



Breve introducción a la investigación de la paz transracional y la transformación elicitiva de conflictos

Wolfgang Dietrich,
Cátedra UNESCO para Estudios de Paz, Universidad de Innsbruck, Austria

Entregado: Septiembre 2013

Aceptado: Marzo 2014

Publicado: Noviembre 2014

Resumen

Este artículo es un resumen de la trilogía de las *Muchas Paces* del autor que comprende en su versión original más de 1,200 páginas. Los volúmenes 1 y 2 fueron publicados por Palgrave Macmillan en el 2012 y en Londres en el 2013 se publica un tercer volumen.

Este presenta un amplio rango de interpretaciones de paz en la historia y en la cultura, las cuales están divididas en las cinco familias de paz, la energética, la moral, la moderna, la posmoderna y las percepciones transracionales y entendimientos de paz.

Más a fondo elabora la filosofía de la paz transracional y deriva de Jean Paul Lederach la famosa pirámide del trabajo de conflictos en un amplio entendimiento sistemático del conflicto como un fenómeno relacional. Ofrece una herramienta para el análisis de los procesos complejos que suceden en los límites de contacto humano en el trabajo y el un amplio modelo de pirámide de los temas, los niveles y las capas.

Finalmente, introduce la resonancia, la correspondencia y la homeostasis como los principios del mapeo de conflicto elicitivo y el kit de herramientas metodológico para el trabajo aplicado en la resolución de conflictos.

Palabras Clave: Filosofía de la paz, transformación de conflicto y mapeo de conflicto



1. ¿QUÉ ES LA INVESTIGACIÓN DE PAZ TRANSRACIONAL?

La investigación de paz transracional es un término relativamente nuevo que acuñamos en la Cátedra para Estudios de Paz de la UNESCO en la Universidad de Innsbruck al inicio de este milenio. Resultado de nuestras investigaciones en las diferentes percepciones e interpretaciones de la paz en la historia y en la cultura. Principalmente encontramos cuatro grupos mayores de interpretación a los que llamamos energético, moral, moderno y posmoderno. Cada uno circula alrededor de un valor clave específico, la paz energética trata sobre la armonía, la interpretación moral hace énfasis en la justicia, el entendimiento moderno de la paz llama a la seguridad y el enfoque posmoderno lidia con las cuestiones de verdad. Ya que ninguno de estos valores aparece aislado en la vida social, intentamos combinarlos de una forma holística e identificarlos en el equilibrio dinámico de los cuatro aspectos como un concepto mayor de paz, lo llamamos trans-racional ya que se entiende y aplica la racionalidad de las ciencias modernas mientras que, a su vez, traspasa sus límites y acepta holísticamente todos los aspectos de la naturaleza humana para su interpretación de paz. Es racional y mucho más, por ejemplo emocional, mental y espiritual (Dietrich, 2008 p.319-405). La investigación de la paz transracional como un empeño académico, se preocupa por el encuentro, las relaciones, los estilos de comunicación y los comportamientos de los seres humanos entendidos como “límites de

contacto en el trabajo”, según la tradición de la terapia Gestalt (Quitmann, 1996 p. 109-111). Y cuando estos encuentros en los límites de contactos en el trabajo son perturbados, entonces, los episodios se refieren como conflictos de lenguaje común. Estamos buscando los métodos apropiados para lidiar con estos conflictos en el marco lógico de la epistemología transracional.

El concepto transracional está tomado de Ken Wilber (1995), cuya filosofía es una de las muchas inspiraciones pero no una guía para nosotros. La Escuela de Innsbruck no es una rama del enfoque integrativo de Wilber, porque no compartimos su epistemología evolucionista; sin embargo, tomamos de él su muy conocida matriz de los aspectos de la orientación humana internos y externos y respectivamente individuales y colectivos como un plan de acción para nuestro modelo de la interrelación de las familias de paz y su combinación en el equilibrio dinámico que llamamos *paces transracionales*:

Figura 1. La matriz de paces transracionales
(Publicado antes en Dietrich, 2008, p. 385)

Interior	Exterior	
Energética y posmoderna	Moral y moderna	
Intencional Paz fuera de armonía	Conductual Paz fuera de seguridad	Singular (individual)
Cultural Paz fuera de verdad	Social Paz fuera de justicia	Plural (colectiva)

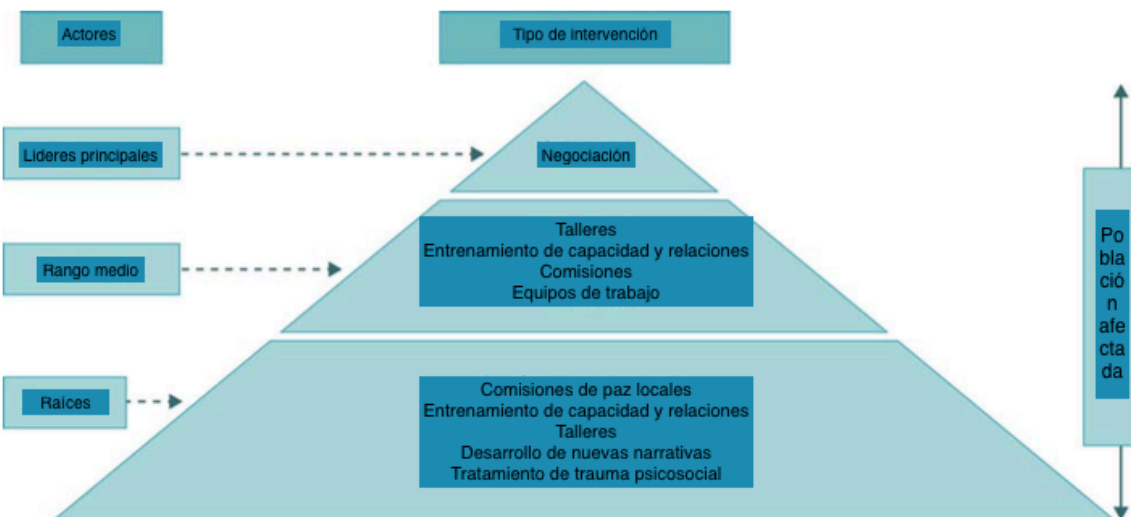


Mientras que la matriz es un intento de presentar el trabajo investigativo de más de una década en pocas palabras, el empeño académico sólo será de relevancia si puede ser aplicado en el trabajo práctico sobre paz y conflicto. Para este propósito relacionamos nuestros resultados con el trabajo de John Paul Lederach orientado en la práctica (1997, p. 30), quien al principio de su carrera derivó un patrón similar al nuestro del salmo de la biblia 85:10: “Amor y lealtad se encuentran juntos; rectitud y paz se besan a sí mismos”. De este salmo él bosquejó su matriz de los cuatro valores básicos de verdad, misericordia, justicia y paz; denominó su matriz “Un Lugar de Reconciliación” (Lederach, 1997 p.28).

Incluso de mayor importancia en la investigación de paz, fue la pirámide conflicto de Lederach usualmente copiada y abigarrada. En su versión original esta pirámide (Lederach, 1997 p.39) indicaba

que todos los actores en un sistema conflictivo o disfuncional interactúan a través de varios estratos sociales desde las raíces hasta el rango medio de los expertos regionales y los líderes hasta jefes de estado. Y que todos ellos son relevantes en el proceso de transformación seguido de la experiencia de violencia, por lo tanto de acuerdo con Lederach, los actores tienen que ser abordados en una manera contextual, usando las formas apropiadas de intervención. Su mayor mérito así es cambiar la atención desde el individuo o el grupo a la relación como factor clave en el trabajo de conflicto. Por esto su modelo se convirtió en un iniciador revolucionario de la transformación desde mecanicismos hasta el pensamiento sistemático en los estudios de paz y conflicto, lo cual fue crucial para el desarrollo de la investigación de la paz transaccional. La versión original de la pirámide de Lederach se veía de esta manera:

Figura 2: Pirámide de Lederach, versión original (Lederach, 1997, p. 39)





La pirámide de Lederach estaba presentada inicialmente en una visión estrictamente vertical lateral. Solamente incluyó implícitamente los cuatro valores bíblicos en su diagrama, el cual era bidimensional, pero Lederach expandió, el muy conocido triángulo de la violencia física, estructural y cultural de Johan Galtung (1990, pp. 291-305), a una cuarta dimensión; dividió el aspecto físico de Galtung en uno personal y uno relacional. Así, admitió la conexión entre los procesos internos de una persona y las relaciones sociales, lo cual a su vez consiste de las relaciones inmediatas, el contexto más amplio y una capa más profunda de percepción, interpretación y acción. La inevitable y constantemente renovada necesidad por las decisiones responsables tomadas por personas nacidas libres, se convierte pues en la base sistémica de su trabajo de conflicto. Esto nos inspiró para expandir nuestra pirámide por medio de su traducción para que representara los cuatro cuadrantes de persona, estructura, relación y cultura en lugar de una estructura de dos dimensiones. Vista desde arriba, la pirámide se ve así:

Figura 3: Pirámide de Lederach ampliada al modelo tridimensional transracional; vista aérea



Esto permite la consideración de la existencia humana como un límite de contacto en el trabajo, beneficio desde los logros de la psicología humana, mientras se inicia la espiral del episodio hasta el epicentro del conflicto, como lo expresó Lederach (2003, p. 10-11). El episodio es lo que percibimos como la situación inmediata y visible en la superficie de un conflicto. El epicentro, el cual es la fuerza impulsora de la vida, solo puede ser encontrado más allá de las profundas capas del ego de la persona involucrada. Uno necesita un ojo bien entrenado y mucha empatía para ver más allá de los problemas presentados hacia los patrones más profundos de relación, incluyendo el contexto en el que el conflicto encuentra su expresión. Luego vienen estos asuntos intrapersonales de deseo sexual, pertenencia social, los apegos emocionales y la conciencia mental, se convirtieron en temas en la investigación de paz y en el trabajo sobre conflicto. Como también lo hicieron las esferas interpersonales de familia, comunidad, sociedad y política global. La correspondencia en las dimensiones interior y exterior están consideradas más allá de cada aspecto. El significado transracional de la pirámide, es decir, del conflicto, no puede ser comprendido sobre las bases de un episodio en su superficie. La persona, como lo introduce Lederach, corresponde al individuo y al interior, el cual es el cuadrante energético de la paz fuera de la armonía en la transracionalidad.

Los individuos perciben más que todo la paz como un flujo armonioso de todas las cosas



existentes, siempre y cuando no sean preguntados sobre normas y valores religiosos, culturales, sociales o políticos. En el diagrama este cuadrante de paz a través de la armonía es entonces referido como la entrada a las capas detrás del personaje. Vemos así la correspondencia entre los procesos internos de la persona y las relaciones sociales, relaciones las cuales a su vez consisten en situaciones inmediatas del contexto más amplio de las capas más profundas de la percepción, interpretación y acción. El deseo por la paz a través de la armonía lleva desde las capas más exteriores hasta las próximas más profundas. Las capas internas como promotoras o perturbadoras de la armonía, afectan las de afuera y viceversa. La pirámide debe, entonces, ser pensada como una muñeca matrioska o sea una caja china, dentro de las cuales están pirámides más pequeñas del Ego y del Ser como un epicentro de múltiples capas. Franz Rupert (2002, p. 49) sugiere la siguientes capas terapéuticas entre el episodio social y el epicentro energético, sociedad, parentesco, núcleo familiar, sujeto, cuerpo, órganos, células y átomos. En su variante más radical este pensamiento consta de todas las capas concebibles desde las atómicas hasta las cósmicas. Sin embargo, en términos de la investigación de paz y conflicto como una ciencia social es un desafío suficiente considerar las capas que inconfundiblemente se filtran a través de las máscaras de los personajes e inconfundiblemente contribuyen al episodio de conflicto en la superficie.

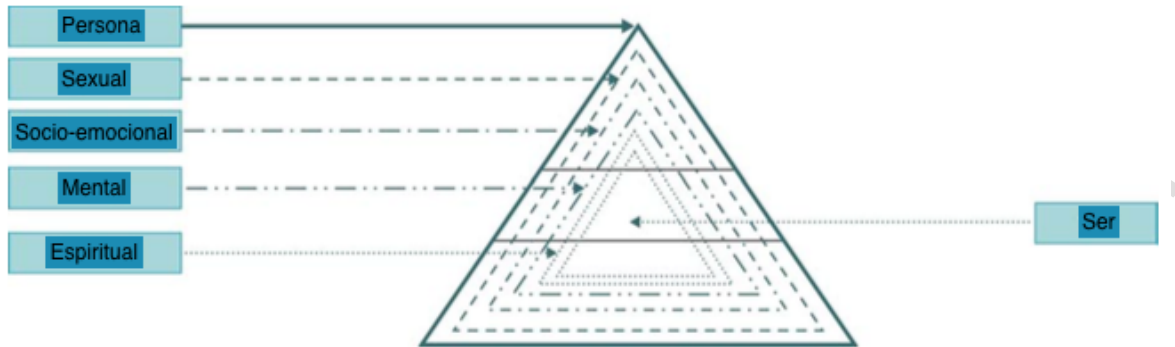
Con el fin de nombrar las capas debajo de la superficie material y personal, me refiero al

chakra de la filosofía del Tantra Yoga en la tradición de Pantajali y Shankara (Bharati,2001, pp. 59-431). De acuerdo con esto hay una capa sexual, socioemocional y mental debajo de la superficie material y personal. El episodio del límite de contacto en el trabajo del Ego. Más allá, dentro de esta capa mental hay una capa espiritual, la cual ya no se refiere al Ego, sino a lo que la filosofía Yoga llama el Ser, el aspecto de cada persona que se mantiene hasta después de dismantelar las capas del Ego. Ya que esta es una propiedad y potencial humano natural, la capa espiritual es principalmente accesible para cada persona, pero es difícil decir algo significativo sobre ella, precisamente porque es transracional; o sea más allá de toda razón. La mente no tiene palabras para ella, aunque las experiencias cumbres de paz ocurren precisamente cuando el Ego es retorcido, es decir, cuando por un momento la unidad primordial armónica y eterna del individuo y la existencia universal son experimentadas por el ser humano. La investigación de paz entonces tiene que tener en cuenta la relevancia alta de este aspecto humano para cada tema, relación o acción, pero no puede ser sólo dirigida o definida en una manera racional.

Exige comprensión y métodos transracionales. Esto abre un capítulo más intrigante para la investigación de la paz. Intento articular este modelo de capas mediante la adición de una sección lateral a la pirámide de Lederach. De esta manera, no identifico categorías empíricas sino más bien sugiero un patrón visual de análisis y descripción:



Figura 4: Capas intrapersonales de la pirámide de Lederach, vista lateral (Publicado antes en Dietrich, 2011, p. 355)

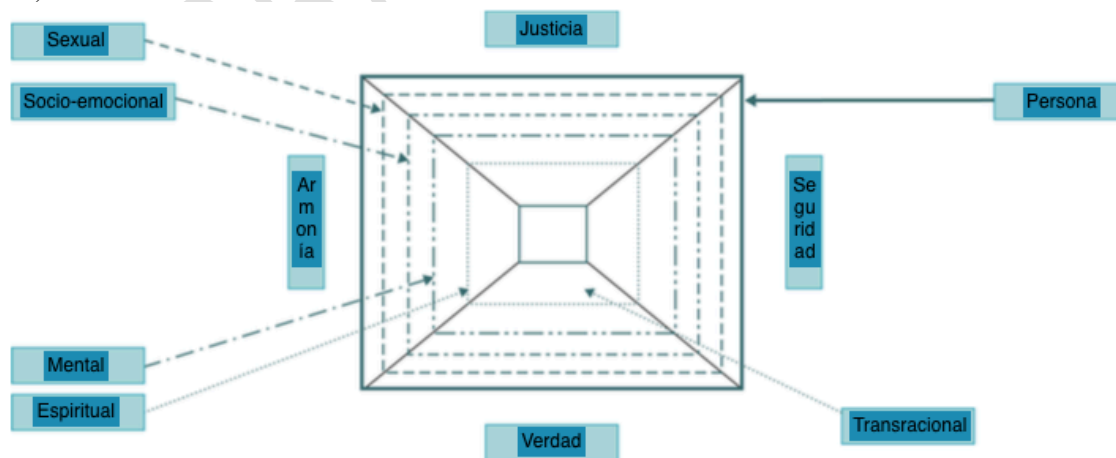


En consonancia con el principio de la *matrioska*, las capas interiores de la pirámide poseen los campos horizontales y las dimensiones verticales del material – superficie personal. Las capas de la *matrioska* están conectadas e interactúan entre ellas y no deben pensarse simplemente como apiladas una encima de la otra sin dejar de ser independientes.

Superponer mi propia matriz de paz transracional con el concepto de Lederach da

como resultado las imágenes siguientes, en las que la conexión inextricable entre el interior y el exterior y los procesos individuales y colectivos a lo largo de la frontera de contacto humano en el trabajo se hace evidente. Esta interpretación de la pirámide agrupa a la noción de paces transracionales con el enfoque práctico de Lederach. En un primer paso, ofrezco una vista desde arriba de las capas contenidas en la sección anterior:

Figura 5: Capas intrapersonales de la pirámide de Lederach, vista aérea (Publicado antes en Dietrich, 2011, p. 356)





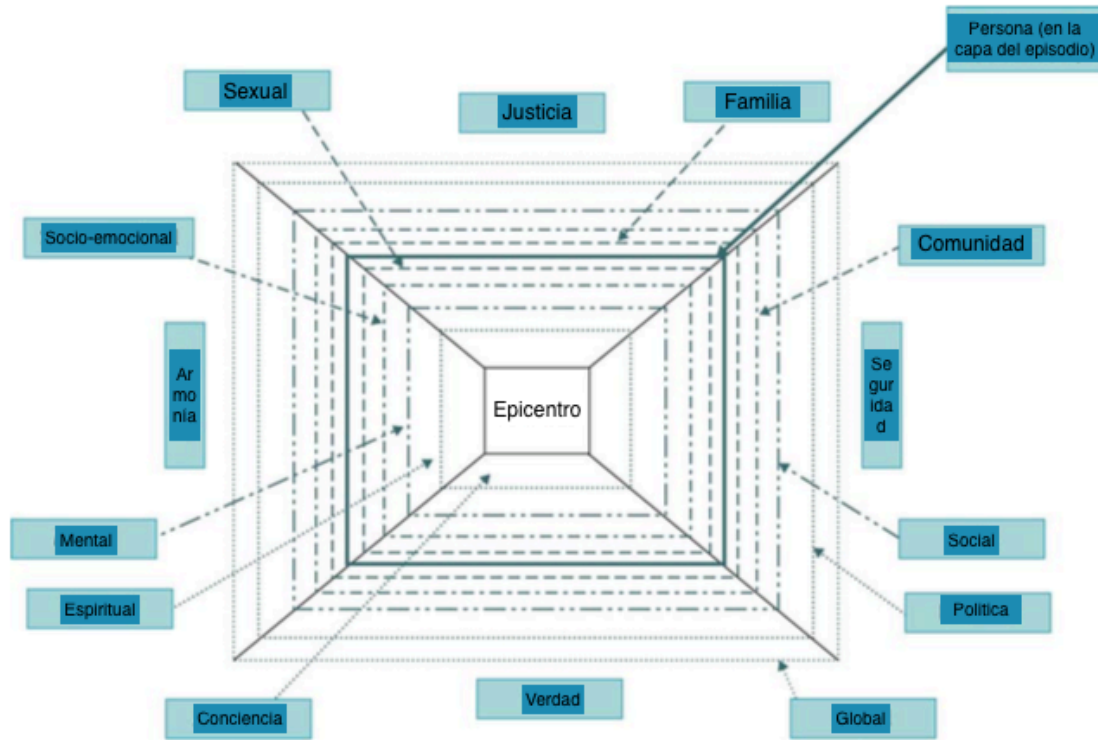
Prácticamente todas las escuelas de psicología humanística describen estratificaciones intrapersonales que son notablemente similares a estratificaciones sociales. Esta también es la asunción básica del principio tántrico de correspondencia. Los sigü. Las capas ubicadas fuera de lo material y la superficie personal de la persona se pueden llamar capas de la familia, la comunidad, la sociedad, la política y capas globales. A excepción de la política, todos estos son términos ampliamente aplicados en la Psicología sistémica y transpersonal (Ruppert, 2002, p. 49) y entendidas en el lenguaje cotidiano. *Policiticidad* es una palabra artificial, que hemos acuñado para la conciencia humana primordial de nuestra existencia en el tiempo físico y el espacio, la condición previa para la comprensión mental de nosotros mismos como seres sociales y cualquier idea sobre la organización social.

Todas estas capas influyen silenciosamente en el conflicto interpersonal tal y como

aparecen en la superficie visual de la persona. Es decir, si tengo un conflicto personal con alguien, mi familia, el parentesco, la sociedad y la política juegan un papel invisible y silencioso pero significativo en el fondo. Lo mismo vale para las capas intrapersonales. Los aspectos sexuales, emocionales, mentales y espirituales de mi personalidad influyen en el comportamiento en la superficie y mi actuación en un conflicto. Ningún episodio es siempre un conflicto estrictamente interpersonal o inter-social, pero siempre es transpersonal o trans-social – la interrupción del equilibrio relacional dentro de un mismo sistema. Como segundo paso, por tanto, ahora agrego al diagrama de arriba esas capas que están fuera de la superficie, o máscara, de una persona. En este enfoque pragmático considero el principio tántrico de correspondencia: como es adentro, es afuera. Al hacerlo, llego al diagrama final y completo de la Paz *Transracional*:



Figura 6: Capas inter- e intrapersonales de la pirámide de Lederach. Diagrama de la Paz Transaccional, vista aérea (Publicado antes en Dietrich, 2011, p. 357)



El principio de la homeostasis sistémica es crucial para la comprensión adecuada de este diagrama, que aquí aparece simplemente como un aspecto de equilibrio.

La figura 6 tiene que ser vista como un plano metafórico de la pirámide de Lederach, imaginada flotando en las corrientes de la vida. Si un lado es sobrecargado, se derrumbará la construcción. Asimismo, si un solo aspecto es exagerado en trabajo de conflictos, por ejemplo seguridad, entonces la armonía resultará socavada y la verdad y la justicia desestabilizadas. Aplicable a todas las combinaciones, el sistema se derrumba al llegar a una bifurcación. De la misma

manera, un edificio se derrumbará, un barco se volcará, cuando los pisos superiores se apoyen demasiado en las fundaciones, mientras que al trabajar sólo sobre los cimientos significa que nunca habrá un techo. Aplicado al trabajo de conflictos, esta metáfora subraya que todas las interrelaciones individuales y sociales en el sistema de conflicto deben ser considerados y todos los niveles de la pirámide. Después de todo, incluso la más delicada ornamentación no sobrevivirá si las paredes detrás de ella no son estables y no se apoyan sobre una base sólida. Así, todas las capas anteriormente clasificadas son de relevancia. Mientras se trabaja en una, no debemos perder de vista a las otras,



ya que un desequilibrio entre las capas puede fácilmente mandar abajo todo el sistema. Para citar un ejemplo extremo, alguien que trabaja exclusivamente en la capa espiritual puede pasar por alto las capas sociales e intelectuales.

Algunos pueden objetar y sugerir que este modelo de pirámide, con sus niveles verticales, temas horizontales, capas intrapersonales y transpersonales, todos los cuales están conectados por el deseo de armonía, es demasiado complejo para ser aplicado en la práctica. Tales objeciones pueden justificarse incluso con respecto particular a mi énfasis que, cuando se considera en un contexto situacional y relacional, estas no son categorías claramente diferentes, sino únicamente herramientas típicas y superpuestas para la comprensión significativa. Sin embargo, dado que los sistemas sociales son inevitablemente dinámicos y, nos guste o no, complejos, esta racionalidad tiene un alcance muy limitado. Como resultado, el trabajo del conflicto que se centra en el epicentro del contexto entero en lugar de la superficie de un episodio, no debe limitarse a la racionalidad reduccionista. La complejidad de las interrelaciones sociales puede describirse sólo en términos transracionales. Como consecuencia, la investigación para la paz transracional no puede limitarse en sus metodologías aplicadas solo a la ingeniería racional de conflictos. Necesita métodos que aborden todos los aspectos de la naturaleza humana porque todos definen los conflictos y la manera que nos ocupamos de ellos. Los trabajadores de conflictos necesitan un conjunto de herramientas que les permita

aplicar racionalidad y también métodos que funcionen en las capas de lo sexual, lo emocional, lo mental y lo espiritual, que corresponden a las capas familiares, comunales, sociales y políticas. Estos métodos tienen que ser eficaces en la capa subconsciente, consciente y súper consciente. Encontramos este conjunto de herramientas ideal en el enfoque de John Paul Lederach para la Transformación Elicitiva de Conflictos, que trabaja principalmente con la realidad actual y sus interrelaciones sistémicas complejas. El recurso más importante para el trabajo de una paz duradera es la red relacional de las personas afectadas.

2. ¿QUÉ ES LA TRANSFORMACIÓN ELICITIVA DE CONFLICTOS?

El adjetivo *elicitivo* no aparece en ningún diccionario estándar de la lengua inglesa. Lederach (1995, p. 37-73) deriva del verbo to elicit (obtener), lo que significa producir o evocar. El término fue inicialmente utilizado en la terapia Gestalt y la psicología humanística como sinónimo de evocador; refiere a los procesos en que los terapeutas proporcionan el marco pero no una guía para la transformación de sus clientes (O' Connor y Seymour, 1992, p. 92). Esto dice mucho sobre su uso en estudios de paz y aplicado al trabajo de conflictos. *Elicitivo* sugiere, en este contexto, que la energía relacional de las partes en conflicto proporciona el método y la dirección de la transformación. Así, la transformación elicitiva de conflictos extrae, destaca y cataliza conocimiento existente o de propiedad colectiva relacionados con la transformación de conflictos entre



individuos, grupos y comunidades, mientras que los enfoques prescriptivos prefieren modelos prefabricados. La definición de Lederach no propone simplemente una nueva etiqueta para objetivos y técnicas antiguas. El término se refiere sustancialmente al cambio transracional en la comprensión de la paz y conflictos (Dietrich, 2008 y 2011, pp. 347-383). Más precisamente, la transformación elicitiva de conflictos es la consecuencia metodológica de la filosofía de paz transracional.

Desde el enfoque metodológico deriva una comprensión del conflicto, el trabajo del conflicto y el perfil del personal requerido de un trabajador de conflicto que difiere significativamente de las vistas convencionales de resolución de conflictos o de transformación de conflictos normativos que a menudo encontramos, por ejemplo, en los manuales de misión de la ONU. Esta no proporciona manuales, remedios o soluciones prefabricadas; confía en la energía transformadora que surge de las partes en conflicto y sus relaciones. Y según el principio de resonancia, espera que el trabajador de conflicto perciba esta energía y proporcione un marco adecuado para la transformación sin tomar la iniciativa o la imposición de sus propios conceptos sobre las partes en conflicto.

La transformación elicitiva de conflictos es un método, un arte y una ciencia. Enumeraré algunas herramientas prácticas. Pero antes de hacerlo, quiero hablar sobre la formación de los trabajadores elicitivos de conflicto porque este método requiere habilidades personales diferentes y más sutiles que el enfoque prescriptivo. Esto

debe ser incorporado en los programas de formación. En la década de los 90, Lederach (1997, p. 108) ya había sido llamado para la formación en la *Capacidad Estratégica y Construcción de Relaciones*. Basado en ello, en la universidad de Innsbruck desarrollamos un programa de formación académica que se centra, entre otras cosas, en las habilidades de contacto personal de los futuros trabajadores de conflicto. Derivamos algunos postulados de los principios generales de la psicología humanística y los anclamos en nuestro currículo. El ABC de los pre-requisitos de los trabajadores elicitivos de conflictos consiste en nuestro enfoque, por tanto, de:

- A- Conciencia de sus propios límites físicos, emocionales, mentales y espirituales;
- B- Balance entre compasión y autoprotección; y
- C- Comunicación congruente

De lo cual se deduce que ponemos la personalidad del trabajador de conflicto en el foco de atención en nuestra formación académica. Consideramos al trabajador de la paz en esta labor como un factor de equilibrio, sin embargo, nada más que otro elemento, un 'tercero' (Ury, 2000, pp. 3-29) en el conflicto, lo que se entiende aquí relacionalmente como un sistema social disfuncional. Esto significa que un trabajador de la paz nunca puede ser neutral o no partidario, sino en el mejor de los casos multipartidista. Esto requiere de alto conocimiento de sí mismo y de la realidad circundante en cuanto a los conceptos de la propia mente para no



perderse en fantasías, preconceptos y valores, sino ser capaces de resonar a las declaraciones, comportamientos, sentimientos, necesidades y peticiones de las partes.

Las raíces de la transformación elicitive de conflictos en psicología humanista pueden identificarse fácilmente en estos postulados. Permítanme recordar las características de los autorrealizadores que Abraham Maslow (1970, pp. 153-172), uno de los fundadores de la psicología humanista, presentaba ya en la década de 1960. No quiero entrar en la disputa metodológica sobre su trabajo, porque en Innsbruck no nos interesa una definición de quien fue históricamente, o como es reconocido actualmente, pero utilizamos la lista de Maslow como una especie de faro o meta, conscientes de que casi nadie lo alcanza. Aceptamos que, aunque somos todos teóricamente capaces de la autorrealización, la mayoría de nosotros no tanto, o solamente a un grado limitado. También Maslow (1970, p. 176) indicó que no hay seres humanos perfectos. Él no compara autorrealización con perfección. Autorrealización sólo consiste en lograr el potencial propio. Por lo tanto, no pretendemos producir, a gran escala, personas que son percibidas como superhombres o supermujeres como Gandhi, Albert Schweitzer, Martin Luther King, Nelson Mandela o la madre Teresa, pero proporcionamos un marco que permite a nuestros estudiantes probar su potencial y concebir el faro de su autorrealización. Las personas siempre logran la auto-realización de su propia y única manera, pero tienden a compartir ciertas características. Maslow identificó 15

características de los autorrealizadores. Añado otras con un aspecto intercultural y las enumero aquí, ligeramente modificadas, como 20 virtudes centrales de los trabajadores de paz elicitive, según nuestra experiencia en la última década.

Trabajadores elicitivos de conflictos

1. Perciben la realidad eficientemente y toleran la incertidumbre y el estrés;
2. Se aceptan a ellos mismos, a los demás y a la naturaleza humana de lo que son;
3. Son espontáneos, naturales y genuinos en pensamiento y acción;
4. Están centrados en los problemas y necesitan poca atención o popularidad;
5. Son capaces de concentrarse intensamente y tienen un sentido de humor constructivo;
6. Son benevolentes, simpáticos, pacientes y preocupados por el bienestar de los demás;
7. Hacen cosas creativas, incluso si no tienen gran talento en ello;
8. Son capaces de cumplir o romper con las convenciones pero no son deliberadamente no convencionales;
9. Son independientes, autosuficientes y autónomos;
10. Aprecian las experiencias simples y comunes;
11. Establecen relaciones de satisfacción interpersonal, amistad y amor con algunas personas;
12. Tienen cierta necesidad de privacidad y soledad;
13. Son democráticos y no prejuiciosos;
14. Poseen fuertes estándares éticos, aunque no necesariamente en un sentido convencional;



15. Son capaces de separarse de su propia cultura;
16. Pueden conformar o romper con convenciones culturales;
17. Son capaces de comparar culturas sin juzgar o culpar;
18. Redefinen sus energías y cualidades constantemente;
19. Tratan los conflictos como constructos de la mente y no como hechos objetivos que pueden ser fijos y solucionados con remedios apropiados; saben que los conflictos pueden (únicamente) ser contruidos en la mente de las partes (seres humanos);
20. Conocen las experiencias pico: sentimientos de éxtasis, maravilla y asombro, la pérdida de posición en tiempo y espacio;

Mientras que la mayoría de estas cosas ha sido probada científicamente y por la sabiduría popular, el punto final podría causar sorpresa, ya que parece apuntar más bien a una dirección religiosa o espiritual individual que al trabajo de paz aplicado para las comunidades o sociedades. Sin embargo, es una consecuencia necesaria del sistema de capas transracional del que hablé. Porque la conciencia política-espiritual proviene de la experiencia de los seres humanos al entrar en este mundo de espacio y tiempo como las hojas de los árboles (Naranjo, 2005, p. 138). Esto hace la diferencia en el sentir, pensar, hablar, y actuar respecto de los enfoques morales modernos y postmodernos. Calma los miedos arcaicos para la vida o la supervivencia y une personas con existencia. Por lo tanto, la búsqueda de la paz-experiencia en la transformación

elicitiva de conflictos equivale a la búsqueda espiritual en la experiencia mística.

La transformación elicitiva del conflicto tiene, por lo tanto, mucho que ver con la valentía: atreverse a nuevas tareas y métodos, corriendo el riesgo de fracaso; no tener miedo de expresar los pensamientos y sentimientos y corriendo el riesgo de no ser popular por ellos; combinar elementos narrativos en una manera inesperada o no convencional y terminarlo con humor; y aceptar la intuición como un aspecto legítimo de la personalidad, lo que no tiene necesariamente el mismo patrón de comunicación que la razón. Los trabajadores del conflicto elicitivo comparten un conducto para encontrar orden en situaciones caóticas, el interés en encontrar problemas inusuales al igual que formas de transformación, la habilidad de hacer nuevas conexiones y retar las concepciones tradicionales, la habilidad de balancear la creación de ideas con pruebas y criterios, el deseo de empujar los límites de sus competencias. Y están motivados más por su tarea que por las recompensas externas, como el dinero, notas o reconocimiento.

Este es el tema y el método de nuestra formación en la transformación elicitiva del conflicto, y tratamos de dar a nuestros estudiantes la misma confianza que pueden aplicar una vez que llegan a ser profesionales en el campo de trabajo de conflicto. Incluso si lo lúdico y la intuición son un buen comienzo para el trabajo de conflictos, también es bueno estar equipado con un conjunto de métodos de prueba y que esté estructurado desde el comienzo



para ser flexible cuando las sorpresas inevitables de trabajo de conflictos aparecen.

3. MÉTODOS, HERRAMIENTAS Y PRINCIPIOS

el conjunto de herramientas y de métodos en la transformación elicitiva del conflicto comprende, prácticamente, todas las técnicas conocidas orientadas a la respiración, a la voz y al movimiento que han sido desarrolladas en el campo de la psicología humanística, yoga, artes marciales, danza, meditación dinámica, psicodrama, teatro expresivo y más. Norbert Koppensteiner presenta algunas de ellas más extensamente en este tema. Dietrich, 2011 (en alemán) y 2013 (traducción al inglés) profundiza este tema. Por lo tanto, aquí sin más explicaciones, solo algunos ejemplos como Respiración Holotrópica, el Proceso de Claridad, Vipassana, Diálogo y Monólogo Intuitivo, Paralingüística, Mantra, Escucha Activa, Comunicación no Violenta, Interacción Centrada en el Tema, Danza de los Cinco Ritmos, Buto, Capoeira, Aikido, Teatro del Oprimido, Teatro para la Vida.

Ofrecemos formación básica en estos métodos para nuestros estudiantes en Innsbruck, pero cada una de estas técnicas requiere una gran cantidad de tiempo y práctica antes de que uno se convierta en un maestro. Y nadie puede ser un maestro de todos ellos. Sin embargo, saber sobre ellos y experimentar algunos es crucial en el trabajo elicitivo del conflicto. Si se puede aplicar una técnica específica en este trabajo del conflicto tiene que evaluarse in

situ. Esta es la responsabilidad del trabajador de conflictos. Desde la experiencia, él o ella decidirán si una técnica específica es la herramienta adecuada. Pero hemos visto que el conocimiento de estas técnicas aumenta enormemente la creatividad de los trabajadores de la paz. Los hace exploradores, científicos y artistas de trabajo conflicto. Es decir, por conocer muchas de estas técnicas y tener alguna experiencia con ellos, los trabajadores de conflicto tienden a explorar y experimentar con nuevos métodos contextuales derivados de la situación y la relación con las partes en conflicto. Eso es exactamente lo que indica el principio elicitivo de resonancia. Esta habilidad y coraje caracterizan a los trabajadores cualificados del conflicto. Y les permite ofrecer el marco adecuado para que las partes en conflicto exploren alternativas y nuevas opciones para su interacción – transformación. Porque sólo podemos hablar de una transformación exitosa de conflictos cuando las partes elaboran por sí mismos y perciben al final al menos tres opciones (nuevas) para la interacción, que sienta libres de elegir o rechazar sin temor a castigo o esperanza de recompensa.

Ya que nosotros promulgamos el principio TCI (Cogn, 2004, p. 206) que se debe reestructurar para que sea flexible en la transformación del conflicto, nosotros desarrollamos un método específico que llamamos el mapeo elicitivo del conflicto. Este es el tema principal del volumen 3 de la trilogía de las muchas paces sobre las paces transracionales y la transformación elicitiva del conflicto. Josefina Echavarría Álvarez



presenta la herramienta en cuestión brevemente. El mapeo elicitivo del conflicto no es igual al mapeo de conflicto convencional. Es una herramienta para encontrar y mantener la orientación en el trabajo aplicado del conflicto. Ayuda al trabajador del conflicto en el análisis de relaciones disfuncionales, a encontrar el balance en la confusión de temas de web. Metodológicamente, es más derivada del mapeo mental que de los conflictos tradicionales o mapeo de crisis. Nuestro método tiene su fundamento en los tres principios de correspondencia, resonancia y homeostasis.

La correspondencia es un principio tántrico que dice básicamente que cualquier cosa que pasa entre los individuos tiene su equivalente en las personas. Por tanto, la narrativa sobre un conflicto interpersonal le dice mucho al trabajador elicitivo del conflicto sobre los procesos internos, las energías y las barreras de las partes. Debe ser considerado que cada cambio de asuntos y relaciones externas tiene un impacto en la condición interna de la persona en cuestión - y viceversa. La energía de cualquier conflicto como un asunto estrictamente relacional encuentra siempre una manera en estas líneas. El trabajador del conflicto, por tanto, puede empezar en y con capas personales y relacionales. el trabajador del conflicto solo debe tener en cuenta el principio de correspondencia y aplicarlo cuando demuestre el marco teórico de su trabajo transformativo y cuando quiera impulsarlo.

La resonancia es también un principio tántrico que en primer lugar se aplica a las

relaciones de las partes en conflicto. Es decir, en un conflicto veremos y escucharemos narrativas acerca de controversias en la superficie, pero las partes al mismo tiempo resuenan entre sí en todas las capas que se han abordado en el primer capítulo de este ensayo. Ya que estas capas están interconectadas e influyen entre sí, encontramos que la fuerza impulsora de un conflicto es raramente el tema del episodio en la superficie sino más bien un bloqueo o irritación en una de las capas más profundas. La energía vital proviene del epicentro e irradia a través de todas las capas de la existencia hasta que llega a ser visible en la superficie del episodio. Esta radiación es influenciada por todos los aspectos de las relaciones y encuentros humanos. Si está bloqueada o irritada la percibimos como un conflicto. Por lo tanto, la transformación elicitiva de conflictos intenta encontrar los aspectos conflictivos tan cercanos al epicentro como sea posible. Debido a que el trabajador del conflicto también es un ser humano, él o ella resonarán en la misma manera con las partes. Por lo tanto, la autoconciencia, conciencia de los alrededores y de sus propios conceptos en el aquí y ahora son muy importantes. Y por eso las habilidades de contacto sutiles son tan cruciales para los trabajadores del conflicto. Ellos se convierten inevitablemente en un nuevo elemento en el sistema disfuncional social y lo alteran con su mera presencia. Así, los trabajadores del conflicto tienen que ser conscientes acerca del efecto de su presencia, cómo se relacionan con las partes y cambian su entorno y sus relaciones. Un trabajador elicitivo del conflicto bien capacitado contribuirá a equilibrar el



sistema, mientras que los actores inconscientes pueden dañar y destruir aún más.

La homeostasis, finalmente, es un término técnico que tomamos de la Teoría General del Sistemas (Bertalanffy, 1968, p. 195). Describe la propiedad de un sistema que regula su ambiente interno y tiende a mantener la estabilidad dinámica, Los conflictos son el resultado del disturbio de la homeostasis en los sistemas sociales. La transformación elicitiva del conflicto contribuye entonces a un cambio gradual de un desequilibrio homeostático en un sistema social mediante a la aproximación al equilibrio en todas las capas, niveles y entre todos los temas, teniendo en cuenta que debido al carácter dinámico de los sistemas sociales, el equilibrio no es un estado final alcanzable, sino un faro para encontrar la orientación en acción.

Estos tres principios, basados en la filosofía transracional, son virtualmente las herramientas principales para el mapeo elicitivo del conflicto. Ayudan al trabajador del conflicto a dibujar un mapa del conflicto, entender su "paisaje". Sirven, de alguna manera, como una brújula, sonar y mapa para el trabajador del conflicto. Ayudan a divisar una imagen del conflicto. Esto es útil porque orienta. Aun así, tiene que destacarse que el mapa turístico no es el paisaje; el mapa de conflicto no es el conflicto. El mapa es una herramienta útil. Todavía lleva el arte y la ciencia del trabajador del conflicto para moverse y actuar en el conflicto social. Por lo tanto, consideramos que la formación para todas las virtudes ya mencionadas como

esenciales antes de que un trabajador del conflicto se involucre en los asuntos de otras personas.

CONCLUSIÓN

La transformación del conflicto elicitivo es un principio de trabajo que tienen sus raíces en las ideas de la filosofía para la paz transracional y proporciona el mapeo elicitivo de conflicto como una herramienta para el trabajo aplicado del conflicto. Los principios de 1) correspondencia de las capas intrapersonales e interpersonales, 2) homeostasis entre temas generales del conflicto y 3) resonancia entre las partes, al igual que entre el trabajador de conflictos y cada participante de un conflicto en todas las capas, son los ingredientes fundamentales para este tipo de trabajo del conflicto. Aplica a todos los niveles de la sociedad - común, rango medio y los principales líderes - porque todos ellos son actores humanos acogidos por el sistema global. Como consecuencia, este método reconoce la importancia de las necesidades básicas materiales para la vida humana y, por lo tanto, para las relaciones humanas, pero presume que los conflictos son raramente desencadenados por un desequilibrio de la oferta de recursos o por un choque simple de intereses materiales, sea en el contexto individual, comunitario, social, o global. Cree más en que los conflictos son creados en la mente de los seres humanos. Por tanto, todos los aspectos de la naturaleza humana, no solo los materiales, tienen que ser considerados en el trabajo aplicado de conflictos, ya que los conflictos solo pueden ser transformados en la mente de los seres



humanos, como la UNESCO lo dice en el preámbulo de su constitución de 1945.

Referencias bibliográficas:

BERTALANFFY, Ludwig von (1976). *General system theory: foundations, development, applications*. New York: Georg Braziler. [First published 1968].

BHARATI, Swami Veda (1986). *Yoga sūtras of Patanjali with the exposition of Vyāsa*. Vol 1. Samādhi-pāda. Honesdale: The Himalaya Institute.

COHN, Ruth (2004). *Von der psychoanalyse zur themenzentrierten interaktion*.

Stuttgart: Klett-Cotta. [First published 1971].

DIETRICH, Wolfgang (2008). *Variationen über die vielen Frieden – Deutungen*. Schriften des UNESCO Chairs for Peace Studies der Universität Innsbruck/1. Wiesbaden: VS Verlag. [English translation (2012)]. *Interpretations of peace in history and culture* (Many Peaces vol. 1). London: Palgrave Macmillan].

<http://dx.doi.org/10.1057/9780230367715>

DIETRICH, Wolfgang (2011). *Variationen über die vielen Frieden, Bd. 2: elicitive konflikttransformation und die transrationale wende in der friedenspolitik*. Schriften

des UNESCO Chair for Peace Studies an der Universität Innsbruck/2. Wiesbaden: VS Verlag. [English Translation (2013)]. *Elicitive conflict transformation and the transrational turn in peace politics* (Many Peaces vol. 2). London: Palgrave Macmillan].

<http://dx.doi.org/10.1057/9781137035066>

GALTUNG, Johan (1990). "Cultural violence". *Journal of Peace Research*. Vol. 27, no. 3, pp. 291-305. <http://dx.doi.org/10.1177/0022343390027003005>

LEDERACH, John Paul (1995). *Preparing for peace: conflict transformation across cultures*. Syracuse: Syracuse University Press.

LEDERACH, John Paul (1997). *Building peace: sustainable reconciliation in divided societies*. Washington: United States of Peace Press.

LEDERACH, John Paul (2003). *The little book of conflict transformation*. Intercourse, PA: Good Books.

MASLOW, Abraham (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

NARANJO, Claudio (2005). *The one quest. A map of the ways of transformation*. Nevada City: Gateways Books. [First published 1972] **Wolfgang Dietrich A Brief Introduction To Transrational...:** <http://journal-of-conflictology.uoc.edu>



E-journal promoted by the Campus for
Peace, Universitat Oberta de Catalunya

JOURNAL OF CONFLICTOLOGY, Volume 5,
Issue 2 (2014) ISSN 2013-8857 57

O'CONNOR, Joseph; SEYMOUR, John
(1992). Neurolingustisches
programmieren. gelungene
kommunikation und personliche
entfaltung. Freiburg: VAK Verlag. [First
published in English (1990). Introducing
neuro-linguistic

programming. psychological skills for
understanding and influencing people.
London: Mandala].

QUITMANN, Helmut (1996). *Humanistische
psychologie*. Gottingen, Bern, Toronto,
Seattle: Hogrefe.

RUPPERT, Franz (2002). *Verwirrte seelen.
Grundzuge einer systemischen
psychotraumatologie*. Munich: Kosel.

SATIR, Virginia [et al.] (1991). *The Satir
model. Family therapy and beyond*. Palo
Alto: Science and Behaviour Books.

UNESCO (1945). *The UNESCO Constitution*.
Adopted 16th November 1945.
[Retrieved 15 May 2013]. [http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=15244&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

[ID=15244&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=15244&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

URY, William (2000). *The third side. Why
we fight and how we can stop*. New
York: Penguin.

WILBER, Ken (1995). *Sex, ecology,
spirituality: the spirit of evolution*.
Boston: Shambala Publications.



UNESCO Chair for Peace Studies
MA Program for Peace Studies
University of Innsbruck / Tyrol / Austria



Acerca del autor:

Wolfgang Dietrich

wolfgang.dietrich@uibk.ac.at

Director de la Cátedra UNESCO en Estudios de Paz. Director del programa de Maestría en Estudios de Paz. Universidad de Innsbruck, Austria



**CAMPUS
FOR PEACE**



BORRADOR, NO COPIAR