

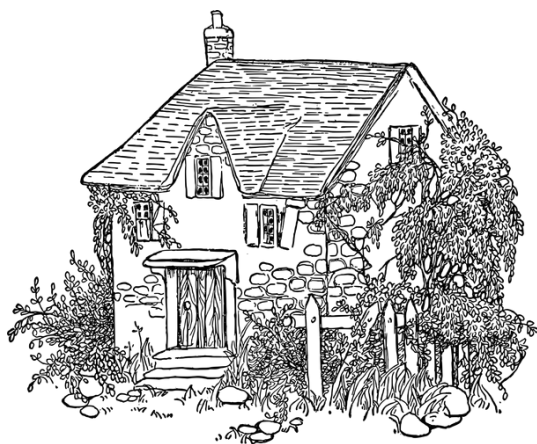
INSUMO TEÓRICO DEL ANALISIS DE CONFLICTOS COMUNITARIOS

2025



Zarel León
Luisa Guzmán

El análisis de un conflicto es un proceso para entender la realidad desde diferentes perspectivas. Es la base para hacer un diagnóstico, ver los obstáculos, y posteriormente desarrollar, posibilidades con una estrategia y planificar las acciones adecuadas que nos permitirán transformar positivamente un conflicto, a corto, y largo plazo, en sus efectos y causas.



ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS

¿QUÉ ES UN CONFLICTO?

El conflicto es una “Lucha expresada entre, al menos, dos personas o grupos interdependientes, que perciben objetivos incompatibles, recompensas escasas e interferencias del otro en realizar sus metas.” (Jyce Hocker y William Wilnot). Es decir, el conflicto siempre se presenta cuando hay una relación de dependencia mutua de las partes que están involucradas, sin esa relación no es posible que aparezca el conflicto.

“El conflicto es esencialmente un proceso natural a toda sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, que puede ser un factor positivo en el cambio y en las relaciones, o destructivo, según la manera de regularlo.” (Lederach) Los conflictos son necesarios para el cambio de la vida humana y de nuestro entorno, el ser humano no puede vivir sin conflicto, pues siempre hay relaciones de inter- dependencia, está presente todo el tiempo y es una oportunidad de cambio, por ejemplo, para transformar una situación injusta.

Entonces, los conflictos no son negativos ni destructivos en sí mismos como se suele pensar, sin embargo la forma de enfrentarlos sí puede ser destructiva, pues se pueden escalar los conflictos de forma violenta.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS?

Nuestra forma de afrontar los conflictos, muchas veces es a partir de la violencia, pues es la respuesta que normalmente se transmite. Por ejemplo, una discusión entre dos personas a veces puede llevar a los gritos, los insultos, e incluso a los golpes.

La violencia es una forma de afrontar los conflictos, que está sustentada por una cultura sumamente violenta, por ejemplo la historia de la humanidad normalmente se aprende a partir de de las grandes guerras y batallas; en los programas de televisión o películas se transmite una cultura machista en las que se resuelve todo a partir del uso de la fuerza o la violencia. Esta cultura condiciona que las alternativas de transformación de nuestro entorno, normalmente se dirijan hacia alternativas violentas, y no hacia alternativas que dignifiquen a las personas o grupos con quienes nos relacionamos.

También hay una estructura social violenta, que condiciona nuestro entorno y nuestras respuestas a los conflictos. Hay un sistema económico profundamente inhumano, y un sistema colonial, racista y patriarcal, que son en sí mismos muy violentos, y además condicionan que las personas que más sufren la violencia directa pertenezcan sistemáticamente a los sectores sociales más oprimidos.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS?

¿Quiénes forman parte del conflicto?

¿Qué está sucediendo y por qué está sucediendo? ¿Cuándo sucedió el conflicto y cómo se desarrolla?

Niveles de un conflicto:

Para comenzar a analizar un conflicto, es importante ubicar el nivel en que se encuentran, pueden ir desde una cuestión interpersonal, por la forma de comunicarse entre dos o más personas; puede ser una cuestión intragrupal, en una organización, por la forma de tomar decisiones; puede ser intergrupala entre dos organizaciones con visiones distintas; finalmente puede ir de lo local, sobre la forma de organizarse y tomar decisiones en una comunidad, hasta lo internacional sobre la forma de relacionarnos con la naturaleza a escala global.

- Interpersonal
- Intragrupal
- Intergrupala
- Local, regional, nacional o internacional

Tipos de conflictos:

- Hay diferentes maneras de clasificar los conflictos, una de estas maneras es de acuerdo con sus causas.
- Los conflictos de intereses: tienen que ver con los medios para resolver necesidades u obtener satisfactores, reconocimiento, prestigio, poder, inclusión, representación, necesidad de cambio, etc.
- Los conflictos de valores: tienen que ver con lo que creemos, es decir, los valores entendidos como un sistema simbólico compartido, que motivan actitudes, conductas y acciones y son: creencias, religión, cultura, dilemas éticos, tradiciones, identidad personal, posiciones ideológicas, valoraciones y moral.
- Los conflictos de comunicación o relaciones: se presentan cuando hay barreras de comunicación por diversos motivos, como malentendidos, manipulación de la información, dificultad para comunicarse por períodos más o menos largos, distintas interpretaciones, emociones, percepciones, falta de escucha, etc.

ETAPAS DEL CONFLICTO:

Para comprender un conflicto es importante ubicar las distintas etapas que ha tenido el conflicto. Es importante recordar que no es un proceso lineal, los conflictos son procesos vivos y dinámicos, que al terminar, pueden transformarse en nuevos conflictos, que se pueden aprovechar como oportunidades de cambio constructivo.

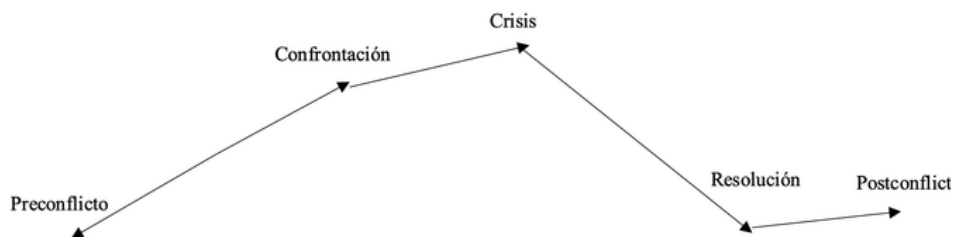
Preconflicto: momento en que se presenta una incompatibilidad de objetivos entre dos o más partes, que podría escalar a una confrontación abierta. En este momento no todas las partes son conscientes del conflicto. Puede haber tensión entre las partes y deseo de evitar el contacto entre ellas.

Confrontación: es en momento en el que el conflicto se hace más abierto. Tal vez haya un cambio en el comportamiento de las partes, e incluso haya momentos ocasionales de violencia verbal o física. Es posible que se acumulen recursos y hagan alianzas para preparar un momento posterior de confrontación o violencia. Aumenta la polarización de las partes.

Crisis: es el punto culminante del conflicto, el punto más alto de ejercicios de violencia entre las partes. En conflictos a gran escala pueden expresarse como guerras. Probablemente no hay ninguna vía de comunicación entre las partes, y la comunicación hacia el exterior es para acusar a las otras partes.

Resolución: es el punto posterior a la crisis. Puede que una de las partes haya vencido a la otra parte, puede haber una tregua, pudo haber un proceso de negociación y acuerdos (con o sin mediación), o alguna autoridad externa pudo haber presionado para poner fin. Los niveles de tensión y violencia bajan, y también hay condiciones distintas para un proceso de negociación entre las partes.

Postconflicto: las relaciones entre las partes se normalizan, pero si los elementos que llevaron a la incompatibilidad de objetivos permanecen, y no se transformó de forma adecuada el conflicto, se generan condiciones para un nuevo conflicto.



COMPONENTES DEL CONFLICTO:

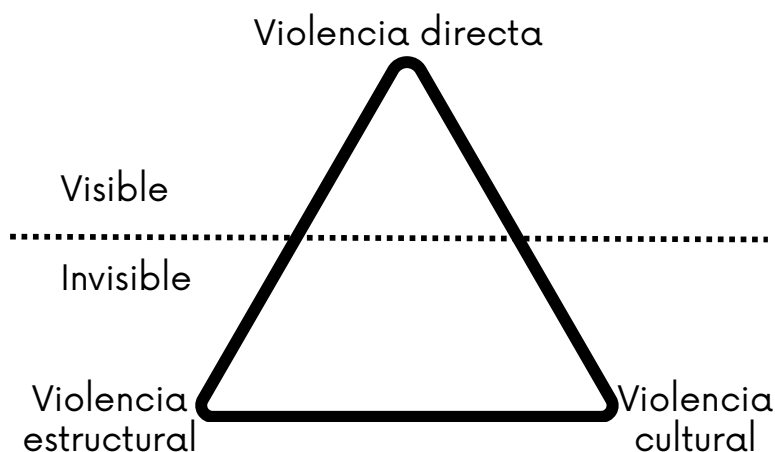
Johan Galtung propone un triángulo del conflicto para resumir de manera clara estos componentes.

- Actitudes o presunciones (A): son un elemento subjetivo, normalmente inobservado, y a veces inconsciente. Son los pensamientos y emociones de las partes de un conflicto. Son las interpretaciones, posiciones ideológicas, sentimientos, etc. Esto constituye las predisposiciones a la confrontación o a la resolución. Algunos ejemplos son: amor, aprecio, prejuicios, miedo, odio, rechazo a un compromiso mutuo.
- Conducta o comportamiento (B): son un elemento objetivo, normalmente observables y conscientes. Son las acciones que se dan en la relación entre las partes, pueden ser actitudes destructivas hacia la otra parte como ataques físicos, exclusión, burlas, insultos; o actitudes constructivas, de escucha, respeto y cuidado.
- Contradicción, contenido del conflicto o raíz del conflicto (c): es un elemento subjetivo, inobservado, y normalmente inconsciente. Es el fin u objetivo deseado y los obstáculos para alcanzarlo, y la forma de percibirlo de cada parte. Normalmente es distinta la forma de ver el conflicto entre las partes, lo que identifican como su objetivo, y los obstáculos que visualizan.

ANÁLISIS DE LAS VIOLENCIAS: TRIÁNGULO DE LA VIOLENCIA

Galtung es un sociólogo noruego fundador de los estudios de paz. Plantea la necesidad de analizar y entender cómo funciona la violencia y cómo se articulan las diferentes violencias entre sí, para poder construir paz.

Para Galtung la violencia tiene una triple dimensión: Directa, Estructural y Cultural.



La parte visible es únicamente la violencia directa, y es una parte pequeña del triángulo, mientras que la violencia cultural y la violencia estructural permanecen invisibles pero son la parte más amplia.

La violencia directa (física, verbal, o psicológica) es visible en forma de conductas. Pero estas conductas tienen sus **raíces** en la violencia cultural (una cultura violenta, o que tolera la violencia), y en la violencia estructural (una serie de instituciones, leyes, estructuras sociales que son violentas o injustas, o que permiten y toleran los actos violentos).

Las causas de la violencia directa están relacionadas con situaciones de violencia estructural o justificadas por la violencia cultural.

Según Galtung, la **Violencia** es:
ofensas evitables a las necesidades básicas humanas,
y en general a la vida, disminuyendo el nivel real de
satisfacción de las necesidades de las personas,
frente a las condiciones posibles.

LAS AMENAZAS DE VIOLENCIA TAMBIÉN SON UNA FORMA DE VIOLENCIA

Es por esta relación entre las 3 dimensiones, que muchas veces algunas violencias nos parecen normales, o incluso algunas veces nosotros/nosotras mismas las reproducimos.

“LA VIOLENCIA CULTURAL HACE QUE LA GENTE SIENTA Y CREA QUE LA VIOLENCIA DIRECTA Y LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL ES JUSTA—O POR LO MENOS, QUE NO ES MALA”.

La violencia cultural enfatiza la manera en la que los actos de violencia directa y los hechos de violencia estructural son legitimados y aceptados por la sociedad.

Directa

Es la más visible y se concreta con comportamientos y actos violentos. Puede ser física, verbal, psicológica, etc.

Estructural

Se centra en el conjunto de estructuras (instituciones, políticas públicas, políticas económicas, políticas geográficas, leyes, etc.) que no permiten la satisfacción de las necesidades o que priorizan grupos sociales, por sobre otros, generando injusticias.

Cultural

Crea un marco que legitima o justifica la violencia.

Mientras que la violencia directa es fácil de identificar y la vemos claramente la mayor parte de las veces, la violencia cultural y la estructural tienden a esconderse o a tergiversar lo que pasa.

Una manera en la que la violencia cultural funciona es en el cambio del color moral (cómo un semáforo) de un acto, desde rojo/malo hasta verde/justo (o por lo menos amarillo/aceptable).

Por ejemplo: "ser asesino en el nombre de un país es correcto, en el nombre de uno mismo es malo", otra forma es hacer la realidad menos clara, para que no veamos el hecho violento, o al menos no lo veamos como violencia. Obviamente, eso es más fácil con algunos tipos de violencia que con otros.

Muchas veces se piensa que **“terminar con la violencia”**, o tener una vida o una comunidad **“libre de violencia”** significa que no haya incidencias de violencia directa, sin embargo aun cuando no haya actos violentos (violencia directa) mientras sigan existiendo la violencia estructural y cultural, más adelante, antes o después, aparecerán más incidentes de violencia directa.

Es por ello que, para lograr comunidades en dónde todas y todos tengamos vida digna, comunidades felices, es esencial aprender a analizar la(s) violencia(s), en su triple dimensión.

Y siempre en cada plan y en cada estrategia de la comunidad vamos a considerar :

- **¿CÓMO VAMOS A IDENTIFICAR LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL Y LA VIOLENCIA CULTURAL?**
- **¿QUE VIOLENCIAS PERMITIERON QUE PASARA ESO QUE NO QUERÍAMOS?**
- **¿CÓMO VAMOS A TRANSFORMAR O A EVITAR ESTÁS VIOLENCIAS INVISIBLES?**

ANÁLISIS DE LAS VIOLENCIAS: VIOLENCIA CULTURAL, ESTRUCTURAL Y DIRECTA

Violencia es cualquier daño u ofensa evitable a las necesidades básicas humanas, y en general a la vida; también la violencia disminuye el nivel real de satisfacción de las necesidades de las personas para vivir con dignidad.

La violencia puede ser vista como una privación de los derechos humanos básicos, en términos generales hacia la vida, la búsqueda de la felicidad y prosperidad, pero también es una disminución de satisfacción de las necesidades básicas, por debajo de lo que es potencialmente posible. Las amenazas son también violencia.

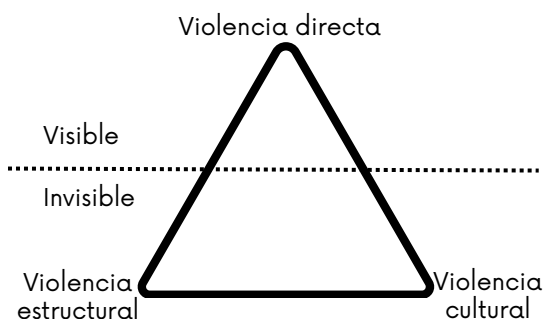
Una primera clasificación para analizar la violencia es diferenciar la violencia visible, de la invisible.

EFECTOS VISIBLES E INVISIBLES DE LA VIOLENCIA		
VIOLENCIA SOBRE	EFECTOS MATERIALES VISIBLES	EFECTOS NO MATERIALES, INVISIBLES
Naturaleza	• Agotamiento y contaminación de recursos. • Daño a la diversidad y al equilibrio ecológico.	• Menor respeto por la naturaleza. • Fortalecimiento «el ser humano sobre la naturaleza».
Seres humanos	• Muertos. • Heridos. • Mujeres violadas. • Desplazados. • Desposeídos. • Viudas, huérfanos. • Soldados sin empleo.	• Afligidos. • Traumatizados. • Odio generalizado. • Depresión general. • Apatía general. • Adicción a la venganza. • Adicción a la victoria.
Sociedad	• Daños materiales a edificios. • Daños materiales a infraestructura: carreteras, vías férreas, correos, telecomunicaciones, electricidad, agua, salud, educación.	• Daños a la estructura social: instituciones, gobierno. • Daños a la cultura social: orden público, derechos humanos.
Cultura	• Daños irreversibles al patrimonio cultural humano, a territorios o lugares sagrados.	• Cultura violenta de trauma y gloria. • Deterioro de la capacidad de resolución de conflictos.

Después de identificar que hay violencias visibles e invisibles, es necesario incluir una segunda categorización para profundizar el análisis sobre las violencias, identificarlas o clasificarlas según su forma: directa, estructural o cultural.

Hay que tomar en cuenta que toda violencia está entrelazada con, y necesita de, las otras violencias para existir; así mismo, es importante recordar que las manifestaciones de las violencias directas, que son las más evidentes, son sólo un pequeño porcentaje, comparadas con las violencias estructurales y culturales. (Referencia al triángulo de las violencias).

La violencia directa es la violencia manifiesta, es el aspecto más evidente de ésta. Su manifestación puede ser por lo general física, verbal o psicológica.



La violencia cultural son «aquellos aspectos de la cultura, en el ámbito simbólico de nuestra experiencia, que puede utilizarse para justificar o legitimar la violencia directa o estructural (ideología, lengua y arte, religión, costumbres y tradiciones; o incluso símbolos).

La violencia estructural es la violencia en los sistemas sociales, políticos y económicos, los cuales gobiernan las sociedades, los estados y el mundo. Son instancias de gobierno, instituciones, estructuras sociales instituidas socialmente, que reproducen o validan ciertos tipos de relaciones sociales.

Un ejemplo que puede ayudar a entender las formas en que clasificamos las violencias, es un cuadro en el que Galtung las desarrolla según las ofensas o daños a lo que él considera son las necesidades de las personas para vivir con dignidad.

La necesidad básica para vivir es “no morir”, en ese sentido la violencia en la que primero se piensa como una ofensa o un ataque a la vida es el aquello que lleva a la muerte, ya sea asesinato, en su forma directa, o bien otras situaciones evitables que conlleven a una persona a la muerte, como veremos en el cuadro:

NECESIDAD	VIOLENCIA DIRECTA	VIOLENCIA ESTRUCTURAL	VIOLENCIA CULTURAL
Sobrevivencia	Muerte/matar	Explotación Muerte por hambre, por falta de salud, etc.	Relativismo “La vida de las personas a veces importa y a veces no, depende de la vida de quién”

Una siguiente necesidad para seguir ejemplificando, es la necesidad de vivir con bienestar:

NECESIDAD	VIOLENCIA DIRECTA	VIOLENCIA ESTRUCTURAL	VIOLENCIA CULTURAL
Vivir con Bienestar	Mutilar Sitiar/Acorralar/emplazar Sancionar/cobrar piso Despojar	Empobrecer Mantener a la población en permanente indefensión	Conformismo “nada puede cambiar”

Galtung pone algunos otros ejemplo sobre afectaciones a la vida digna, veremos solo un ejemplo más, afectaciones a la libertad:

NECESIDAD	VIOLENCIA DIRECTA	VIOLENCIA ESTRUCTURAL	VIOLENCIA CULTURAL
Tener libertad	Represión Detención Retención Expulsión	Marginación Fragmentación Segregación Estado Represor Criminalización por parte de las instituciones	Desinformación Analfabetismo Cultura hegemónica

A pesar de la relación entre las violencias, existe una diferencia básica entre ellas: su temporalidad. La violencia directa es un suceso (un evento que sucede en un tiempo específico); la violencia estructural es un proceso con sus altibajos; la violencia cultural es persistente, dada la lentitud con que se producen las transformaciones culturales.

La cultura predica, enseña, advierte, incita, y hasta embota nuestras mentes para hacernos ver la explotación y/o la represión como algo normal y natural, o posibilita la alienación para vivir aparentando que no se sienten sus consecuencias.

La principal manifestación de la violencia cultural de las elites dominantes es culpar a las víctimas de la violencia estructural y acusarlas de agresoras. La violencia estructural puede hacer transparente la violencia cultural.

La violencia estructural y la violencia cultural escondidas en un conflicto sentarán bases para que el conflicto no pueda resolverse y vuelva a presentarse con crisis más profundas si éstas no se atienden de manera específica.

Cualquier estrategia para transformar los conflictos de manera favorable para nuestra comunidad tiene que incluir acciones que cuestionen y tiendan a modificar (aunque sea lentamente y a largo plazo) las violencias estructurales (de las instituciones involucradas por acción o omisión - instituciones de gobierno, o instituciones de los pueblos) y las violencias culturales (manifiestas en tradiciones, ideologías, cosmovisiones, y en general ideas compartidas sobre valores, sobre como debe ser la sociedad, las personas, etc).

Estas herramientas nos ayudan a analizar, es decir, a ir desmenuzando el conflicto de manera que podamos tener mucha claridad de las causas, consecuencias, y apuntar hacia posibles cambios.



HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS

LINEA DEL TIEMPO:

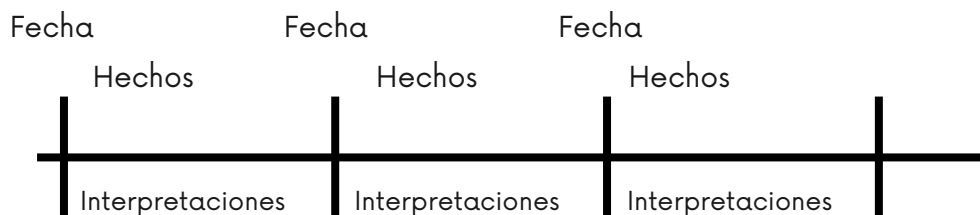
La línea del tiempo parte de una narrativa de los hechos o sucesos en el desarrollo de un conflicto, desde antecendentes previos a este hasta la situación actual en el que se encuentra.

Se trata de armar la historia con los momentos más significativos, de la manera más honesta y objetiva.

Es importante al reconstruir esta historia del conflicto recoger la palabra de personas que han estado involucradas y que no han estado involucradas.

Entre más detallada sea esta narración de la historia más útil nos será a la hora de analizar el conflicto.

Para elaborar la línea del tiempo hacemos uso de una imagen de una línea que nos permita visualizar: fechas, hechos, e interpretaciones (pensamientos, emociones vividas o percibidas o rumores).



Cuando un conflicto lleva muchos, muchos, muchos años, es importante seleccionar un periodo que se desee analizar.

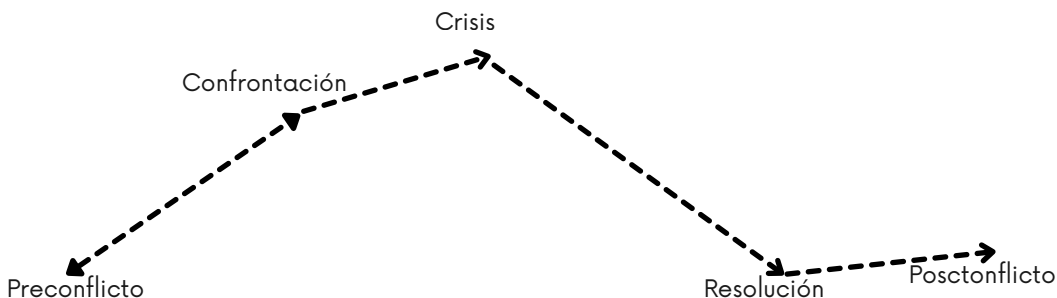
La línea del tiempo nos ayuda a definir o visualizar las diferentes etapas del conflicto las cuales se trazan sobre esta línea.

CURVAS DEL CONFLICTO:

La línea del tiempo es una herramienta con la cual podemos definir las diferentes etapas del conflicto.

Las curvas del conflicto se pueden trazar sobre la línea del tiempo y así tener una mayor percepción de como se ha desarrollado el conflicto en el tiempo.

Las curvas del conflicto se pueden trazar sobre la línea del tiempo y así tener una mayor percepción de como se ha desarrollado el conflicto en el tiempo.



En el trazo de las curvas, no necesariamente hay una montaña que sube y baja o se mantiene en equilibrio. Muchas veces sube, baja un poco, sube más alto, baja, y vuelve a subir, y así como lo marque la línea del tiempo.

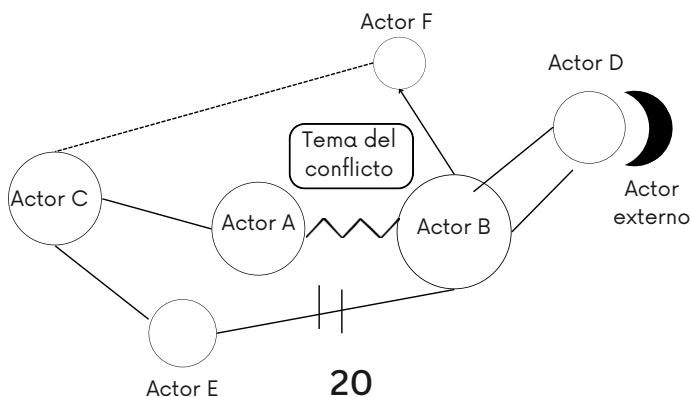
MAPEO DE ACTORES:

El mapeo de actores es una herramienta visual para representar un momento concreto del proceso del conflicto, las partes involucradas, la fuerza de cada una y la forma de relación entre las partes involucradas. Después de hacer una línea del tiempo y ubicar las distintas etapas del conflicto podemos ubicar una etapa que nos interese comprender especialmente, porque ha sido un momento importante, por la complejidad del grado de violencia presente, o porque su comprensión puede ser importante para transformar el conflicto.

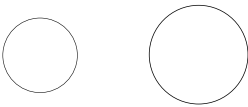
¿Para qué nos ayuda esta herramienta?

- Nos ayuda a identificar posibles caminos de entrada para actuar dentro de una estrategia de transformación de conflictos.
- A ubicar a todos los actores involucrados, la cantidad de su fuerzas y clarificar las relaciones entre ellos.
- Si se hace un mapa desde diferentes puntos de vista, se puede contrastar y complementar la manera de acercarse al conflicto.
- A ubicar a los actores con los que es posible dialogar, fortalecer vínculos e incluso alianzas positivas para la transformación del conflicto.

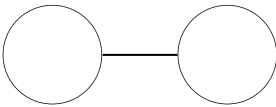
El siguiente es un ejemplo general de un mapa de actores.



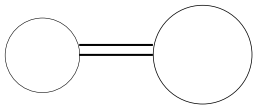
Para mapear un conflicto se pueden utilizar diferentes símbolos, se pueden inventar para expresar lo que deseemos plasmar en el mapa. Estos son algunos símbolos que proponemos utilizar:



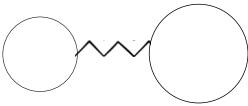
Los círculos representan a los diferentes actores, personas o colectividades. Los diferentes tamaños indican la cantidad de fuerza de los actores.



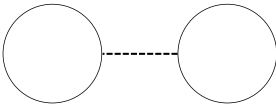
Una línea recta indica una relación cercana entre los actores.



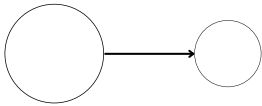
Una línea doble indica una relación muy cercana o de alianza entre los actores.



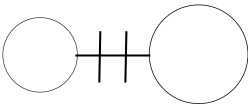
Una línea quebrada indica que hay un conflicto entre los actores.



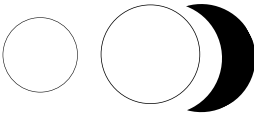
Una línea punteada indica vínculos intermitentes entre los actores.



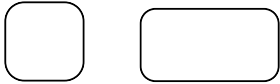
Una flecha indica una influencia de un actor hacia otro. Puede indicar que un actor con más fuerza quiere que las cosas se hagan a su manera.



Una línea recta, cortada por dos líneas simulando un muro, indica un vínculo que se ha roto.



Las sombras muestran actores externos que no están directamente involucrados pero tienen influencia sobre los actores.



Los cuadrados y rectángulos indican temas, o cosas que no sean personas.

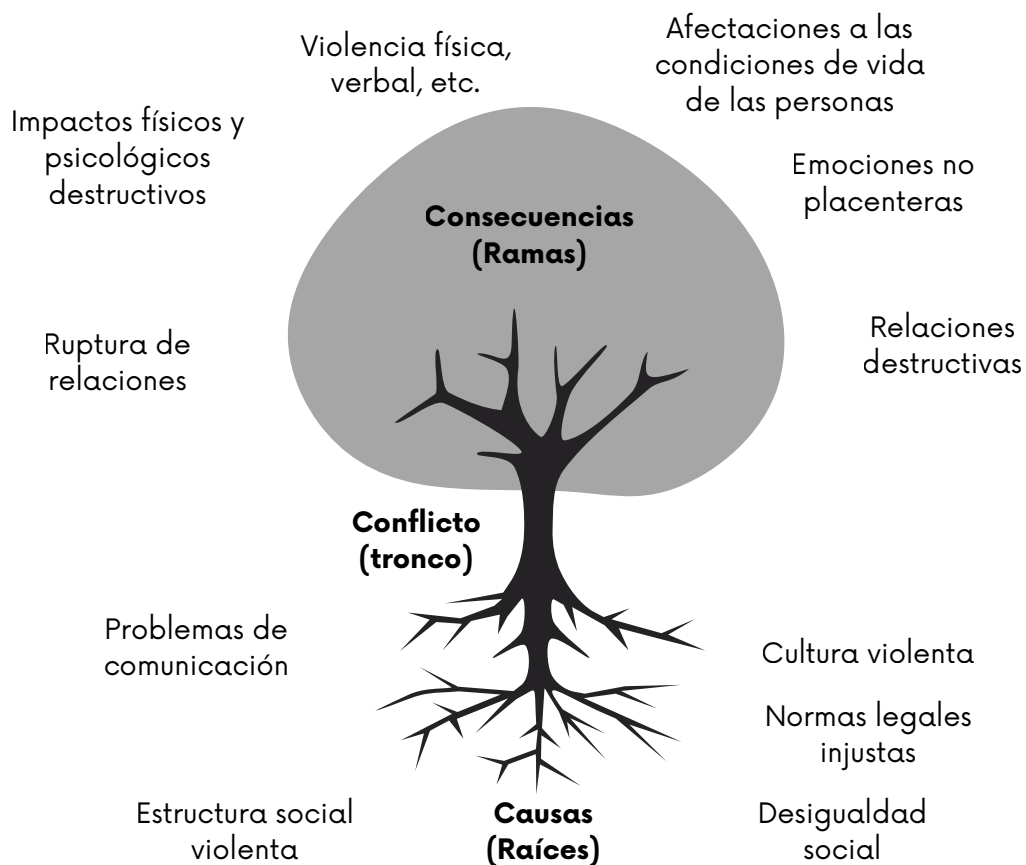
EL ÁRBOL DEL CONFLICTO

El árbol del conflicto es una herramienta visual de análisis, que con ayuda de la imagen de un árbol, podremos ubicar aspectos importantes del conflicto para su transformación.

¿Para qué nos ayuda esta herramienta?

- Para identificar el conflicto de manera clara, diferenciar causas de consecuencias, y a orientar nuestra acción a la transformación de las consecuencias, pero sobre todo de las causas del conflicto.
- Para identificar las consecuencias del conflicto, incluso algunas que es difícil percibir.
- Para identificar si hay varios conflictos relacionados.
- Para identificar las causas del conflicto, y observar que puede haber muchas causas, además de que hay causas más profundas que otras, que muchas veces son difíciles de observar.
- Para identificar por dónde comenzar a transformar el conflicto, por ejemplo, puede ser de lo más sencillo a lo más complicado.

La siguiente imagen es un árbol del conflicto, con algunos elementos que podrían ubicarse, aunque no necesariamente, en los impactos y en las causas. Tanto las consecuencias como las causas pueden ser muy diversas.



Esta herramienta es muy útil pues no sitúa personas, sino se centra en el **problema** que dio origen al conflicto y detectar su complejidad.

Esta herramienta también ayuda a profundizar el análisis e ir perfilando los posibles cambios que hay que realizar.

Tenemos los elementos para analizar nuestro conflicto y sacar conclusiones.

Existen herramientas que podemos usar para generar cambios.

Estos cambios están encaminados a lograr contener y transformar los conflictos de manera que no se transformen en violencias.



ANALIZAR EL CONFLICTO

Las herramientas que se han desarrollado hasta el momento nos ayudan ordenar nuestra información sobre el conflicto, tienen esa finalidad, ayudarnos a reconocer ¿qué es lo que pasa o qué es lo que pasó?

Ha llegado el momento de analizar, hacerlo es un paso importante, hay que tomarse su tiempo para realizarlo.

Analizar nos permite ver detenidamente cada parte y acomodar lo que vemos, nos permite tener una mirada amplia y descentralizada para poder transformar el conflicto en beneficio de la comunidad. Analizar necesita un tiempo dedicado que nos permita llegar a conclusiones.

Hasta ahora tenemos las partes y cada una de las partes nos arrojan ciertas conclusiones, esas conclusiones nos permiten responder a las preguntas: ¿Qué pasó? ¿Cómo pasó? ¿Por qué pasó?

Ahora podemos ver el conflicto como una serie de hechos y situaciones que se articulan en el tiempo y el espacio que están sostenidas por ciertas causas.

Estas conclusiones, sean muchas o pocas tienen como objetivo darnos las pautas para entender el conflicto y son la base para proponer algunos cambios comunitarios que transformen de manera positiva el conflicto.

BLOQUE DE CONCLUSIONES

Para comenzar nuestro análisis, tomaremos cada uno de los resultados que obtuvimos al aplicar cada herramienta, e iremos haciendo un documento de conclusiones. A esto le nombramos “bloque de conclusiones”.

Este bloque de conclusiones estará integrado por las conclusiones de:

Línea del tiempo, árbol del conflicto, tipo y niveles del conflicto, mapeo de actores y finalmente triángulo de violencias. Todas estas conclusiones nos servirán para hacer una sola conclusión.

En algunas ocasiones las conclusiones de una herramienta pueden ser semejantes a las de otra, y en algunas ocasiones pueden ser diferentes, pero eso no debe preocuparnos.

Las conclusiones que hemos generado nos darán una idea de lo que “está pasando y como está pasando”. Estas conclusiones son nuestra herramienta de pensar y concluir nuestro análisis, es decir, determinar lo más preciso posible, sin apasionamiento, sin prejuizar; sino con conclusiones que nos arrojaron nuestras herramientas de análisis trabajadas colectivamente y que podemos comprobar.

Con el conjunto de conclusiones que han salido de cada herramienta de análisis, debemos hacer un ejercicio de síntesis, priorización y también discernimiento político; para lograr tener una conclusión final. Uno o dos párrafos máximo que digan claramente el ¿qué pasó, ¿cómo pasó? y ¿por qué pasó?

A partir de esta conclusión final, nos planteamos **los cambios** que son necesarios para transformar el conflicto analizado y prevenir crisis más violentas.

Los siguientes dos pasos son fundamentales pues **de nada nos sirve analizar si no tenemos la capacidad de proponer formas de afrontar los conflictos y de lograr cambios a largo plazo** que fortalezcan las relaciones comunitarias y del sentido de la vida.

La matriz de cambios y la matriz de estrategias son esas dos herramientas que podremos usar para nuestras propuestas transformadoras.

**Ahora podemos poner manos a la obra y
comenzar un camino para la transformación
de los conflicto y la prevención de la violencia
en las comunidades.**

MATRIZ DE CAMBIOS

La matriz de cambios nos ayuda a planificar todo lo que debemos hacer para alcanzar una situación deseada para la comunidad (alianzas, sensibilizaciones, modificaciones en las conductas individuales y sociales, normas, etc.).

Se define el tiempo que tardaremos en alcanzar cada cambio necesario en diferentes esferas de la vida y quiénes son las personas o instituciones involucradas para lograr lo deseado. (Individuales, relacionales-comunitarios, institucionales y culturales-estructurales)

Paso 1

Construir de manera colectiva un acuerdo sobre cómo será la situación deseada: le llamaremos **el sueño**, o comunidad soñada. Este sueño colectivo debe incluir todas las expectativas de todas las personas participantes, considerando hasta 20 años o más para lograr un cambio social tan grande y que además sea duradero.

Paso 2

Se va a enlistar en **clave de cambio**, es decir nombrar “cómo queremos que sea” para lograr el sueño, todas las situaciones necesarias. (Por ejemplo: a) los niños y las niñas conocen sus derechos para no sufrir violencias sexuales; b) los maestros, maestras, padres y madres y escuela tienen y aplican protocolos en contra de la violencia sexual contra niños y niñas; c) la comunidad es sensible y d) en asamblea han creado reglamentos comunitarios para prevenir y sancionar la violencia sexual contra niños y niñas, etc.).

Probablemente el listado de todas las cosas que se tienen que lograr para completar el sueño sea muy grande, no hay que tener miedo ni flojera, pues nos servirá para identificar la realidad necesaria para el cambio.

El listado no debe olvidar considerar cambios en los niveles o esferas de la vida que se dijeron antes: ¿qué cambios a nivel individual o personal se deben lograr para completar el sueño?, ¿qué cambios a nivel de relaciones comunitarias y colectivas tienen que suceder para que el sueño pueda lograrse?, ¿qué cambios institucionales se necesitan, incluso qué instituciones y con qué funcionamiento se necesitan para lograr el sueño?, y finalmente que cambios culturales o estructurales son necesarios en nuestro sueño? En cada pregunta se pueden tener muchas respuestas, incluso algunas que sean más próximas o urgentes y algunas a más largo plazo, hay que ponerlas todas en la lista.

Paso 3

Sobre el listado de cambios que se necesitan hacer, ordenados por esfera de la vida y por temporalidad, se ponen las personas, grupos o instancias que serán responsables de que estos cambios sucedan.

En este paso es importante considerar que no podemos hacerlo todo nosotros, que es necesario generar alianzas y sumar a otros para lograr los cambios necesarios. Inclusive se puede considerar en la matriz construir estas alianzas en los tiempos inmediatos o de corto plazo para poder contar con ellas en los tiempos medianos y largos.

	Cambio	Responsable	Cambio	Responsable	Cambio	Responsable	Cambio	Responsable
Estructural Cultural								
Institucional								
Comunitario Relaciones								
Individual								
	Crisis 0 a 1 año		Corto Plazo 1 a 3 años		Mediano Plazo 5 a 10 años		Mediano Plazo 10 a 20 años	

MATRIZ DE ESTRATEGIAS

La matriz de estrategias nos ayuda a definir por cada uno de los cambios definidos: su objetivo a corto, mediano y largo plazo, las acciones a realizar, los recursos con los que contamos, el tiempo de las acciones y quién es la persona responsable de llevarla a cabo.

Es importante hacer una matriz para cada cambio definido.

Por ejemplo, los cambios culturales invariablemente son a largo plazo, aun cuando hay acciones que se pueden realizar a corto y mediano plazo.

Paso 4

Se traza la matriz. En la línea horizontal se ponen marcas de:
1 año (cambios inmediatamente después de la crisis)
desde 2 hasta 4 años (cambios a corto plazo)
desde 5 hasta 10 años (cambios a mediano plazo)
desde 15 hasta 30 años (cambios a largo plazo).
En la línea vertical se ponen quiénes harán los cambios
(partiendo de abajo y hacia arriba).

A nivel individual - cambios que tienen que hacer las personas
(de modo de actuar, de pensar, de reaccionar - actitudes,
comportamientos, creencias)

A nivel de relaciones - cambios que tienen que haber en la
comunidad, en la familia, en el grupo o colectivo (acuerdos,
modos de enfrentar situaciones, de participar, de
relacionarse, de tomar decisiones, etc.)

A nivel de instituciones, incluidas nuestras instituciones de los
pueblos (su propósito, su funcionamiento, etc)

A nivel estructural y cultural (leyes, ideologías, modos de vida,
planes, programas y sistemas de vida).

Y para el cuadro que quedará se agrega la columna de
"responsable(s).

Estrategia. Generar una estrategia nos ayuda a organizar las ideas que tenemos para que los cambios que necesitamos se vayan dando.

En esta sección formularemos nuestra estrategia para lograr los cambios que se necesitan para enfrentar el conflicto y prevenir la violencia.

Objetivos	Acciones	Recursos	Tiempo	Responsable
Objetivo a corto plazo _____ _____ _____ _____				
Objetivo a mediano plazo _____ _____ _____ _____				
Objetivo a largo plazo _____ _____ _____ _____				

Si en nuestra matriz de cambios hemos definido 2 cambios a corto plazo, 1 cambio a mediano plazo y 1 cambio a largo plazo. Para cada cambio haremos una matriz de estrategia, o sea tendremos 4 matrices, seguramente serán diferente una de otra pero al mismo tiempo complementarias, lo haremos así para poder darle su importancia a cada cambio.

Importante: Hacer el objetivo que queremos lograr y las acciones que realizaremos para lograr ese objetivo.

Ahora podemos poner manos a la obra y comenzar un camino para la transformación de los conflicto y la prevención de la violencia en las comunidades.

Repaso general de las herramientas
y en que orden serían más útiles y
un brevario del contenido del curso.



REPASO GENERAL DEL USO DE LAS HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS. PASOS A SEGUIR

Paso 1

La Narración de los hechos nos da una perspectiva general del conflicto. Su finalidad plantear los hechos de forma detallada.

Herramienta:

La Narración. Es el punto de partida del análisis.

Paso 2

La cronología de los hechos y las interpretaciones. Se realiza sobre el documento de narración.

Herramienta:

Línea del tiempo. Ordena los hechos

Paso 3

Encontrar las causas y consecuencias del problema que origina el conflicto.

Se realiza sobre el documento de narración.

Herramienta:

El árbol del conflicto. Se realiza sobre la narrativa

Paso 4

Definir el tipo y nivel del conflicto. Se realiza sobre el árbol del conflicto. Y nos ayuda a situar el conflicto

Herramienta:

Tipo y nivel del conflicto

Paso 5

Definir las dinámicas del comportamiento del conflicto a lo largo del tiempo y reconocer en qué punto se encuentra. Se realiza sobre la línea del tiempo.

Herramienta:
Etapas y curvas del conflicto.



Paso 6

Dejar en claro quienes están implicados en el conflicto, cuál es su grado de fuerza y la relación que existe entre ellos. Se realiza sobre el documento de narración y la línea del tiempo.

Herramienta:
Mapeo de actores



Paso 7

Revisión profunda de las violencias que se han generado durante el conflicto y otras violencias que han hecho posible que exista y se sostenga el conflicto. Se realiza en este orden: sobre el documento de narración, sobre la línea del tiempo, sobre el árbol del conflicto.

Herramienta:
El triángulo de la violencia

BREVIARIO DEL PROCESO FORMATIVO "ENTENDER LO QUE PASA"

Los sistemas sociales se pueden transformar. Todos los sistemas, incluido los sistemas sociales, son históricos, tienen un proceso estructural que se va forjando a lo largo del tiempo. Son orgánicos: nacen, se desarrollan y mueren.

Desde la conquista y colonización de los territorios de AbyaYala (Ámerica) hace 500 años, los europeos se dispusieron a **acabar con todo el sentido de vida en comunidad** de sus territorios y de los nuestros, para implantar un "nuevo" sistema histórico.

Este sistema que es el **Sistema Mundo Moderno** absorbe, adopta y reforma todas las reivindicaciones y luchas de los grupos sociales, para legitimarlas y hacerlas parte del propio sistema-mundo moderno.

EL SMM (Sistema Mundo Moderno) creó el **liberalismo como su ideología**, mediante la cual logra con mucho éxito mantener el orden en la economía-mundo capitalista.

El Sistema Mundo moderno está en crisis. Este es un momento **propicio para impulsar cambios**, pues la agonía que vive el Sistema Mundo Moderno nos permite pensar y llevar a cabo cambios estratégicos.

Es el momento exacto para plantear cambios más allá de las ideologías de ordenamiento político y económico del sistema y, **enfocarnos en la vida, la vida comunitaria.**

En este momento en que la sabiduría de nuestros pueblos nos llama a la acción proponemos: Desde el presente, mirar al pasado para entender y caminar. Pensar que somos esto que somos, pensar que somos eso que fuimos, **pensar qué queremos ser. Entender que, si el sentido de vida no está asegurado, nada está asegurado.**

Un conflicto es cuando, entre dos partes o más, hay o se percibe que hay una incompatibilidad de objetivos. Los conflictos no son necesariamente violentos, pero pueden serlo, dependiendo de la forma en que se les enfrente. Pueden ser constructivos y transformadores, o destructivos.

El **análisis de conflicto es** un proceso individual y colectivo, para comprender la realidad de forma enriquecida por diversos puntos de vista.

Entender un conflicto nos permite desarrollar estrategias para transformar de manera positiva los conflictos. Nos permite ver cómo se ha desarrollado el conflicto, cuáles son sus causas, y cuáles son las posibles rutas a seguir.

Algunas de las **preguntas que queremos** responder con el análisis son ¿Quiénes forman parte del conflicto?; ¿Qué está sucediendo y por qué está sucediendo?; ¿Cuándo sucedió el conflicto y cómo se desarrolla?

La **narrativa del conflicto nos ayuda a** ubicar los detalles del conflicto que queremos analizar, a recopilar la información necesaria y fechas o momentos importantes. Una buena narrativa del conflicto es la base para aplicar las siguientes herramientas.

La línea del tiempo nos ayuda a historizar el conflicto con todos los hechos importantes de forma ordenada, para avanzar en la comprensión del mismo. También nos ayuda a ver la realidad desde diferentes perspectivas, y a separar los hechos de las interpretaciones.

Las etapas del conflicto y las curvas del conflicto, nos ayudan a observar cómo se desarrolla el conflicto, cuáles son los momentos de mayor violencia y dificultad para intervenir, y cuáles son los momentos más adecuados para intervenir colectivamente. Nos puede ayudar incluso a predecir qué podría suceder más adelante.

El árbol del conflicto nos ayuda a localizar cuál es el conflicto, las causas del conflicto y sus efectos. Esto también nos ayuda a observar qué tipo de conflicto es según sus causas, y de qué nivel es.

El mapeo de actores nos ayuda a observar quiénes son los actores involucrados en el conflicto, los grados de fuerza de cada uno y la relación entre ellos. El mapeo es como tomar una fotografía del conflicto en un momento específico, para observar mejor.

Los conflictos se pueden **transformar positivamente en beneficio de la comunidad**, o se pueden repetir indefinidamente con crisis cada vez más profundas.

Para poder transformar positivamente los conflictos es necesario **analizar las violencias**. Para ello nos servirá la teoría del análisis de las violencias de Galtung.

Violencia es cualquier daño u ofensa evitable a las necesidades básicas humanas y en general a la vida.

Las amenazas de violencia también son violencia. (El uso de la violencia para generar terror o miedo son formas de amenazas).

Las violencias pueden clasificarse de manera intuitiva como violencias **visibles** (con efectos materiales visibles) y violencias **invisibles** (o con efectos no materiales o no inmediatos). Las invisibles siempre son muchas más.

Para analizar las violencias las podemos clasificar por su forma: **directa, estructural y cultural**. Siempre se acompañan y se entrelazan entre ellas. Las violencias directas generalmente son visibles, y serían lo correspondiente a la punta de un iceberg.

La **violencia cultural justifica** y/o normaliza las violencias directas y las violencias estructurales. Nos hace que parezcan normales.

La **violencia estructural crea “estructuras”** - instituciones (instancias o instituciones de gobierno, o de los pueblos, políticas públicas, acuerdos o reglamentos) que sostienen, toleran u omiten la justicia frente a la violencia directa y cultural.

Las estrategias para transformar nuestros conflictos de las comunidades desde una lógica no-hegemónica-del-sistema mundo-moderno-que-reproduzca-formas-violentas-o-impositivas, nos obliga a mirar las violencias invisibles, las que hemos instituido en nuestras instituciones y las que hemos interiorizados y reproducimos culturalmente, para **plantearnos en comunidad, cómo ponerles fin**, y como buscar transformar nuestras prácticas que han sido violentas.