de Paz Esquipulas II*, Esquipulas.

