

CONFLICTOS DE PODER Y CONCILIACIÓN*

Por Patricia Romero Sánchez**

*“Ustedes saben que los jefes de las naciones las dominan como señores absolutos y los grandes las oprimen con su poder. Pero no será así entre ustedes. Quien quiera ser grande entre ustedes será el siervo, y quien quiera ser el primero entre ustedes será el esclavo de todos. Como el Hijo –de – Hombre, que no ha venido a ser servido, sino a servir y a dar su vida como rescate por muchos”
Marcos 10:35-45*

*El fruto del silencio es la oración. El fruto de la oración es la fe.
El fruto de la fe es el amor. El fruto del amor es el servicio.
El fruto del servicio es la paz.
Madre Teresa de Calcuta*

Este artículo como todos mis escritos no escapa a la inmensa subjetividad transversal que los inunda y que se traduce en la pasión que como humanos sentimos independiente de la cultura, es el motor que mueve las cosas para bien o para mal, en el entendido que si estamos hablando en el contexto de la transformación pacífica de conflictos, queremos que esta pasión sea para bien.

Voy a narrarles una historia para reflexionar, es un relato cuyo parecido con la realidad, como dicen en las novelas colombianas, es pura coincidencia. Este artículo tiene varios aspectos: a) el fondo, que es el conflicto, b) el intento por resolverlo: la conciliación y las razones de su fracaso, c) lo positivo que aportó la conciliación, d) las medidas de contención y e) cual es el papel de personas acompañantes ajenas a las comunidades en procesos comunitarios y unas reflexiones finales.

El cuento...

Érase una vez, una mujer que parecía como el Quijote de la Mancha tratando de dialogar con unos molinos de viento... pensando que eran personas..., y resulta que aquí se encuentra esta mujer con personas que son los que parecen molinos de viento...

Esta mujer participa en un proceso de acompañamiento, intentando colaborar para resolver de manera pacífica y dialogada un conflicto aparentemente interpersonal y cuyo desenlace para bien o para mal va afectar las relaciones y la convivencia de toda una comunidad, una comunidad muy viva, porque esta llena de conflictos, conflictos que generan fricción y que en palabras de Brian Muldoon¹, están generando un caos.

* Artículo escrito para la Revista Digital Derecho y Cambio Social No. 15. Año IV. 2008. La Molina. Lima – Perú. ver www.derechocambiosocial.com

** Abogada, especialista en Derecho Administrativo y Docencia Universitaria de la Universidad del Rosario. Especialista en Resolución de Conflictos y Magister en Estudios Políticos de la Pontificia Universidad Javeriana. Asesora del Proceso Organizativo del Pueblo Rrom – Gitano – de Colombia PRORROM. Docente Universitaria. Directora de la Corporación para el Análisis, la Investigación, la Educación para la Paz y la Resolución de Conflictos CREARC. Bogotá D.C. – Colombia. Contacto: crearc@gmail.com

¹ MULDOON, Brian. *El Corazón del Conflicto. Del trabajo al hogar como campos de batalla, comprendiendo la paradoja del conflicto como un camino hacia la sabiduría*. Mediación 8, Ed. Paidós, Barcelona, 1998. Página 45 y siguientes.

Este artículo tiene por objetivo describir y develar las causas subyacentes y no visibles – la agenda oculta - de un conflicto de poder² al interior de una comunidad, encubiertas bajo el velo de una disputa jurídica presentada a un tercero mediador o conciliador en una instancia ajena a la comunidad.

La dinámica de este conflicto manejada como describe teóricamente Brian Muldoon, se da a partir de la confrontación por *la vía baja*³. lo que puede traer consecuencias lamentables, no sólo para los directamente implicados sino para la comunidad de la cual hacen parte ya sea directa o indirectamente.

Los conflictos a los que me referiré en este artículo, son aquellos conflictos generados por los y las líderes de las organizaciones o quienes pretenden serlo, conflictos por el poder que se presentan en nuestro país, en los partidos políticos, en las redes, en las empresas, en nuestras familias, conflictos que son impulsados por el ego y no por el servicio, porque si el servicio guiara a estos *líderes*⁴, no se llevarían de manera irresponsable a una comunidad por delante.

Este conflicto surge en una comunidad que tiene una experiencia muy joven en cuanto a formas organizativas, en cuanto a visibilización, en cuanto a una oferta razonable de líderes propios, esta comunidad percibo considera y tiene interiorizada la convicción, que solo es posible la existencia de una organización que la represente y el intento de existencia de otra organización genera pasiones destructivas y negativas que en una sociedad que tenga presente la importancia de la construcción de tejido social y formas asociativas sorprende.

Este tipo de reacciones no son totalmente extrañas, en Colombia hay una historia de fraccionamiento de la solidaridad y el tejido social, donde una de las estrategias clave es la eliminación de líderes que son centro de procesos⁵, cuya desaparición implica la terminación del proceso que estaban impulsando, tampoco es extraño este tipo de lógicas, que son las lógicas de la violencia, donde se plantean juegos de suma cero: o ustedes o nosotros, la lógica de la eliminación y de la no alternativa.

Esta historia de confrontación entre dos grupos claramente definidos, los que están con una organización y los que están por fuera que se organizan a su manera, genera nuevamente fricciones, fricciones que se canalizan investigando que hacen ambas organizaciones, como invierten los recursos, etc., genera el manejo del conflicto dos tipos de comunicaciones, la comunicación con la institucionalidad que se maneja dentro de los parámetros de la

² El conflicto es un problema al interior de una comunidad entre integrantes de la comunidad, donde una persona ajena a la comunidad desconoce los usos y costumbres del grupo, y esta persona ajena a la comunidad lleva el conflicto a un estrado judicial con la pretensión de posicionarse al interior de la comunidad como líder y depositaria única de la voz del grupo.

³ MULDOON, Brian. *El Corazón del Conflicto. Del trabajo al hogar como campos de batalla, comprendiendo la paradoja del conflicto como un camino hacia la sabiduría*. Mediación 8, Ed. Paidós, Barcelona, 1998. Página 80 y 89

⁴ Este liderazgo negativo que desconoce y se aprovecha de la comunidad a la cual dice servir, bien podría calificarse de oportunismo, un ejemplo actual en Colombia es el fenómeno de las pirámides y las personas que lideran estos procesos que terminan haciendo mucho daño a sus ahorradores y a la sociedad en general o el caso presentado en el programa de televisión Séptimo día en la emisión del 30 de noviembre de 2008, sobre una organización que supuestamente existía y luego que los periodistas indagaron encontraron que dicha organización no cumplía con los requerimientos mínimos como estar inscrita en la Cámara de Comercio por ejemplo.

⁵ La red como estrategia de construcción de tejido social y como herramienta útil de construcción de paz es un desafío a las lógicas del centro, Lederach en la Universidad de los Andes (2007), hizo una interesante exposición sobre el tejido de la araña y su lógica.

formalidad previamente establecida y a la que se adaptan y la otra comunicación que encontramos es la que se da al interior de la comunidad que se reparte en las dos organizaciones y que es un río de murmullos, comentarios, chismes, acusaciones y todas aquellas palabras y acciones que en lugar de apaciguar, apagan el incendio con más gasolina.

El contexto del conflicto: una permanente hoguera que con una mínima ventisca se convierte en un incendio.

Y así van las cosas hasta que un día, una de las investigaciones da aparentes luces para un grupo y con esta información al interior de la comunidad que tiene unas reglas propias para su solución de conflictos, se arma un *alboroto*⁶, un *alboroto* que se supone se debe manejar al interior de la comunidad, *alboroto* al que todos y todas están acostumbrados porque es la manera típica de presentar y exponer las cosas... aunque una situación va a romper el equilibrio y la armonía de esta atípica para nosotr@s, aunque franca y sincera manera de exponer los problemas: alguien que no es de la comunidad con un reconocimiento parcial por parte de algunos integrantes de la misma, decide llevar a la persona que si es de la comunidad a un contexto totalmente diferente al usual para la resolución de conflictos, para intentar obtener aparentemente a través de este medio un resarcimiento por un aparente daño que sufrió con el famoso alboroto de este párrafo.

Crónica de un intento de solución fracasado...

Y llega el día, los dos líderes⁷ en conflicto, - que aparentemente trabajan por el fortalecimiento de las personas de su grupo, que son las que conforman la comunidad - se encuentran en un escenario para solucionar el problema, un escenario que está dentro del contexto del gana - pierde, no puede darse la posibilidad de dos ganadores porque es un estrado judicial, en los estrados judiciales alguien tiene que ganar y alguien tiene que perder, aunque la oportunidad que se presenta es enorme dentro del mismo estrado judicial: es la oportunidad de que ambas partes resulten ganadoras y beneficiadas a través de un acuerdo, un gana – gana, esta oportunidad maravillosa se llama conciliación⁸.

A falta de una oportunidad, se dan dos oportunidades que ambos *líderes* pierden: no hay acuerdo; las razones del no acuerdo son aquellas que nos van a permitir vislumbrar que es el ego y no el servicio lo que muchas veces lleva al desastre a comunidades, países y pueblos enteros.

Este escenario del encuentro es una conciliación. En esta conciliación atípica, no soy la conciliadora, soy una observadora.

Pregunté varias veces, quien era el conciliador: el conciliador técnicamente hablando, él que tiene la facultad para hacerlo; tengo aún mis sospechas de ese ejercicio, que estuvimos en una

⁶ Alboroto, lo vamos asimilar a conflicto, pleito, enredo, problema, etc., ver en Lederach, Juan Pablo. *Enredos, Pleitos y Problemas*. 2ª. Edición. Semilla Clara. Comité Central Menonita. Guatemala. 1992.

⁷ Vamos a denominar para efectos de este artículo a las dos partes en conflicto: líderes, aclarando que una de las partes hace parte de la comunidad y la otra parte no comparte ninguno de los elementos identitarios: no es parte de algún clan, no habla el idioma y además desconoce la forma tradicional de solución de conflictos de la comunidad, en este contexto podríamos afirmar que es una persona ajena a la comunidad.

⁸ Fiscalía General de la Nación *La Conciliación y la Negociación en el Proceso Penal Aspectos legales y psicológicos*. INSTITUTO SER DE INVESTIGACIÓN. Programa FES-AID para la modernización de la justicia. 1994 pág 73 anexos.

conciliación sin conciliador, la conciliación en derecho como figura jurídica debe cumplir con unos requisitos de existencia y uno de ellos es la presencia del conciliador jurídico, conciliador que es calificado porque estamos frente al ejercicio de una función pública: la administración de justicia, si no hay conciliador en los términos que determina la ley, falta uno de los elementos esenciales de esta figura y por lo tanto podemos afirmar claramente que no existe conciliación,

Lo segundo que me sorprendió es la *falta de manejo total de la conciliación*⁹ de la supuesta conciliadora, no explicó que era la conciliación, sus efectos, alcances y límites, las reglas del juego, el respeto para todos los intervinientes en el uso de la palabra; por el contrario me encontré con una persona, que perdió *la neutralidad y la parcialidad* de una manera total, y sólo quería oír una voz y las demás voces no eran válidas, y en el colmo de la ignorancia de la figura; la persona que fungió como conciliadora emitió juicios de valor, descalificando y/o calificando contenidos, personas y actuaciones. Como podemos observar en la *etapa de apertura de la conciliación*¹⁰ omitió pasos esenciales que se enseñan y que l@s futur@s conciliador@s en derecho aprenden porque son básicos para una conciliación exitosa.

Cuando pasamos a la *etapa de identificación del conflicto*¹¹, esta persona solo quería y validaba la mini versión de una sola de las partes, que curiosamente es la versión de la persona ajena a la comunidad, la versión de la otra parte era descalificada, no se interesó por las causas del conflicto o si el mismo afectaba a personas no presentes en la conciliación.

Con este pésimo preámbulo y con una precaria por no decir inexistente e insuficiente identificación del conflicto pasamos a la *etapa de negociación mediada*¹², que más parecía la etapa de la imposición de la pretensión de una parte a la otra coadyuvada por la conciliadora; la ausencia de fórmulas y sugerencias para un arreglo, la ausencia de un trabajo concertado partes y conciliadora buscando la mejor alternativa y obviamente con todo lo anterior la *etapa de cierre*¹³ fue una constancia de no conciliación con un conflicto ampliado; en un ejercicio desesperado la protagonista de este cuento intentó ilustrar porque debían conciliar las partes, exponiendo lo que en teoría de la negociación se denomina la *mejor alternativa al acuerdo negociado o la peor alternativa al acuerdo negociado* (MAAN y PAAN)¹⁴, obviamente que la supuesta conciliadora que no debe tener ni idea que es MAAN y PAAN, se lo impidió coadyuvada por la parte con la que se alió.

Obviamente en esta cuasi conciliación - (cuasi por lo grotesca) - difícilmente se iba a enterar la conciliadora de las causas del conflicto y no generó un espacio de reflexión, sobre la

⁹ El Ministerio de Justicia y del Derecho en *Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos* 1998 páginas 35 a 39 expone las etapas de manejo de una conciliación: 1) Etapa de apertura 2) Etapa de Identificación del Conflicto c) Etapa de Negociación Mediada y e) Etapa de Cierre; cada etapa tiene unos objetivos, requiere unas destrezas y habilidades, implica desarrollar unas actividades concretas que derivan en unos resultados.

¹⁰ *Ibidem. Etapa de apertura*: se inicia el proceso con la presentación personal, de las partes, se identifican las partes, se exponen las reglas para intervenir, el tiempo, el respeto al uso de la palabra, la posibilidad de realizar reuniones separadas (caucus) y la verificación de la comprensión de lo expuesto.

¹¹ *Ibidem Etapa de identificación del conflicto*: Cada parte de manera autónoma e independiente expone de manera respetuosa la versión de lo sucedido, las causas, se comprenden esta etapa percepciones, de identifican intereses y se avanza en una estrategia de conciliación.

¹² *Ibidem Etapa de negociación mediada*: Se establece una agenda de puntos para conciliar, se generan opciones y fórmulas de acuerdo para la posible solución del problema, elección de la opción más conveniente.

¹³ *Ibidem Etapa de cierre*: Obtener el acuerdo que resuelva el conflicto de manera integral y definitiva. Recuento, aclaraciones y ratificaciones, redacción, lectura y firma del acta, se ha logrado un acuerdo y la educación de unas partes en cuanto a mejores formas para resolver sus diferencias futuras.

¹⁴ Ver: <http://www.geocities.com/negoziacion/neg9a.html>

saludable posibilidad y realidad para la comunidad de la coexistencia de dos o más organizaciones, que la existencia de organizaciones que trabajen el mismo tema, no es una amenaza, que la veeduría es un derecho que tienen todos los integrantes de la comunidad y que no se tiene que satanizar, que lo mejor que puede hacer cada organización es dedicarse a trabajar con empeño y dedicación, y no estar pendientes de lo que hace el otro u otra, lo cual distrae de lo que hay que hacer, que pueden existir y convivir en la comunidad varios líderes o voceros y que la vocería puede ser colegiada y que el liderazgo se debe construir a punta de trabajo y no a partir de estratagemas y zancadillas para eliminar a la “competencia”; obviamente que si la conciliadora a duras penas abordaba exclusivamente *el asunto jurídicamente conciliable*¹⁵, - adaptando los términos del experto en mediación J. M. Haynes – si la conciliadora era incapaz de trascender el punto en el que se centró – que era una línea - y del cual no se movió, esta actitud le impidió ver el cuadro en general, y por lo tanto en este contexto llegar a las causas del conflicto era algo totalmente imposible.

Lo positivo de los encuentros y de la interacción en la conciliación

A pesar del pésimo manejo del tercero conciliador, que parecía que se había convertido en parte por la evidente alianza, que puede deberse a diferentes razones¹⁶; se puede resaltar como un punto positivo del encuentro, la información que se obtuvo del mismo y que aquí nos regresa al conflicto de poder, ¿Cómo quiero consolidar mi liderazgo¹⁷ o mi asesoría? La cita bíblica es contundente: sirviendo u oprimiendo.

Vimos en la conciliación de nuestro cuento que una parte, la parte que es ajena a la comunidad, se aferró a su posición, buscando humillar, doblegar a la persona que sí es de la comunidad, y para este fin acude a un mecanismo legítimo como es una acción judicial para lograr los objetivos que sus acciones muestran.

Cual es el fin de humillar y doblegar: lograr a la fuerza despojar de legitimidad a un integrante de la comunidad y de esta manera convertirse en la única persona vocera de la comunidad. Es posicionarse a través de ataques personales y no con argumentos y trabajo, en argumentación se sabe que cuando se acude a ataques personales, es porque se carece de fundamentación.

Encontramos las siguientes actitudes en la persona que busca doblegar y humillar: constantes mecanismos de defensa para impedir voces y versiones diferentes a la suya; descalificación constante del otro; risas y burlas, miradas desafiantes y comentarios donde se evidencia que no importa lo que suceda en la comunidad con tal de salirse con la suya, parece que el hecho de no ser de la comunidad hace que no le duela.

¿De la otra parte que encontramos? Una decisión inquebrantable de ir a las últimas consecuencias que le plantea un sistema judicial que es totalmente ajeno a sus usos y costumbres; no ceder a la presión de la pérdida de legitimidad por la humillación; además un

¹⁵ HAYNES, Gretchen. y HAYNES, JOHN. *La mediación en el divorcio*. Ediciones Granica S.A. Barcelona. 1997.

¹⁶ Desconocimiento de los grupos étnicos y sus formas propias de solución de conflictos, inseguridad al verse confrontada por preguntas puntuales sobre aspectos fundamentales de la existencia de la conciliación.

¹⁷ Se supone que los líderes de las organizaciones de los grupos étnicos deben ser personas de los mismos grupos étnicos y que las personas que no pertenecen a los Pueblos deben ser asesores y no como popularmente se dice: convertirse en piedra en el zapato. Personas ajenas que logran convertirse en líderes avalados por la comunidad deben pasar por tiempo y pruebas como es el caso de Carlos Banguero el candidato blanco del Pueblo Nasa de Toribío. Fuente: El Tiempo. 21/10/2007. Hoy alcalde de Toribío (Cauca - Colombia).

silencio enorme, un silencio que debió poner en alerta a la conciliadora, y no como equivocadamente hizo, orientó sus energías a callar a la voz que medio intentó hablar, usando todo tipo de descalificaciones. El refrán popular: de las aguas mansas me libre Dios, que de las bravas me cuido yo, debiera inquietar a la conciliadora, ¿porque esta persona casi no habla?, ¿porque no dice nada?, ¿que está pensando?, ¿alguien se va a dejar humillar y doblegar así como así, porque a alguien se le ocurrió? Preguntas que no sé si alcanzó a pensar la conciliadora y que son preguntas que necesariamente nos ubican en un escenario diferente a la conciliación y que nos plantea una disyuntiva: esta persona que es de la comunidad acudirá a las formas tradicionales de solución de conflictos o no.

No acudir a los mecanismos de la comunidad, nos ubica en una lluvia de acciones legales, que seguramente no van a resolver nada y si van a escalar el conflicto.

Del caos al orden¹⁸

La mayoría de Pueblos Indígenas de Colombia, hablan de sus formas de solución de conflictos como maneras de restaurar el equilibrio y la armonía, en otras palabras estas formas de solución de conflictos son las maneras que tienen estas culturas milenarias para convertir el caos en orden, son formas de contención del conflicto, que es una de las propuestas de Brian Muldoon para lograr reconducir lo que está fuera de sí.

Reflexionando parece que lo mejor que se puede hacer en estos casos es no olvidar lo esencial, los principios, la ley de origen y en este caso, parece sumamente importante recurrir a la forma tradicional de solución de conflictos para aclarar el conflicto que se dio al interior de la comunidad con los integrantes de la comunidad, además inevitablemente surgen preguntas fundamentales para los dos líderes de la comunidad que viven el conflicto en el estrado judicial: *si la misión y la visión de su trabajo es el fortalecimiento de una comunidad, comunidad compuesta por personas que están cohesionadas por usos y costumbres, por una cosmovisión, ¿Qué clase de líderes son, si desconocen la manera tradicional de resolución de conflictos de la comunidad por la cual dicen trabajar? ¿Qué clase de líderes son si no se respetan y se busca trabajar a partir de la eliminación del otro? ¿Qué clase de líderes son si no se permite la intervención de otras voces y no se hace un ejercicio de escucha activa y respetuosa así no se comparte? ¿Qué clase de líderes son si se descarta el diálogo como primera instancia y se judicializa al que me cuestiona con razón o sin razón?*

La protagonista de este cuento no puede evitar ir al mundo de los muertos vivientes¹⁹ que trae a colación Juan Pablo Lederach, ya que uno de los muertos vivientes de la protagonista de este cuento, es su entrañable amigo Carlos Mejía²⁰ (q.e.p.d.); con la sabiduría que lo caracterizaba decía que en los procesos organizativos de las comunidades debían participar amigos y enemigos, para que los procesos fueran fuertes.

¹⁸MULDOON, Brian. *El Corazón del Conflicto. Del trabajo al hogar como campos de batalla, comprendiendo la paradoja del conflicto como un camino hacia la sabiduría*. Mediación 8, Ed. Paidós, Barcelona, 1998. Páginas 45 y siguientes sobre como contener el fuego del conflicto.

¹⁹ Sobre el tiempo, el pasado que se extiende ante nosotros página 193 en LEDERACH, John Paul. *La imaginación moral. El arte y el alma de la construcción de la paz*. Bakeaz. Gernika Gogoratuz. 2007.

²⁰ Ver: <http://www.etniasdecolombia.org/actualidadetnica/detalle.asp?cid=5967>

Amigos y enemigos, que sabiduría más grande, amigos y enemigos solo se pueden encontrar en el lugar donde se encuentren la *Verdad, la Justicia, la Misericordia y la Paz*, ese lugar nos enseña la Biblia en el salmo 85 versículo 10, se llama reconciliación y Lederach en otra de sus obras geniales²¹ nos introduce en el salmo, como palabras inspiradoras que ayudaron a construir la paz en Centroamérica. *La verdad*: ¿Qué fue lo paso realmente? Lo que es. *La justicia* asumir los costos de las acciones. *La Misericordia*, si hay verdad y el ánimo de asumir lo que pasó, ¿Porque somos tan duros y no cedemos? Al fin de cuentas, ambas partes se supone hacen parte de una comunidad que los quiere y los respeta. Y si se encuentran la verdad, la justicia y la misericordia, nos dice la Biblia, hallaremos *la Paz*.

¿Cual es esa forma, ese lugar para que todo esto se encuentre? definitivamente la clave está en la forma tradicional de solución de conflictos de la comunidad.

Dice la Biblia que una casa dividida contra sí misma no permanece (Marcos 3:25) y una comunidad dividida pierde oportunidades, genera prevenciones para articularla a procesos que la pueden favorecer, los funcionarios estatales buscan generar espacios de fortalecimiento que no logran sus objetivos porque muchas veces los procesos se abortan porque se llevan a estos espacios conflictos que se deben ventilar y resolver al interior de la comunidad. En otras palabras, lo que decía mi abuela: la ropa sucia se lava en casa y lavar la ropa sucia en casa es recurrir a la forma tradicional de solución de conflictos, porque ella es la manera idónea para restaurar el equilibrio, la armonía y las relaciones, porque la forma tradicional de resolución de conflictos es la que les recuerda a todos y todas, que hacen parte de una comunidad por la que luchan y trabajan y que si renuncian a un elemento esencial de su identidad como es la manera pacífica y dialogada de resolución de conflictos con los mayores, están renunciando a lo que son.

Juan Pablo Lederach cuando recurre al pensamiento que guía las decisiones de grupos étnicos en Canadá²², relata como se piensa: lo que vivimos hoy se decidió hace siete generaciones y las decisiones de hoy van afectar hasta las siete generaciones del mañana, si hoy renunciamos a uno de los elementos identitarios de nuestra comunidad, cuando se llegue a la generación número siete, este elemento identitario no va a existir, elementos identitarios pueden ser usos y costumbres; la cosmovisión; el idioma; respeto al medio ambiente, la manera pacífica y dialogada de resolución de conflictos; el respeto por el colectivo; el concepto del tiempo; la espiritualidad; los mitos; el saber tradicional y la libertad.

El papel del acompañamiento

Necesariamente este conflicto de poder entre una persona que es de la comunidad y una persona que no es de la comunidad, lleva a otra pregunta ¿Cuál es el papel de las personas que

²¹ LEDERACH, John Paul. *La construcción de la paz. Reconciliación sustentable en sociedades divididas*. Bakeaz. Gernika Gogoratuz. 1998. Página 51 y siguientes.

²² LEDERACH, John Paul. *La imaginación moral. El arte y el alma de la construcción de la paz*. Bakeaz. Gernika Gogoratuz. 2007. Página 195 Haciendo referencia a un conflicto de la Nación Mohawk con el Gobierno de Quebec y el de Canadá.

no hacemos parte de una comunidad y que acompañamos un proceso, procesos o el proceso? Esta comunidad puede ser: social, religiosa, educativa, étnica, de gremio, de sector entre otras.

Definitivamente el papel que debemos tener las personas ajenas a la comunidad y si esta comunidad está en una situación de vulnerabilidad debe ser de respeto, apoyo y protección; una actuación diferente debería llevar a una actitud de duda razonable sobre las verdaderas intenciones del acompañamiento.

Las personas ajenas a la comunidad debemos ayudar a empoderar a las personas de la comunidad para que ellos y ellas sean líderes, voceros y voceras, que aprendan de los aciertos y los fracasos; sustituirlos, suplantarlos, intentar desplazarlos del lugar que les corresponde, deslegitimarlos por diferentes medios es una falta de respeto con las personas de la comunidad y es poner en tela de juicio su capacidad para ser dueños de su propio destino.

Reflexiones finales

El acudir a las formas tradicionales de resolución de conflictos, es generar un espacio para vivir lo que hay que vivir, dar las confrontaciones que hay que dar en el contexto correcto, así sea con los propios, en otras palabras: es hacer lo correcto y lo correcto es lo que Brian Muldoon²³, refiere al citar que el Dios Krishna insta a Arjuna, a luchar por lo correcto sin importar, si gana o pierde, los costos, o el dolor. En pleno siglo XXI esto es válido, el guía espiritual de los Muisca en Cota con sus palabras me ayudó el año pasado a comprender la manera de abordar un conflicto que también implicaba a los míos, en una bellísima ceremonia expresó una sencilla frase llenas de inmensa sabiduría: *nuestros pensamientos son confusos, como las aguas de nuestros contaminados ríos*: la intención correcta genera acciones correctas, intenciones incorrectas generan acciones incorrectas.

La conciliación es una valiosa oportunidad de solución de conflictos, la primera persona convencida de esta opción deber ser el propio conciliador, quien debe estar presente y preparado para actuar como corresponde, dirigiendo la conciliación dentro las pautas indicadas y no delegar en personas que carecen de entrenamiento, experiencia y competencia.

Cuando acudimos a formas occidentales de solución de conflictos y a la administración de justicia las intenciones deben ser transparentes y no acudir a las mismas con finalidades que desdibujan la justicia y la equidad, lo que en derecho civil se llama la *causa lícita*.

Si la oportunidad de conciliar se pierde que sea a conciencia, igual es válido no conciliar, la conciliación es un acto voluntario que exige suficiente ilustración para ambas partes, ya que ambas partes asumen responsabilidades cuando están en un escenario de carácter judicial.

El verdadero conflicto que me lleva a escribir este artículo, es un conflicto de poder, un conflicto donde una persona que no es de la comunidad quiere ser la única depositaria de la voz del colectivo, lo cual difícilmente se va a solucionar en un estrado judicial, se debe

²³ MULDOON, Brian. *El Corazón del Conflicto. Del trabajo al hogar como campos de batalla, comprendiendo la paradoja del conflicto como un camino hacia la sabiduría*. Mediación 8, Ed. Paidós, Barcelona, 1998. Página 82 sobre el arquetipo del guerrero y el asumir la realidad de la confrontación.

solucionar donde es, y por quienes debe ser; el estrado judicial en este caso, es buscar las llaves donde no se perdieron, como metafóricamente lo explican los sufíes:

Un hombre se encuentra a su amigo en la calle, parece haber perdido algo.

- ¿Que has perdido amigo?

- *Las llaves de mi casa. Bajé de mi casa por la escalera, y heme aquí buscando las llaves*

- Entonces es seguro que las perdiste en la escalera.

- *Si, es casi seguro*

- ¿Y por qué las buscas aquí en la calle?

- *Porque aquí hay más luz.*

Estas líneas son escritas con el ánimo de llamar la atención sobre el gran daño que podemos hacer cuando un ego enfermo es el que guía nuestras acciones, daña a líderes, integrantes y personas que apoyan procesos comunitarios.

Los conflictos que involucren a personas que hacen parte de comunidades o grupos que cuentan con sistemas milenarios de resolución de conflictos, se deben resolver, restaurando el equilibrio y la armonía, haciendo uso de las herramientas e instancias tradicionales de la colectividad, y así las partes de todos estos conflictos pueden seguir trabajando, conservando sus legítimas diferencias, haciendo los aportes que la comunidad requiere dentro de un contexto de respeto y dignidad, cuando las partes de estos conflictos logren trabajar y convivir en este escenario, estaremos en presencia de unas personas con intenciones y acciones guiadas por el servicio de las dos citas con las cuales inicia este artículo, el servicio al que Jesús nos llama, y el cual en todas sus manifestaciones es el Evangelio de la Paz.

BIBLIOGRAFÍA

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN *La Conciliación y la Negociación en el Proceso Penal Aspectos legales y psicológicos*. Instituto SER de Investigación. Programa FES-AID para la modernización de la justicia. 1994.

HAYNES, Gretchen y HAYNES, John. *La mediación en el divorcio*. Ediciones Granica S.A. Barcelona. 1997.

LEDERACH, John Paul. *La imaginación moral. El arte y el alma de la construcción de la paz*. Bakeaz. Gernika Gogoratuz. 2007.

LEDERACH, John Paul. *La construcción de la paz. Reconciliación sustentable en sociedades divididas*. Bakeaz. Gernika Gogoratuz. 1998.

MULDOON, Brian. *El Corazón del Conflicto. Del trabajo al hogar como campos de batalla, comprendiendo la paradoja del conflicto como un camino hacia la sabiduría*. Mediación 8, Ed. Paidós, Barcelona, 1998

PALACIOS NICOLAS. *Negoziazion*. <http://www.geocities.com/negoziazion/>

ROMERO SÁNCHEZ, Patricia. *Luz eterna para el espíritu de Carlos Mejía*. Actualidad Étnica. 26/09/2007 Carta de los lectores. <http://www.etniasdecolombia.org/actualidadetnica/detalle.asp?cid=5967>