

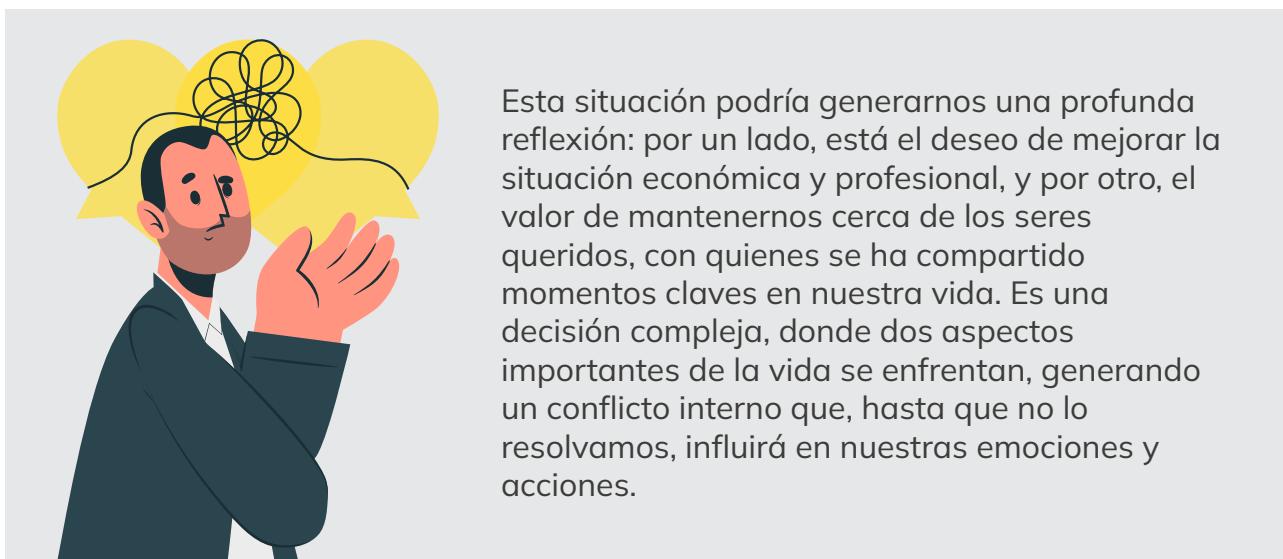
CÁTEDRA DE LA PAZ Y RESOLUCIÓN
PACÍFICA DE CONFLICTOS

TIPOS DE CONFLICTO

CONFLICTO INTRAPERSONAL

Se refiere a las tensiones internas que una persona experimenta cuando sus deseos, creencias o valores, están enfrentándose entre sí; es común cuando un individuo enfrenta decisiones complejas o dilemas éticos que requieren una profunda reflexión personal. Galtung (1996) sugiere que estos pueden influir en las acciones externas de una persona, porque cuando no se resuelven, pueden proyectarse en otros niveles de interacción social.

Imaginemos que nos encontramos frente a una decisión importante, debido a que nos han ofrecido un trabajo en otra ciudad con un salario atractivo y mejores oportunidades profesionales. Sin embargo, al mismo tiempo, sentimos gran incertidumbre porque aceptar esa oferta significaría dejar atrás la familia y amigos, quienes han sido un apoyo constante.



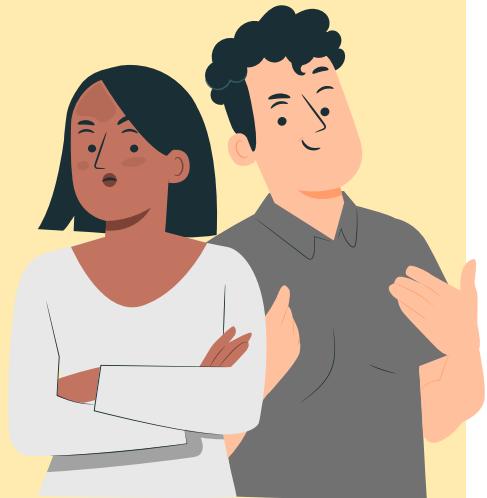
Esta situación podría generarnos una profunda reflexión: por un lado, está el deseo de mejorar la situación económica y profesional, y por otro, el valor de mantenernos cerca de los seres queridos, con quienes se ha compartido momentos claves en nuestra vida. Es una decisión compleja, donde dos aspectos importantes de la vida se enfrentan, generando un conflicto interno que, hasta que no lo resolvamos, influirá en nuestras emociones y acciones.

CONFLICTO INTERPERSONAL

A lo largo de la vida, las relaciones con otras personas pueden presentar desafíos. El conflicto interpersonal ocurre cuando surgen diferencias en intereses, valores o expectativas entre dos o más personas, generando tensiones que, a veces, pueden parecer difíciles de resolver. Esto es algo natural en cualquier entorno donde las personas interactúan constantemente, como el trabajo, la familia o entre amigos. Según Fisher, Ury y Patton (2011), muchos de estos provienen de malentendidos o expectativas no cumplidas, pero con el enfoque adecuado, es posible resolverlos, de manera efectiva, a través del diálogo, la mediación y la escucha activa.



A modo de ilustrar lo mencionado, pensemos que trabajamos en un proyecto con un compañero que tiene una visión completamente diferente a la nuestra. Preferimos un enfoque más creativo, con flexibilidad en los procesos, y el compañero apuesta por un método estructurado y tradicional. Ambos tenemos buenas intenciones, pero las diferencias pueden generar una tensión que afecte el avance del trabajo. Este tipo de situaciones es común en el ámbito laboral y, si no se gestionan bien, pueden escalar y afectar no solo la productividad, sino también la relación personal y profesional que compartimos con nuestro equipo.



En casos como estos, es fundamental abrir un espacio para el diálogo donde ambas partes puedan expresar sus puntos de vista, de manera respetuosa. A través de la negociación y la búsqueda de un compromiso, se puede encontrar una solución que satisfaga a ambas partes y fortalezca la relación, en lugar de debilitarla. Los conflictos interpersonales, bien gestionados, pueden convertirse en oportunidades para mejorar la comunicación y construir relaciones más sólidas y colaborativas.

CONFLICTO COMUNITARIO

Las comunidades no están exentas de experimentar tensiones, sobre todo cuando diferentes grupos sienten que sus intereses o necesidades, están en juego. Suelen surgir cuando un grupo percibe que sus derechos, recursos o bienestar, están amenazados por las acciones de otro. Lederach (2003), señala que estos enfrentamientos suelen girar en torno a cuestiones prácticas, como el acceso a recursos, el uso de espacios compartidos o la implementación de decisiones que afectan a la comunidad en su conjunto.

Pensemos en una comunidad rural donde se propone la construcción de una planta de energía eólica. Para un grupo de habitantes, esta iniciativa simboliza un avance hacia un futuro más sostenible, con beneficios económicos y energéticos para toda la región. Sin embargo, para otro grupo, la instalación de las grandes turbinas eólicas representa una amenaza para el paisaje natural, que valoran profundamente, además de temores sobre los posibles efectos negativos para la vida silvestre local. Esta situación plantea un dilema: por un lado, está el interés colectivo en mejorar la infraestructura energética; por otro, el deseo de preservar el entorno natural que define la identidad de la comunidad.

CONFLICTO ESTRUCTURAL

Surge cuando las tensiones y desigualdades se encuentran profundamente arraigadas en las estructuras sociales, políticas y económicas de una sociedad. Galtung (1996), lo describe como una forma de violencia estructural, en la que ciertos grupos o individuos son sistemáticamente marginados y excluidos del acceso equitativo a recursos y oportunidades. Este tipo de enfrentamiento no es visible de inmediato, pero sus efectos pueden ser devastadores, porque está vinculado a sistemas de poder que perpetúan la desigualdad y el desequilibrio social. Lo que hace que estos sean especialmente difíciles de resolver, es que no se trata simplemente de un malentendido entre partes, sino de estructuras y normas profundamente enraizadas que benefician a unos pocos a costa de muchos.

Pensemos en una comunidad indígena que lleva años luchando por el reconocimiento de sus derechos sobre tierras ancestrales. Sin embargo, se enfrenta a grandes corporaciones mineras que, con el respaldo de políticas estatales, buscan explotar esos territorios. En este caso, la disputa no es solo entre la comunidad y las empresas, sino que se extiende a un sistema político y económico que ha favorecido históricamente a las corporaciones sobre las poblaciones marginadas. Las raíces de este conflicto son profundas y abarcan no solo el acceso a la tierra, sino el derecho a preservar la cultura, la identidad y el sustento de las generaciones futuras.

Los tipos de conflicto se manifiestan en distintos niveles de la vida cotidiana y abarcan desde las luchas internas de una persona, hasta los comunitarios y estructurales que afectan a grandes grupos de personas.

Comprender cada tipo, desde el intrapersonal hasta el estructural, le permitirá desarrollar habilidades para enfrentarlos de manera efectiva. Al estar respaldados por teorías de autores como Galtung (1996) y Lederach (2003), estos conceptos proporcionan una base sólida para comprender y gestionar cada uno de ellos, de manera pacífica y constructiva.

