

Reseña

La Conflictología: Un Aprendizaje Positivo de los Conflictos

Título: Aprender del conflicto. Conflictología y Educación.

Editor: Eduard Vinyamata, Universidad Oberta de Cataluña.

Edición: GRAÓ, Barcelona.

Número de páginas: 142.

Año: 2003.

Introducción

Aprender del conflicto. *Conflictología y Educación* es un estudio en el que se pretende mostrar una visión positiva de las situaciones conflictivas. A lo largo de este análisis se enfatiza la posibilidad de entender y aprender el conflicto de diferentes maneras. Es decir, *en función de cómo sea regulado tenemos una percepción distinta de nuestros conflictos con los y las demás*. Así, si hacemos uso de la violencia y de la destrucción, lo entendemos de forma negativa ya que se basa en la aniquilación de las otras partes afectadas. En cambio, si usamos métodos pacíficos de regulación, como el diálogo, la cooperación y la percepción, surge una concepción positiva que busca la reconciliación de las partes con el objetivo de reconstruir las relaciones humanas.

El conflicto es un proceso natural de la sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, pudiendo ser un factor positivo para el cambio y el crecimiento personal e interpersonal o un factor negativo de destrucción, según la forma de regularlo. El conflicto no es ni bueno ni malo, simplemente existe. Es como una fuerza natural que, controlada y en su justa y equilibrada fuerza, puede desarrollar a la naturaleza, producir energía y estimular la vida y, por otra parte, cuando se presenta en forma descontrolada, puede alterar los ciclos

naturales, destruir e impedir el crecimiento de la vida (Muñoz Belmar, 2003: 97).

De esta forma, en todo este libro, se manifiesta la necesidad de educar y de aprender la manera positiva de entender los conflictos, basada en mecanismos pacíficos de acción. Se habla de la importancia de aplicar estos estudios en el currículum escolar con la finalidad de que los y las estudiantes conozcan diferentes alternativas para hacer las cosas. La educación en este tipo de conocimientos ayuda a los jóvenes a comprender que hay modos de relacionarse que van más allá de la violencia, y que permiten la búsqueda de alternativas creativas que facilitan la aparición de soluciones para los problemas. Estos aprendizajes se transmiten con el propósito de construir un mundo basado en los valores de paz que nos dirige hacia el fin de la “espiral de la violencia” y al principio de la “espiral de la paz”, y como objetivo último hacia la creación de una *cultura para hacer las paces*.

Los diferentes autores y autoras que colaboran en la redacción de este libro utilizan ejemplos de casos para mostrar las ideas anteriores. Es decir, explican programas llevados a cabo en diferentes centros escolares que pretenden educar a los y las estudiantes en la transformación. Ramón Alzate Sáez de Heredia enfoca su capítulo siguiendo esta dinámica. De igual manera, aparecen ejemplos de situaciones conflictivas entre los alumnos y alumnas de una determinada escuela, de los que se analizan las consecuencias y las formas de regulación. Esta idea se corresponde con *el caso Emi, la alada de M. R. y el profesor burlado* del capítulo escrito por Fina Dantí.

Por último, es importante señalar los distintos capítulos que conforman este libro. Así, encontramos a Eduard Vinyamata con “Comprender el conflicto y actuar educativamente”, Nelsa Curbelo con “Educación para la con-vivencia y la democracia”, Marta Burguet con “Ante el conflicto... Una apuesta por la educación”, Ramón Alzate Sáez de Heredia con “Resolución de conflictos. Transformación en la escuela”, Montserrat Moreno Marimon con “Conflictos y emociones: un aprendizaje necesario”, Beatriz Muñoz Maya con “Educar para la gestión alternativa de conflictos como vía de profundización de la democracia”, Fina Dantí con “Vida y conflicto. Narración de una experiencia en resolución de conflictos y mediación en un centro de educación secundaria”, Alejandro Muñoz Belmar con “Juego de rol: recurso metodológico para la resolución de conflictos escolares”,

Carla Pallás con “La conflictología: una perspectiva socioeducativa” y Pilar Quera con “El conflicto: escuchar, aprender y crear”.

El conflicto visto como una alternativa pacífica

Los conflictos no suelen fundamentarse en la diferencia de criterios, de intereses, de formas culturales o nacionales, sino en errores de método en la gestión de las tensiones y de la convivencia, en orígenes diversos relacionados con nuestra manera de comprender la vida y el mundo, con nuestra salud, con las formas organizativas de las que nos hemos dotado, con errores que cometemos y a las que no acertamos a dar solución (Vinyamata, 2003a: 17).

Uno de los temas principales del libro es la necesidad de educarnos en el conflicto y de aprender los mecanismos de la Conflictología. En este estudio, se menciona la conflictología¹ como la disciplina que estudia a los conflictos y cuya necesidad en el ámbito educativo es imprescindible. De este modo, la conflictología como disciplina tiene como objetivo enseñar las principales actitudes para una posible regulación positiva de los conflictos. Desde las investigaciones que se vienen haciendo en la Cátedra UNESCO de Filosofía para la Paz, consideramos que la transformación es la metodología más acertada para hacer posible esas regulaciones positivas y para alcanzar la creación de la cultura para hacer las paces, a diferencia de la resolución o gestión de conflictos. Por esta razón, a lo largo de la recensión y en relación con mi investigación, iremos nombrando la transformación como método que facilita el encuentro de soluciones creativas y las regulaciones positivas que benefician a todas las partes afectadas en la medida de lo posible. Tal y como nos dice Beatriz Muñoz Maya (2003: 71), la educación en esta especie de conocimiento “fomenta la participación ciudadana en la toma de decisiones [...] Esta participación ha de propiciar la transformación de la ciudadanía en diplomacia ciudadana y la democratización y participación de la misma en la búsqueda de soluciones a sus conflictos”.

Como se ha dicho, este tipo de educación pretende generar el aprendizaje en la posibilidad de entender los conflictos positivamente.

¹ Conflictología es la terminología introducida por Vinyamata para referirse a la disciplina de los conflictos.

No obstante, desde nuestras investigaciones creemos que *las situaciones conflictivas no son positivas ni negativas en sí mismas sino que dependen en las formas en las que sean reguladas*. Así, esta visión alternativa de los conflictos requiere de un cambio en la concepción de los usos del poder, en las percepciones de las otras partes afectadas y un cambio desde la respuesta competitiva a la cooperativa.

En primer lugar, en el libro se observa la necesidad de un uso del poder basado en la igualdad de condiciones para todas las personas. Para la elaboración de mi trabajo de investigación, yo misma relaciono estas ideas con la teoría del poder de Boulding (1993), teoría con la que busca profundizar en las capacidades humanas para hacer uso de las formas productivas e integrativas de poder. Tradicionalmente, los conflictos se han regulado con los poderes destructivos y el uso de la subordinación, lo que ha conducido, al mismo tiempo, a las respuestas competitivas surgidas del miedo y de la desconfianza.

De esta forma y vinculado con la teoría de Boulding, Curbelo (2003) comenta en el libro, también, la necesidad de establecer un cambio en las concepciones del poder. Así, este cambio requiere comprender tres maneras diferentes de ejercer el poder: “el poder sobre”, que es el poder que ejercen aquellos que ordenan como son los políticos o los militares. Es un poder que está sobre los demás y que tenemos que obedecer. Es un modelo que no necesita ni razones ni sentimientos. “El poder con” tiene lugar cuando se desempeña en grupo o en conjunto. Es el poder colectivo en el que cada uno quiere lo que el grupo ha decidido. En último lugar, “el poder desde” que nace desde dentro y está respaldado por la autoridad moral y el testimonio de vida.

Teniendo en cuenta estas diferencias, la visión positiva de los conflictos depende de la primacía que se dé a cada una de ellas en un momento determinado. En este sentido, la consecución de estas diferencias y de la visión positiva se produce cuando se consigue aliar “el poder con y el poder desde”, que es el poder que libera a quien lo ejerce. De esta forma, se facilita el equilibrio de poderes, la igualdad entre los y las afectadas y desaparece el miedo. La desaparición de la subordinación no produce la misma amenaza para las partes, lo que genera un mayor grado de confianza y de seguridad en todos y todas las involucradas.

Por otro lado, el cambio de percepciones es otro de los elementos que aparece en el libro como imprescindible para alcanzar la transformación de conflictos y para la disciplina de la Conflictología. Aprender a ponernos en el lugar de las otras personas y a reconocer sus intereses como si fueran los propios. El reconocimiento juega un papel muy importante, ya que únicamente cuando nos sentimos reconocidos por el otro/ la otra somos capaces de interactuar con formas pacíficas. Con la finalidad de hacer visible esta idea, desde las investigaciones de la Cátedra UNESCO de Filosofía para la Paz, rescatamos la teoría de Honneth (1997) sobre el reconocimiento. Así, observamos que el no sentirnos reconocidos produce un sentimiento de indignación, que prolongado en el tiempo, hace surgir sentimientos de rencor en las personas que lo padecen, y cuyas consecuencias, conducen a las respuestas competitivas, violentas y destructivas. La integridad de la persona se alcanza cuando es reconocida físicamente, como miembro de una comunidad jurídica con todos los derechos y deberes, y con su particular modo de vida por muy distinto que sea. Esta forma de ser vistos por el otro/ la otra produce sentimientos de respeto y seguridad que benefician las interacciones, el uso del diálogo y la comunicación. Sólo cuando nos reconocemos recíprocamente nos sentimos dispuestos a establecer contactos en los que los intereses y necesidades de cada parte se hacen propios, de tal forma que somos capaces de establecer empatía y de cambiar las percepciones. En este sentido, Quera (2003:125) menciona a Humberto Maturana (biólogo) para referirse a lo que él llama como “biología del amor”. Sostiene que cada uno de nosotros es un centro del universo y que el único método para que podamos aprender a cooperar y coordinar acciones, debido a nuestras muchas diferencias, es mirar al otro con una visión de amor, esto es, ver y reconocer la legitimidad del otro.

En último lugar, el tercer elemento que facilita esa comprensión positiva de las situaciones conflictivas es el uso de las respuestas cooperativas y que también se observa en el libro. En este sentido, en mis investigaciones observo cómo los diferentes expertos y expertas en el tema distinguen distintas respuestas posibles ante la presencia de un conflicto. Algunos de ellos hablan de evasión, supresión, acomodación, competición, cooperación, negociaciones o pactos... La mayoría señala como posibles las mismas respuestas aunque cambien las terminologías para referirse a ellas. También muestran la

cooperación como la respuesta más adecuada para las regulaciones positivas y pacíficas, que facilitan el reconocimiento la comunicación.

Los distintos autores que trabajan en este libro consideran que la cooperación se refiere a respuestas que ofrecen ganancias similares para todas las partes afectadas en la medida de lo posible. Es tangible, a diferencia de la competición, cuando los intereses de las personas son compatibles y hace que el problema sea visto como una disputa común. Es decir, estos autores, comentan que con la cooperación las partes no buscan satisfacer únicamente sus intereses, sino que se preocupan por los intereses comunes y dedican sus energías y fuerzas hacia la consecución de los mismos. Este hecho no quiere decir que olviden los intereses individuales, sino que los dejan en un segundo plano para trabajar conjuntamente con las otras partes hacia la búsqueda de una única solución común. Podríamos decir que con la cooperación los y las afectadas dejan de ser “enemigos y enemigas” para convertirse en colaboradores que se necesitan para alcanzar soluciones viables, creativas y válidas para el conjunto (Quera, 2003).

Otro punto importante que se trata a lo largo esta obra es el de las causas de los conflictos. En el análisis de las situaciones conflictivas, poseer el máximo grado de información es uno de los factores importantes. Como consecuencia, conocer los orígenes y las causas que nos llevan a enfrentarnos los unos con los otros se hace necesario para la aplicación de la transformación. Cabe decir que las razones de los conflictos son diversas y, por ello, los métodos de intervención también deben serlo con la finalidad de adaptarse a ellas.

Para explicar los orígenes de los conflictos, una de las teorías que menciona Vinyamata (2003) a lo largo del material reseñado es la que se refiere a la fórmula “aparición, causa, evolución y desarrollo”. Es decir, la no satisfacción de necesidades básicas o deseos pueden derivar hacia actitudes concretas para su satisfacción. Generalmente, los sentimientos de miedo, angustia y temor son los causantes de acciones para superar las dificultades y tratar de satisfacer las necesidades. Sin embargo, las acciones encaminadas a la satisfacción de las necesidades también puede terminar en actitudes violentas o de agresión, que a su vez acabarán generando respuestas de terror o de violencia superior. Por esta razón, debemos preocuparnos por guiar adecuadamente estas acciones para que no terminen convirtiéndose en lo opuesto a lo buscado pacíficamente.

Eduard Vinyamata considera el proceso *necesidad-miedo-agresividad* como el sistema básico de funcionamiento y de evolución de los conflictos. A partir de esta comprensión, es posible ofrecer sistemas para reducir los costes negativos de algunos conflictos y aprender a aprovechar las capacidades humanas de reacción frente a las dificultades.

Luego, los conflictos se resuelven conociendo sus causas, estableciendo tratamientos de conflictos y considerando que el conflicto no debe ser eliminado, destruido, ignorado o evitado, por la razón o la fuerza, sino buscar la mejor manera para resolverlo, con el menor coste y la mayor eficacia, posibilitando la permanencia de su resolución en el tiempo. En este sentido, la resolución de conflictos tendrá como objetivo principal comprender el conflicto y eso implicará conocer más que una solución *a priori* o a partir de un supuesto moral preestablecido, las razones que han hecho surgir el conflicto, por ejemplo, entre dos personas (Muñoz Belmar, 2003: 99).

Vinyamata (2003a) destaca como las causas propias de un conflicto las que siguen: 1) La injusticia social, miseria, intereses económicos, cuestiones de poder, entorno social excesivamente competitivo y agresivo, problemas sociales que tienen como consecuencia la aparición de guerras. 2) Los miedos, las fobias, la falta de sosiego, de serenidad, frustraciones, insatisfacción emocional o sexual, desorden, problemas y errores de comunicación, y disfunciones en las relaciones y percepciones negativas que se relacionan con todos los procesos de conflictos. 3) Los valores, las concepciones filosóficas, la disociación entre la conciencia y la vida, la carencia de sentido y de comprensión de la vida, desamor que acostumbra a estar en la raíz de todos los conflictos. 4) Por último, las enfermedades físicas y mentales, y los procesos biológicos que afectan al comportamiento que pueden ser la causa o consecuencia de procesos conflictuales continuados.

Al mismo tiempo, tenemos que recordar que no existe una tipología pura, sino que en cada caso existe una mezcla, en una u otra proporción, de cada uno de los cuatro elementos básicos.

Por otro lado, con la finalidad de prevenir estas causas que originan conflictos y de producir una educación que prevea y aporte soluciones a los mismos, se pueden llevar a cabo las siguientes actitudes: 1) Adoptar un sistema de vida sano. 2) Saber relajarse, conocerse a sí mismo. 3) Adoptar una actitud serena ante la vida, alejada de objetivos

inalcanzables. 4) Valorarse, mantener el sentido del humor, controlar y disfrutar de las emociones, aprender de los conflictos y de las crisis. 5) Rodearse de un entorno agradable. 6) Procurar la satisfacción y el bienestar de quienes nos rodean. 7) Finalmente, hacer del cambio un sistema de superación de las dificultades (Vinyamata, 2003a).

En resumen, comprender las causas del conflicto nos ayuda a conocerlo mejor y saber las acciones que debemos llevar a cabo para regularlo pacíficamente. En este sentido, la transformación debe dirigirse al análisis de las mismas, y la conflictología como disciplina tiene que dedicarse a educar en este sentido. Su objetivo es que los alumnos y alumnas aprendan a descifrar las razones del enfrentamiento y que tengan habilidades para aplicar a los conflictos de la vida las técnicas de la transformación.

En general, la tesis más importante que se destaca en este libro es la necesidad de educar a la población en las alternativas creativas de regulación de conflictos. Se pretende que las personas sean concientes de la existencia de posibilidades positivas de regulación, que permiten la concepción positiva de los conflictos, y, que se den cuenta de las sus capacidades para hacer reales estas prácticas.

La conflictología como disciplina y la metodología de la transformación

“El conflicto se presenta cuando se encuentran dos actores en oposición incompatible, lo que conduce a un enfrentamiento o lucha” (Muñoz Belmar, 2003: 98).

Tradicionalmente, y desde la Cátedra UNESCO de Filosofía para la Paz, creemos que los conflictos han sido entendidos de manera negativa aludiendo a la lucha, a la oposición, al combate... En cambio, y como hemos comentado, existen alternativas para comprenderlo de manera positiva en relación con la cooperación, al cambio de poder, de percepción, a la comunicación, al reconocimiento.

Es decir, con la práctica del método y de las técnicas propias de la transformación.

En este sentido, desde mis investigaciones considero que la transformación es la tercera terminología que se ofrece a los estudios

de los conflictos, recordemos la resolución y la gestión de conflictos² que da primacía al aprendizaje de las partes durante la permanencia del proceso. Para la transformación no es tan importante alcanzar soluciones para la satisfacción de las necesidades, como el crecimiento de las partes durante la situación conflictiva. Este crecimiento se produce en torno al reconocimiento y al empoderamiento principalmente (Bush, 1996). Es decir, son las personas las que se hacen capaces de regular sus conflictos por ellas mismas. Para este hecho, el diálogo, como ya hemos dicho, juega un papel importantísimo. De esta forma, con el uso de estas herramientas, es más fácil la convivencia pacífica, la consecución de la “espiral de la paz” y la creación de la cultura para hacer las paces. La transformación es un aspecto imprescindible para esta cultura de la paz y debe ser utilizada de forma que las consecuencias del proceso sean tan reales que puedan tener duración en el tiempo.

[...] Apostamos por una educación que vele por la felicidad de las personas. A menudo, un cierto puritanismo nos ha impedido entender adecuadamente la felicidad y darnos permiso para ser felices. Educar para reducir los conflictos supone apostar por la felicidad (Burguet Arfelis, 2003: 43).

En este sentido, y tal como se menciona en el libro, la conflictología es la disciplina que ha de ser capaz de educar en los aspectos característicos de la transformación, con la finalidad de que las partes puedan regular sus conflictos por ellas mismas, haciendo uso de su empoderamiento, y con el objetivo último de reconstruir las relaciones humanas por medio de la reconciliación. De ahí, surge la importancia de introducir dicha disciplina en el ámbito académico de una forma completa y totalmente organizada. La conflictología ha de ser una disciplina interdisciplinar en la que convergen y cristalizan corrientes, métodos conocimientos diversos. De entre ellos, Vinyamata (2003) destaca la filosofía práctica, los diversos estilos de meditación, la prevención de riesgos, la gestión de emergencias y catástrofes, las especialidades médicas relacionadas con el estrés, las aportaciones de

² La terminología de resolución de conflictos recibió críticas en su momento, no obstante es la terminología que más ha sido utilizada para referirnos a estas investigaciones. Así, en este libro continuamente surge esta denominación para referirse a lo que actualmente se conoce como “transformación”.

la pedagogía, de corrientes diversas de psicología humanitarista. También, son relevantes las aportaciones de los conflictos armados, de la sociología, del derecho, de la historia...

Como consecuencia de esta amalgama de ciencias que participan en el contenido de la conflictología, ésta mantiene un carácter abierto y plural que permite intervenir en casos intratables en los que la mediación y el arbitraje no poseen suficiente capacidad de acción. La mediación es una técnica para la solución de algunos conflictos que necesita de la comunicación. Así, puede ser formal (encuentros realizados entre las partes y que siguen unos pasos) o informal (forma parte de una actitud o forma de hacer frente a los conflictos de manera dialogante, pero que cada uno puede ponerla en práctica en su quehacer cotidiano). La mediación formal se compone de la formalización, del cuéntame, el qué tratamos, las opciones y los acuerdos. Aunque tiene un carácter creativo, también, tiene límites si no existe el tiempo y el espacio necesario. Es un programa voluntario que necesita de la disponibilidad de los participantes (Dantí, 2003).

La mediación es una técnica más de la que nos puede informar y educar la conflictología, al aportar conocimientos y habilidades para regular conflictos y crisis. Se convierte en un quehacer de campo, de intervención práctica que intenta reflexionar sobre lo que se hace y las consecuencias de las acciones y los hechos.

La conflictología [...] no implica actuar con presión o violencia, sino más bien examinar los déficits o insatisfacción de alguna necesidad, estableciendo diferencia entre los conflictos de intereses en los que las partes intentan hacer primar sus privilegios y ventajas sobre la otra [...] (Muñoz Belmar, 2003: 101).

En resumen, y como consecuencia de estas ideas, las características más importantes de la conflictología son: es una a-disciplina ya que es interdisciplinar, su centro es el conocimiento e intervención práctica en los conflictos, es transversal a diversos quehaceres, es comprensiva de todas y cada una de las corrientes teóricas, y su conocimiento produce una transformación y una reacción espontánea de compromiso consigo mismo (Muñoz Belmar, 2003).

En función de los principios propios de la conflictología, el conflictólogo se caracteriza por lo siguiente: 1) Es el guía que facilita a las partes llegar a una reflexión y pensamiento durante el proceso. 2) Conduce a las partes a la revalorización de sí mismos. 3) Ayuda a las

personas a establecer un reconocimiento de sí mismos y de los otros y otras. 4) Anima a las partes a que descubran su libertad y voluntariedad. 5) Es un profesional que trabaja desde la prevención y para la prevención. 6) Actúa como creador que se centra en una reflexión en la acción, en una investigación en la acción y en una reflexión después de la acción. 7) Por último, su tarea se centra en tres valores básicos que son la valentía, ya que se arriesga a hacer un trabajo que le puede llevar al fracaso, la prudencia, para no caer en el discurso moralista y la rectitud en el seguimiento de sus valores y su estrategia (Pallás, 2003). Además, otros valores en los que el conflictólogo ha sido educado son el pensamiento crítico, la denuncia de la injusticia social, el desarrollo de valores y actitudes para las convivencias pacíficas, el desarrollo de la autoestima, la tolerancia a la diferencia, el reconocimiento de intereses, el respeto y la comunicación y la adquisición de destrezas para la autogestión.

Finalmente, el conflictólogo trabaja durante todo el proceso de duración del conflicto. Es decir, antes de la aparición del mismo con el uso de la prevención, con acciones de sensibilización y de anticipación a la aparición de acciones violentas. También interviene cuando el conflicto aparece y finalmente, después del estallido del conflicto.

Por último, se tiene que destacar otro aspecto que se menciona en las páginas de este libro y que es un elemento más de la transformación y, por lo tanto, del que se debe educar a través de la conflictología. A lo largo del libro, los diferentes expertos y expertas que colaboran mencionan la importancia que tienen los sentimientos para el éxito de la transformación. Es decir y de acuerdo con las investigaciones que venimos haciendo en la Cátedra UNESCO de Filosofía para la Paz, la presencia de sentimientos negativos como el odio y el rencor nos conducen hacia usos violentos y destructivos de nuestro poder que finalizan con la aniquilación de las partes. En cambio, sentirnos repletos de sentimientos positivos como el amor, el respeto, la confianza y la seguridad facilitan el proceso de regulación y de búsqueda de alternativas pacíficas al hacer posible la comunicación y el diálogo. En este sentido, la carencia de expresión de los afectos se puede convertir en una de las principales causas de violencia y uno de los valores determinantes al intentar recomponer el tejido social. De ahí, surge la necesidad de reconocer la *ternura* como un valor propio para la transformación y posible tanto en las mujeres como en los hombres.

Teniendo en cuenta esta idea, en el libro se nos dice que los conflictos interpersonales siempre están acompañados por una carga emocional, por ello la transformación tiene que ir acompañada también de un aprendizaje en las emociones y en los sentimientos. El conocimiento de las emociones es necesario para aprender a regular conflictos, aunque esta tarea no es suficiente ya que requiere, conjuntamente, de los otros elementos que forman parte de la transformación.

Sentimientos como la alegría, la tristeza, el miedo, el afecto, la simpatía, el enfado, etc. pueden ser identificados desde muy temprana edad y pueden ser también reconocidas las causas que los suelen provocar [...] Cuando diferentes sentimientos y las causas que los pueden provocar son ya identificados por niños y niñas, es posible seleccionar algunos sentimientos desagradables y sus opuestos [...] (Moreno Marimon y Sastre, 2003: 65).

En resumen, debemos aprender a educarnos en los valores propios de la transformación y la conflictología como disciplina con el uso de sentimientos positivos que favorecen la convivencia entre personas, las relaciones interpersonales y las actitudes pacíficas de organización.

Conclusión

Del posicionamiento que aparece en este libro y que se presenta en estas páginas se desprende el énfasis en la interdisciplinariedad de los estudios para la paz y todos aquellos campos que se desprenden de ella. Al mismo tiempo, se entiende la posibilidad de observar el conflicto como una situación de aprendizaje que permite el crecimiento de las partes afectadas, y cuyas experiencias sirven para acontecimientos futuros. No obstante y a pesar de estas ideas, hay que señalar que todo conflicto genera malestar psicológico o/ y físico en las personas aunque sea regulado por medio de la transformación.

De cualquier manera, los conflictos te hacen sentir incómodo. Los sentimientos que se producen son de miedo, dolor, pérdida, decepción, desconfianza, tristeza e incapacidad y tienen su origen en actos de violencia, control, presión y abuso, entre otros muchos (Quera, 2003: 125).

Cabe recordar que esta obra es una aportación actual de algunos y algunas de los principales expertos y expertas en el campo de los conflictos, que proponen la introducción de la conflictología como

disciplina en los ámbitos académicos. Esta disciplina permite una educación en valores propios de la cultura para hacer las paces, capacita a las personas para hacer frente a situaciones problemáticas y para regular los conflictos por medio de actitudes pacíficas, que conducen hacia convivencias plurales y hacia la armonía social.

sparis@fis.uji.es

Sonia París Albert. Investigadora de la Cátedra UNESCO de Filosofía para la Paz. Becaria Investigación FPU.Universidad Jaume I de Castellón.

Bibliografía

- Alzate Sáez de Heredia, Ramón (2003), "Resolución de conflictos. Transformación de la escuela", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Boulding, Kenneth E. (1993), *Las tres Caras del poder*, Barcelona: Paidós.
- Burguet Arfelis, Marta (1999), *El educador como gestor de conflictos*, Desclee de Brouwer.
- _____. (2003), "Ante el conflicto... Una apuesta por la educación", en Vinyamata, E. (ed.) (2003), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Bush, Robert *et al.* (1996), *La promesa de la mediación. Cómo afrontar el conflicto mediante la revalorización y el reconocimiento*, Barcelona: Granica.
- Cascón Soriano, Paco (2001), *Educación en y para el conflicto*, Barcelona: Cátedra UNESCO sobre paz y derechos humanos, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Curbelo, N. (2003), "Educación para la con-vivencia y la democracia", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Chupp, Mark y John Paul, Lederach (1993), *El Conflicto y la Violencia: en Búsqueda de Alternativas Creativas*, Borrador.
- Dantí, F. (2003), "Vida y conflicto. Narración de una experiencia en resolución de conflictos y mediación en un centro de educación secundaria", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Fisas Armengol, Vicenç (1987), *Introducción al estudio de la paz y de los conflictos*, Barcelona: Lerna.
- _____. (1998), *Cultura de paz y gestión de conflictos*, Barcelona: Icaria.
- Galtung, Johan (1997), *Conflict transformation by peaceful means: the Transcend Method*, United Nations Disaster Management Training Programme.
- Honneth, Axel (1997), *La Lucha por el reconocimiento*, Barcelona: Crítica.
- Lederach, John Paul (1995a), "Conflict Transformation in Protracted Internal Conflicts: The Case for a Comprehensive Network", en Rupasinghe, K. (ed.), *Conflict Transformation*, New York: St. Martin's Press.

- _____. (1995b), *Preparing for Peace. Conflict Transformation Across Cultures*, New York: Syracuse University Press.
- _____. (1998), *Building Peace. Sustainable Reconciliation in Divided Societies*, Washington: United States Institute of Peace.
- Martínez Guzmán, Vicent (2001), *Filosofía para hacer las paces*, Barcelona: Icaria.
- Moreno Marimon, M. y G., Sastre (2003), "Conflictos y emociones: un aprendizaje necesario", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Muñoz Belmar, A. (2003), "El juego de rol: recurso metodológico para la resolución de conflictos escolares", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Muñoz Maya, B. (2003), "Educar para la gestión alternativa de conflictos como vía y profundización de la democracia", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Pallás, C. (2003), "La conflictología: una perspectiva socioeducativa", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Quera, Pilar (2003), "El conflicto; escuchar, aprender y crear", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- Vinyamata, Eduard (1999), *Manual de prevención y resolución de conflictos: conciliación, mediación, negociación*, Barcelona: Ariel Practicum.
- _____. (2003a), "Comprender el conflicto y actuar educativamente", en Vinyamata, E. (ed.), *Aprender del Conflicto. Conflictología y educación*, Barcelona: Graó.
- _____. (ed.) (2003b), *Tratamiento y transformación de conflictos: métodos y recursos en conflictología*, Barcelona: Ariel.
- _____. (2001), *Conflictología. Teoría y práctica en resolución de conflictos*, Barcelona: Ariel Practicum.