



Mayo 2009

UNA MIRADA GENÉRICA DE LOS CONFLICTOS

Lucicleide de Souza Barcelar
Universidad Autónoma de Barcelona
prettyalegria@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

de Souza Barcelar, L.: *Una mirada genérica de los conflictos*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, mayo 2009. www.eumed.net/rev/cccss/04/lb.htm

RESUMEN:

Definir y comprender el conflicto es fundamental para los científicos de las ciencias sociales. Para ello, el presente trabajo proporciona una aproximación al universo del fenómeno desde diversas perspectivas. En el primer momento nos adentramos en la definición del conflicto y clasificación, a través de la óptica de los más destacados autores de las ciencias sociales y humanas en el escenario actual. Siguiendo esta línea, abordaremos sobre los conflictos y la comprensión del conflicto como una posibilidad para el cambio.

Palabras-claves: conflictología, conflictos, relacion interpersonal

1. ¿Qué es la conflictología?

Vinyamata (2001: 92) define el término conflictología como <<la compilación de conocimientos y procedimientos de análisis e intervención pacífica referidos al conflicto, al cambio, a la guerra, al problema, a la crisis o el caos>>.

La conflictología se centra en el estudio y el análisis de los conflictos en su acepción más amplia e integral, abarca también todas aquellas técnicas, procedimientos, métodos, estrategias y tácticas que hacen posible facilitar ayuda a las partes en conflicto, de manera que sean los propios autores de los conflictos los que por ellos mismos encuentran solución y remedio.

Defiende Vinyamata (2001: 129) la conflictología como una ciencia a-disciplinaria y transversal del conflicto, el Cambio, la Crisis... Sinónimo de Resolución de Conflictos y de Transformación de Conflictos como sistemas integrales e integradores de conocimientos, técnicas y habilidades orientadas al conocimiento de los conflictos, sus posibles causas y maneras de facilitar su solución pacífica y no violenta.

Una vez analizada el estado de la cuestión, hemos considerado oportuno adentrar en el estudio del fenómeno "conflicto", inicialmente realizamos una revisión bibliográfica desde diversos autores, que nos proporciona la comprensión desde una mirada genérica sobre el constructo estudiado. Con todo, proponemos elaborar una reflexión sobre la prevención de los conflictos y la resolución, aspecto que consideramos fundamental para la finalidad de nuestra tesis.

2. Definición de conflicto

Según Vinyamata (2001: 129) el conflicto es definido como *<<lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de las necesidades, se encuentra en relación con procesos de estrés y sensaciones de temor y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos (...)>>*.

Fisas, V. (2001: 30) *<<es un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado (...)>>*.

Entelman (2002: 173) *<<el conflicto es un proceso dinámico, sujeto a la permanente alteración de todos sus elementos. A medida que se desarrolla su devenir cambian las percepciones y las actitudes de los actores que, en consecuencia, modifican sus conductas, toman nuevas decisiones estratégicas sobre el uso de los recursos que integran su poder y, a menudo, llegan a ampliar, reducir, separar o fusionar sus objetivos>>*.

Aron (1982) *<<el conflicto es una oposición entre grupos e individuos por la posesión de bienes escasos o la realización de valores mutuamente incompatibles>>*.

Julien Freund (1983: 65) *<<define el conflicto en un enfrentamiento o choque intencional entre dos individuos o grupos de la misma especie que manifiestan una intención hostil, generalmente acerca de un derecho, buscan romper la resistencia del próximo, usando la violencia, la que podría llevar el aniquilamiento físico del otro>>*.

Rozenblum de Horowitz (1997: 01) *<<el conflicto es divergencia de intereses, o la creencia de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse simultánea o conjuntamente, es decir, que en el momento del conflicto las partes se perciben antagónicas, y no perciben una salida o respuesta integradora para sus diferencias>>*.

Tal como hemos verificado, la mejor parte de las definiciones tienen algo en común. Por lo tanto un aspecto común es que tienen un hilo conductor que entendemos si entramos en conflicto es una contraposición a alguien o algo. Los autores mencionados, hablan de los conflictos para aludir al hecho de lucha o desacuerdo. Así comprendemos que el término "conflicto" se refiere a las fuerzas o posiciones contrarias que en un determinado momento se encuentran y se chocan, pudiendo ser por interés común o por discrepancias.

Comprendemos que el conflicto sirve de respaldo para el cambio; a partir de una situación explícita conflictiva se desencadena una serie de reacciones positivas o no. Lo que está claro es que cuando uno entra en conflicto con alguien de su entorno es porque en cierta parte se siente amenazado desde sus valores sociales, morales, culturales, etc. Aspectos que conciernen al individuo o al grupo. Por nuestra parte, un conflicto interpersonal existe cuando se da cualquier tipo de posicionamiento o actividad incompatible entre dos o más sujetos, lo cual no es necesariamente negativo.

3. Clasificación de los conflictos

Como indica el apartado anterior sobre una mirada genérica de los conflictos, entendemos que los conflictos pueden ser analizados o comprendidos desde diversas perspectivas. La clasificación se hará de acuerdo al contexto social, su magnitud o más bien a sus características. Partiendo de ese supuesto nos basamos en el trabajo de París (2005):

Clasificación de los conflictos
<p>• <i>Teoría de los conflictos latentes, emergentes y manifiestos (Moore, 1995):</i></p> <p><i>Los conflictos latentes son aquellos en que las tensiones básicas todavía no se han desarrollado por completo. Los conflictos emergentes se refieren a aquellos en los que las dos partes son identificadas, las dos partes reconocen la existencia del conflicto, pero si no se lleva un procedimiento de regulación se puede producir una fuerte escalada. Ya los conflictos manifiestos son aquellos en los que las dos partes se comprometen habiendo iniciado negociaciones o la regulación del conflicto, aunque no signifique que llegue a una solución.</i></p>
<p>• <i>Conflicto de intereses o conflictos de derecho (Funes de Rioja, 1996):</i></p> <p><i>Con relación a la razón del conflicto se puede clasificarlos como: conflictos de intereses se refiere a aquellos <<que sirven para fijar reglas sobre condiciones de trabajo o meramente económicas>> (Funes de Rioja, 1996: 96). En cambio, la aplicación de las reglas o la interpretación de las existentes>> se da en los conflictos de derechos. Los primeros se producen cuando aparecen ciertas quejas por parte de trabajadores u otros colectivos por no haber sido tratados bajo los presupuestos de las reglas existentes. Lo segundos cuando se produce una contraposición entre los intereses de diferentes partes.</i></p> <p><i>En función a la magnitud, Funes de Rioja clasifica en: Conflictos individuales son aquellos en los que el interés propio. En cambio, en los colectivos en interés afectado es el grupo. Es decir, la diferencia se establece dependiendo de si se repercute al interés de una única persona o de un grupo, sean estos dos o más.</i></p>
<p>• <i>Conflicto intrapersonal y colectivo Fisher (1990). Se entiende el conflicto desde una perspectiva más estricta desde el sujeto, o amplia desde el interés del grupo:</i></p> <p><i>Los primeros son aquellos que afectan a una única persona. Son contradicciones que producen en el interior de una persona. Los conflictos colectivos son aquellos que afectan a dos o más personas. Dentro de este grupo se puede diferenciar en tres los conflictos interpersonales, los conflictos intergrupales, los conflictos intranacionales, los conflictos</i></p>

internacionales y los conflictos mundiales. Estos últimos se caracterizan en función del número de personas afectadas. En cada caso son más los afectados hasta que alcanzamos el conflicto que perjudica a toda la población mundial.

• **Conflictos de legitimidad, transición, identidad y de desarrollo (Fisas, 1998) relacionados a los aspectos socio-políticos:**

Siguiendo los trabajos de Doom, Vlassenrot (1996) y Lund (1996), Fisas (1998) comenta:

Los conflictos de legitimidad se refieren a aquellos que surgen como consecuencia de la falta de legitimidad, de la ausencia de participación política, o de problemas en la distribución del bienestar. Cuando habla de los conflictos de transición se refiere a aquellos en los que se utilizan. Momentos de cambio político, o de cualquier otro tipo, para establecer las luchas entre potencias rivales con la finalidad de que una de ellas se haga con el poder. Los conflictos de identidad se refieren aquellos que tiene lugar por la falta de reconocimiento de otras formas de vida. Podrían ser conocidos como conflictos étnicos. Por otra parte, los conflictos de desarrollo que se originan por las desigualdades existentes entre los más ricos y los más pobres. La causa sería la desigual distribución de los bienes.

• **Conflictos de alta intensidad y baja intensidad (Morales, 1999):**

Morales habla de los diferentes tipos de conflictos y distingue entre los conflictos de alta y los de baja intensidad, que coinciden con la terminología utilizada por Kriesberg de conflictos tratables y conflictos intratables. Los conflictos tratables son aquellos en los que, a pesar de que existe violencia, la negociación es la que cierra el ciclo y acaba por generar una solución que reconoce la legitimidad de los intereses del grupo. En cambio, los conflictos intratables o de alta intensidad se caracterizan por repetidos fracasos en los intentos de solución. Se trata de conflictos que han afectado a muchas generaciones y que ha generado muchos problemas al grupo, e incluso se constituye como parte de él. No obstante, ambos tipos de conflictos tienen cosas en común, ya que se componen de los mismos elementos (contexto, origen, individual, procesos de grupo, relaciones intergrupales, indicadores de intensidad) pero es el contenido de esos elementos el que varía de una forma de conflicto o otra. Además es tarea sencilla pasar de un tipo de conflicto a otro con los procesos de escalada y des-escalada.

• **Conflictos ideológicos, políticos e interpersonales (Vinyamata, 1999):**

Como conflictos ideológicos Vinyamata apunta <<aquellos que hacen referencia a las ideas, los valores, a las conceptualizaciones, al cúmulo de informaciones y percepciones que contribuyen a dotarnos de un pensamiento determinado, incluyendo los que provienen de la formulación de intereses de poder, y de los provenientes de la inspiración religiosa, y del discernimiento filosófico>>.

Por otra parte, los conflictos políticos son señalados como sus causas << la diversidad de intereses (de necesidades) en lugar da diversidad de formas de expresarlas e interpretarlas>>. Por último los conflictos interpersonales entienden los conflictos que se producen entre varias o más personas, como por ejemplo los conflictos matrimoniales, los conflictos escolares, los conflictos vecinales y cívicos, laborales y entre organizaciones.

Los tipos de conflictos interpersonales que señala Vinyamata, tienen lugar en cualquier esfera de la realidad social. Allí donde son posibles las relaciones sociales es posible el origen de un conflicto interpersonal. Esta es la razón, por la que actualmente oímos hablar

de los conflictos de géneros, de los conflictos laborales, de los conflictos de clase, de los conflictos familiares, de los conflictos generacionales, de los conflictos de religiones, de los conflictos étnicos, de los conflictos de comunidades, de los conflictos de vecinos, de los conflictos educativos, de los conflictos económicos, de los conflictos políticos, de los conflictos amorosos y de los conflictos entre amigos.

• **Conflictos interpersonales, intrapersonales o sociales (Burguet, 1999):**

Marta Burguet señala que los conflictos se pueden clasificar según los colectivos implicados (interpersonales, intrapersonales o sociales. Los sociales pueden ser internacionales, ecológicos o económicos), el tipo de comportamiento (de evitación, competitivo, colaborador, complaciente y transigente) la temática (de intereses, estructurales, de relación, de información y de valores) y la percepción (latente, real, pseudoconflicto).

• **Los conflictos calientes o fríos, (Muldoon, 1998):**

“Por lo general, un conflicto o está oculto, es decir <<frío>>, o es incendiario, como un fuego fuera de control. Mientras que hemos de sacar los conflictos fríos de las profundidades heladas para podernos identificarlos y resolverlos, los conflictos calientes se han de contener primero para poder resolverlos antes de que consuman todo lo que hallen en su camino (...).”

Basado en París (2005: 145 -147).

Por lo tanto los conflictos son clasificados y vistos de diferentes formas, teniendo una significación en función del contexto. En resumen, los conflictos presentados por París (2005) a través de las teorías elaboradas de diversos autores, nos sirven para comprender el constructo que estamos investigando desde diversos ángulos. Sobre todo interesa averiguar los conflictos de relaciones, basados en *Marta Burguet (1999)* que señala que los conflictos se pueden clasificar según los colectivos implicados (interpersonales o intrapersonales) tema que profundizaremos a posterior. No obstante, no hemos considerado oportuno hacer mención de los conflictos bélicos o armados, dado que nuestro interés no es investigar los conflictos de este carácter.

No obstante, de este panorama, hay una infinidad de términos que muchas veces es comprendido como conflictos interpersonales, generando una confusión de definición. Aquí vemos conveniente exponerlos:

Definiciones de los términos vinculados a los conflictos

Término	Definición
Agresividad	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Disposición permanente a comprometerse en conducta de agresión real o fantasmáticas. Se pueden distinguir dos aspectos: una agresividad maligna, destructiva, y una agresividad benigna en la que la combatividad se expresa por la competición y la creatividad (...)(Doron, 1991: 23).</i> • <i>Denominación dada a la aparición creciente de un tipo de conducta hostil que se manifiesta en agresiones de diverso tipo. Conjunto de actitudes hostiles y negativas de una persona (Farré, 1999: 24).</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tendencia a producir conductas hostiles, que se pueden presentar con estilos muy variados: verbal o gestual, manifiesta o disfrazada (ironía), oral o anal (sadismo), etc. La biología las acepta como una característica fundamental de todo ser vivo y las relaciona con el instinto sexual. La psicología y el psicoanálisis confirman esta afirmación, sin embargo, ni todos los psicólogos están de acuerdo con la significación que se les debe dar a estos actos. Unos les dan un carácter hostil y destructivo; otros aplican a todas las tendencias activas dirigidas a la afirmación del yo que son posesivas y constructivas (Currás y Dosil, 99:21).</i>
Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Todas las situaciones de interacción que se caracterizan por divergencias de intereses, competiciones de poder y antagonismos generan conflictos. Cuando el conflicto concierne a estructuras y organizaciones y opone grupos o categorías de actores sociales, pero igualmente cuando divide individuos entre ellos en grupos o en instituciones, o cuando individuos entre ellos mismos obstaculizan el ejercicio de sus papeles y su status cuestionando su jerarquía y posición, el conflicto es social. Un conflicto social expresa por tanto una pluralidad de conflictos que se superponen en diversos sectores de interacciones categorizadoras, grupales o individuales. La intensidad del conflicto crece en función de la relación de fuerza entre grupos de presión, los intereses defendidos y los poderes cuestionados. La violencia aparece cuando la rivalidad y los objetivos de los adversarios parecen irreconciliables o que la negociación no acaba en un compromiso provisorio que atenúe las fricciones ligadas a las comparaciones diversas (...) (Doron, 1991 : 124).</i> • <i>En psicología social, incompatibilidad que se percibe entre actos, metas e ideas. Choque u oposición que puede existir entre tendencias instintivas o afectivas contradictorias. A diferencia de la evolución natural de un ser vivo, la historia personal hace de cada acontecimiento un momento dialéctico del individuo: el conflicto es, sin duda, una dificultad interna que el sujeto encuentra y que lo vuelve a colocar en el centro de sus tensiones, pero es también la condición de un cambio en la búsqueda de un nuevo equilibrio (Farré, 1999: 87).</i> • (...) <i>Conflicto social: Oposición o enfrentamiento entre grupos sociales o entre los miembros de un grupo por competencia, por poder o status social, por la supremacía de ideas y cosmovisiones o por la posesión de recursos materiales. No es necesariamente un factor negativo, ya que puede favorecer la cohesión, la consolidación del grupo y actuar como un factor impulsor del cambio en las sociedades dinámicas (Currás y Dosil, 1999: 149).</i>
Hostilidad	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Actitud duradera y penetrante caracterizada por el cinismo, la desconfianza hacia los otros y la evaluación negativa de las personas y las cosas. Es el aspecto cognitivo de la agresividad, que queda completada por el componente emocional con la ira y el comportamiento con la agresión. La hostilidad es uno de los factores que componen el patrón de conducta tipo A. Concretamente el que ha mostrado una asociación más destacada con los trastornos cardiovasculares. La psicoanalista M. Klein, vio en la hostilidad, junto a la abierta agresividad y la envidia, uno de los componentes del instinto de muerte, y la localización en épocas muy tempranas del desarrollo humano. La hostilidad propia, es vivida con angustia por el niño, que teme destruir con ella el objeto amado (Farré,</i>

	<p>1999: 187).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Actitud de desagrado y rechazo cara a cara a un individuo o grupo, que adopta si lo principal motivo de los actos agresivos (Currás y Dosil, 1999: 339).</i>
Intimidación	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comportamiento de amenaza ritualizado, con fuerte valor expresivo, simbólico de un ataque verdadero pero sin los riesgos de daños corporales que sobreviven en las relaciones egotistas entre animales. Los componentes agresivos son evidentes; las armas (pico, cuernos, garras) se exponen y se tienden hacia el rival. Pero los elementos de temor también están presentes (...) si la intimidación no basta para apartar al oponente, esta falsa zambullida puede transformarse en ataque franco. La defensa en grupo es una forma particular de intimidación en contra de un predador potencial (Doron, 1991: 323 -324).</i>
Ira	<ul style="list-style-type: none"> • <i>La ira no es, desde luego, un instinto, ni una costumbre, ni un cálculo razonado. Es una solución brusca de un conflicto...>> (Sastre, 1971).</i>
Violencia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>La violencia física hace reinar la ley del más fuerte oprimiendo individuos o grupos más débiles (...) (Doron, 1991: 569 - 570).</i> • <i>Calidad de violento. Modo de actuar a través del cual se expresa la ira de forma impetuosa (Farré, 1999: 345).</i> • <i>Maltrato físico o psíquico, ejercido sobre una persona, con el fin de debilitar su voluntad y obligarla a realizar algo. Las acciones violentas están presentes en la vida cotidiana de una forma excesivamente frecuente, afectando la personalidad, la integridad física o moral, los bienes y propiedades, etc... y suscitando tanto de forma individual como grupal, y caracterizando la convivencia del hombre y la sociedad actual. Sus causas son muy complejas, siendo imposible adoptar una explicación unilateral y determinista. Lo que si esta claro es que la mayoría de los actos violentos no son más que una replica o represalia de una situación violenta previa (Currás y Dosil, 1999: 813).</i>
Víctimización	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toda persona que sufre un perjuicio material, físico o moral por el hecho de actuaciones malintencionadas de otros o de acontecimientos exteriores perjudiciales. Por extensión, es víctima todo individuo que pierde el dominio de un objeto, de una situación y de un comportamiento (víctima de su conducta), o que es el juguete de manifestaciones incontroladas (víctimas de alucinaciones). La víctima puede ser individualizada y situada en una relación concreta con un delincuente. Puede ser solamente hipotética, potencial o difusa cuando el perjuicio afecta a una colectividad pública o a un objetivo anónimo privado (...) (Rolon Doron, 1991: 568).</i> • <i>Víctima expiatoria: Víctima de cualquiera condición y edad, inmolada por un robo o persona de una idoneidad, como forma de expiar las faltas cometidas y buscar la redención...Cabeza de turco, persona o cosa que sufre la agresividad (física de otro tipo) de los demás , sin causa de ella (Currás y Dosil, 1999: 811).</i>

Como consecuencia de todo esto, lo que vemos es que un conflicto tiene como principal aspecto el desacuerdo. No obstante, puede desglosarse en conductas hostiles o de rechazo,

incluso gestos cargados de ira, y finalmente culminar en conductas de violencia física y/ o verbal.

El conflicto no es algo necesariamente negativo, todo lo contrario, es algo positivo si en este momento de desacuerdo se utiliza la vía del dialogo para el acuerdo.

4. El conflicto como una posibilidad para el cambio

Los conflictos en general se asocian a algo negativo, puesto que cargan una serie de valores difíciles de solucionar y/ o intervenir. Pero lo vemos desde una perspectiva positiva.

“El conflicto nos priva de la ilusión que controlamos nuestras vidas. Conlleva la pérdida, la separación y la dependencia no deseada. Nos obliga a desarrollar aptitudes y emplear recursos que no pensábamos que teníamos. El conflicto nos empuja más allá de nuestros límites. Con todo, interrumpe nuestros sueños, sacude nuestras vidas, nos saca del nido, nos priva de la comodidad y nos obliga a valernos por nosotros mismos” (Muldoon, 1998: 42).

Son muy diversas las maneras que se comprende los conflictos. En la actualidad parece haber una convergencia en lo que dice respecto a considerar los conflictos como una posibilidad para el cambio, para la transformación.

Teniendo en cuenta los estudios desarrollados sobre la regulación de los conflictos, podemos decir que hay tres modelos distintos señalados por París (2005):

- *La resolución de conflictos: El conflicto es visto desde una perspectiva negativa. Se centra en la evolución y el resultado final del conflicto. No obstante enfatiza los efectos negativos del mismo.*
- *La gestión de los conflictos: El conflicto es visto como algo natural, que forma parte de las relaciones humanas, aunque resalte el aspecto negativo (destrutivo).*
- *La transformación de los conflictos: El conflicto es visto como una situación oportuna para el aprendizaje de nuevas dinámicas. Una situación conflictiva puede transformar de manera positiva no solo las relaciones humanas, como a los implicados en el conflicto. El diálogo es fundamental para la búsqueda de una alternativa serena.*

5. CONCLUSIÓN

Es bien acertado pensar que si un individuo entra en conflicto con alguien es porque algo pasa, y esto desde nuestro punto de vista es positivo, porque se lleva a la luz un hecho que a lo mejor si no fuera exteriorizado seria callado, ocultado... Sin embargo si existe el conflicto significa que el sujeto superó las limitaciones de su mundo cerrado y consiguió trasponer a través de alguno medio de comunicación su inquietud. Ahora llegado a este punto, lo que realmente hará la diferencia en considerar el conflicto como positivo o no será la manera que se resuelva.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado, vemos que las definiciones sobre el conflicto van cargadas de una ideología, eso es, la manera de comprenderlo o verlo. No obstante nuestro estudio no esta sujeto a una definición, más bien lo que buscamos es analizar desde una perspectiva positiva, aunque muchas veces utilicemos el termino resolución. Partimos de la

idea que el conflicto es una oportunidad para la transformación positiva siempre y cuando los implicados utilicen estrategias pacíficas. Independiente del término, vemos el conflicto como una posibilidad positiva de transformación.