



## Tokiko Gobernuetan Bizikidetzaren Sustatzeko Udal Sarea

### CONTENIDO

#### ARTÍCULO

Contradicciones, actitudes y comportamientos / Kontraesanak, jarrerak eta jokabideak

#### LITERATURA

##### AIPAMENA

"Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos"

#### FORMACIÓN

Mediación y Promoción de la Convivencia en el Ámbito Escolar

Mediación y Gestión de Conflictos en el Ámbito Comunitario y en el ámbito Organizacional

#### GIZAGUNE 3.0

"Contradicciones, actitudes y comportamientos"

"Kontraesanak, jarrerak eta jokabideak"

**Y**a hace tiempo que conocemos este documento, publicado por [La Oficina del Alto Comisionado para la Paz de Colombia](#). En él, se explican de forma sencilla y amena muchos de los conceptos básicos para la mejora del **diálogo** y la **gestión pacífica de los conflictos**.

A continuación reproducimos una parte del texto que, a nuestro entender, expone muy claramente tres de los elementos esenciales para la comprensión de los conflictos:

A diferencia de la violencia, que sí podemos evitar, **los conflictos son parte de la existencia humana y parte de la vida social**. Todas las personas tenemos conflictos y aprender a tramitarlos responsablemente es una forma de construir paz.

"...gatazkak giza existentziaren parte eta bizitza sozialaren parte dira."

Una comunidad o sociedad que sabe y aprende a manejar constructivamente sus conflictos disminuye potencialmente las posibilidades de violencia y mejora su convivencia.

Los conflictos existen desde las esferas personal, amorosa, familiar o política, hasta la escala internacional y global; las personas tenemos y podemos desarrollar capacidades para manejarlos pacíficamente. Según Galtung, el conflicto es una interacción humana en la cual se pueden identificar tres elementos esenciales:



“Gatazka oro interesen kontraesan bat da...”

WAY  
ROES

Photo by Brendan Church on Unsplash

Todo conflicto es una **contradicción de intereses** entre dos o más partes. Dicha contradicción puede ser real o aparente, y generalmente obedece a algo que está en juego y por lo cual se entra en un enfrentamiento o lucha. Ese algo puede ser tangible, como un recurso material, o intangible como la necesidad de reconocimiento y aceptación o la forma de hacer algo.

Existen diversos **supuestos y actitudes** de cada una de las partes de un conflicto, que corresponden a las formas como dichas partes se perciben entre sí y al trato que se dan. Los supuestos y actitudes definen el grado de apertura que tienen las partes para afrontar el conflicto, y determinan su transformación o su perpetuación.

Estos supuestos o actitudes también se refieren a las posiciones, percepciones y creencias que cada parte tiene sobre la otra y a las ideas acerca de lo que es mejor y lo que no, así como a los niveles de cooperación o competencia que desarrollan quienes se enfrentan; qué

están dispuestos a ceder y hasta dónde.

El **comportamiento**: es la traducción de los supuestos y las actitudes en acciones externas; estas pueden ser desde acciones pasivas-negativas como la displicencia y la negación, hasta descalificaciones verbales y violencia física. Cuando la actitud es de apertura y colaboración, la acción se puede traducir en acuerdos de buena fe y trabajo conjunto para el mejoramiento de la situación.

**Contradicciones, actitudes, y comportamientos**: los tres elementos interactúan y trazan la dinámica que toma un conflicto. La contradicción define el tema del conflicto, pero son las actitudes y los comportamientos entre las partes los que inciden en que el conflicto pueda escalar y agravarse e incluso pueda terminar en violencia. O en que, por el contrario, las partes puedan tramitarlo de manera pacífica y colaborativa, de forma tal que el acuerdo al que se llegue sea benéfico para todos los implicados.

“Kasu askotan, gatazkaren parte bakoitzak bestea oker dagoela eta itentzio txarrez jokutzen duela uste du...”

En muchos casos, cada parte de un conflicto cree que la otra parte está equivocada o actúa con mala intención, mientras que se considera a sí misma como objetiva y con buenas intenciones.

Si esta creencia es mutua y persiste la desconfianza, habrá pocas posibilidades de cambio o de abordaje constructivo.

Texto extraído de [“Facilitar diálogos y transformar conflictos: conceptos y herramientas básicas”](#) elaborada como parte del proyecto ‘Diálogos y Capacidades para la Paz Territorial’, liderado por la Oficina del Alto Comisionado para la Paz.

## Formación Online 2018

### ¿Quieres especializarte en mediación, gestión de conflictos y promoción de la convivencia?



En 2018 ofreceremos los nuevos cursos de especialización en **mediación, promoción de la convivencia y gestión de conflictos**. Desde hoy puedes preinscribirte en cualquiera de estos 3 cursos de modalidad online para recibir toda la información en tu correo electrónico en cuanto esté disponible.

**Preinscripciones >**



Especialización en  
Mediación y promoción  
de la convivencia en el  
Ámbito Escolar

29 enero 2018  
200 horas



Especialización en  
Mediación y gestión de  
conflictos en el Ámbito  
Organizacional

26 febrero 2018  
200 horas



Especialización en  
Mediación y gestión de  
conflictos en el Ámbito  
Comunitario

09 abril 2018  
200 horas



[www.fundaciongizagune.net/formacion](http://www.fundaciongizagune.net/formacion)

### ¿Te gustaría recibir en tu correo Boletín Elkargunea?

Si te interesa la **gestión de conflictos**, la **mediación**, la **promoción de la convivencia**, la **cultura de paz**... No te pierdas ni un número y recibe en tu correo el Boletín Elkargunea cada mes.






LITERATURA  APAIMENA**Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos**




La sociedad del siglo XXI demanda nuevas vías de solución de conflictos que ofrezcan al ciudadano una respuesta más rápida, eficaz y satisfactoria, y es en este marco donde la mediación en los últimos años se viene mostrando como un mecanismo especialmente adecuado para la gestión de un buen número de ellos.

Ante los nuevos retos que la eclosión e «institucionalización» de la mediación supone en nuestro ordenamiento, se presenta esta obra con el propósito de servir de guía y ayuda a los diferentes operadores del ámbito socio-jurídico. Todos ellos, desde jueces, fiscales y abogados, hasta psicólogos, trabajadores sociales y mediadores, van a tener una importancia decisiva en el nuevo panorama establecido a partir de la ley 5/2012 de mediación civil y mercantil, el cual implica, además de un profundo cambio de mentalidad en la forma de gestionar los conflictos, una transformación de las propias estructuras y configuración del ordenamiento jurídico.



Fitxa Teknikoa:

-  **Izenburua:** "Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos"
-  **Idazleak:** Helena Soletto
-  **ISBN:** 9788430972739

-  **Urtea:** 2017 (3ª edición)
-  **Orrialde Kopurua:** 768
-  **Editoriala:** Tecnos



## gizagune 3.0

navegando por la red... {noviembre @ azaroa} **2017** **La desescalada del conflicto**

En esta etapa el conflicto se hace comprensible para las partes y permite... ▶

 **Oficina del Alto Comisionado para la Paz**

La Oficina del Alto Comisionado para la Paz (OACP) nace en 1994 cuando... ▶

 **¿Qué tipos de mediación existen en el ámbito civil?**

Mediación familiar, mediación mercantil, mediación en el ámbito comunitario... ▶

**¡No te pierdas nada!**

Además de suscribirte al boletín puedes mantenerte informado a través de las redes sociales de Fundación Gizagune. Además de los últimos números del Boletín de la Red Elkargunea, encontrarás las últimas publicaciones en el Blog oficial, información sobre las últimos cursos de formación y mucho más a través de nuestras redes sociales:



Si deseas recibir el Boletín Elkargunea o bien darte de baja, envía un e-mail a: [admin@gizagune.net](mailto:admin@gizagune.net)

Edición y Dirección

[www.fundaciongizagune.net](http://www.fundaciongizagune.net)[www.elkargunea.net](http://www.elkargunea.net)