



Revista de Derecho Directum. Vol. 2, No. 1, pp. 1-14. Enero-junio 2025
ISSN: 3028-8754. ISSN Elect. 3028-8762. Universidad Católica de Cuenca

Cómo el pasado condiciona el futuro en la gestión del conflicto

How the past conditions the future in conflict management

Recepción: 04 de febrero de 2025

Revisión: 27 de febrero de 2025

Aceptación: 07 de abril de 2025

Publicación: 05 de mayo de 2025



<https://doi.org/>

Francisco Javier Gorjón Gómez¹  

Universidad Autónoma de Nuevo León,
Monterrey- México

Correo: francisco.gorjon@uanl.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5296-64543>

Francisco Joel Gorjón Sáenz² 

Universidad Autónoma de Nuevo León,
Monterrey- México*

Correo: fgorsae@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4462-8508>

1 Investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo León

2 Investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Cita sugerida:

Gorjón-Gómez, F, y Gorjón-Sáenz, J. (2025). Como el pasado condiciona el futuro en la gestión del conflicto. *Revista de Derecho Directum*, 2(1), 1-14.

Resumen

El pasado condiciona la manera de ver la vida, esto es, lo que sucedió, como vivías, donde vivías, con quien vivías, cómo te educaron, sin embargo, nunca se deja de aprender, por lo tanto, es posible que reaprendas la manera de ser, de vivir, de comportarse hacia uno mismo y con los demás; por ello, el conocer visiones diferentes de vida con beneficios diferentes puede reconstruir la forma de pensar, puedes llevar a la identidad a otros esquemas relacionales, puedes forjarte como alguien que puede interrelacionarse con los demás, sin necesidad de tener que estar en una postura permanentemente irracional que afecte a los demás, de violencia, pensando que es la forma correcta de hacerlo. El conflicto y la violencia son de difícil abordaje en su proceso de gestión y transformación, por lo que en este artículo aportaremos elementos no considerados tradicionalmente en la gestión del conflicto para la generación de bienestar y paz, que tiene que ver directamente con el *modus vivendi* de las personas, observando como acciones pasadas o presentes afectan el futuro. Tradicionalmente tomamos acción desde los métodos de solución de conflictos (MSC) y de como ellos desde su impronta evitan la escalada del conflicto y la violencia, sin embargo, cuando la violencia desborda el posible de los MSC tradicionales —negociación, mediación, conciliación, arbitraje— es imperativo observar otros métodos como lo son la justicia restaurativa (JR), la justicia terapéutica (JT) y/o la paz positiva, en donde la violencia y sus causas no son ajenas, son áreas de oportunidad, por lo que al identificarlas es posible su transformación, es posible a ayudar a las partes en conflicto a cambiar su vida en positivo.

Palabras clave: Paz positiva; Violencia; Cambio; Conductas aprendidas; Cognición distorsionada; Disonancia cognitiva.

Abstract

The past conditions the way you see life—that is, what happened, how you lived, where you lived, who you lived with, how you were raised. However, you never stop learning, so it's possible to relearn how to be, how to live, how to behave toward yourself and others. Therefore, learning about different visions of life with different benefits can rebuild your way of thinking. You can transform your identity into other relational



frameworks. You can forge yourself as someone who can interact with others without having to maintain a permanently irrational stance that affects others, or one of violence, thinking it's the right way to do so. Conflict and violence are difficult to address in their management and transformation processes. Therefore, in this article, we will contribute elements not traditionally considered in conflict management for the generation of well-being and peace. These elements are directly related to people's way of life, observing how past or present actions affect the future. Traditionally we take action from conflict resolution methods (CRM) and how they, from their imprint, avoid the escalation of conflict and violence, however, when violence exceeds the possibilities of traditional CRMs - negotiation, mediation, conciliation, arbitration - it is imperative to observe other methods such as restorative justice (RJ), therapeutic justice (TJ) and/or positive peace, where violence and its causes are not alien, they are areas of opportunity, so that by identifying them, their transformation is possible, it is possible to help the parties in conflict to change their lives in a positive way.

Keywords: Positive peace, violence, change, learned behaviors, distorted cognition, cognitive dissonance.

Introducción

Para que una mediación u otro método de solución de conflictos (MSC) se considere debidamente instrumentalizado y pueda generar un resultado favorable a las partes, evidenciando además el máximo esfuerzo del mediador, del conciliador, del árbitro, del negociador, del facilitador en un procedimiento restaurativo o terapéutico, o del pacificador en un procedimiento de paz positiva, es indispensable centrarse en los intereses de las partes y no en sus posiciones. Esta constituye, quizá, la regla más importante para ayudar a las personas a resolver sus problemas y, con ello, evitar la escalada del conflicto y de la violencia.

Sin embargo, no solo esta regla condiciona los futuros acuerdos entre las partes, o evita los hechos o acontecimientos violentos futuros, lo cual depende del conflicto y de su contexto, por lo que debemos preguntarnos si los MSC tradicionales son factibles ante la violencia, la respuesta es no plenamente, por las limitaciones que la misma ley establece, recientemente se aborda la violencia desde la mediación escolar, por ejemplo el bullying (Rabasa Sanchis, 2005), sin embargo tiene sus limitaciones. Empero, la violencia puede ser gestionada desde la JR, la JT y con una mayor amplitud desde la paz positiva.

Existe un elemento que debemos observar para que sea posible, que es el pasado y las conductas aprendidas de las personas en su periplo de vida que los llevó a actuar de determinada manera, en determinada relación y las extrapolan a su vida presente a sus relaciones concéntricas. Es cierto que una situación de este tipo podría desbordar la instrumentalización de los MSC, sin embargo, implica un escenario observable que influye en el éxito de la gestión del conflicto y evita la escalada de la violencia, ya que al evidenciarse conductas aprendidas, como parte de un proceso mental, el acuerdo de las partes podrá ser proclive y razonable según la verdad de vida de las personas que sufren violencia o que la sufrieron, abriéndose la posibilidad al acuerdo, al perdón o a la restauración, desde el poder transformativo de los MSC.

Sin embargo, en algunos casos de violencia evidente, la intervención del mediador no será suficiente o *ad hoc*, pero si será factible para el facilitador como un experto del perdón (Gorjón-Gómez, 2019) o para un pacificador que busca generar contextos de bienestar y calidad de vida desde la acción que implica la paz positiva, por lo que si observamos el pasado, podríamos cambiar el futuro, esto es, relevando las conductas aprendidas como parte de procesos mentales que pueden llevar a una persona a ser víctima o victimario, sustituyéndolas y modificándolas por otras nuevas en razón de las experiencias positivas observables del otro, a través de un proceso cognitivo, desde el poder de la alteralidad de los MSC durante el procedimiento de gestión y transformación del conflicto (Gorjón-Gómez, 2024).

No se trata entonces de una terapia cognitiva conductual que ayude a una persona a cambiar su comportamiento a nivel cognitivo y emocional como un tratamiento enfocado

a modificar comportamientos, pensamientos, conductas y resolver mediante la psicoterapia el problema psicológico. Más bien, se trata de identificar los factores que generan el conflicto durante el procedimiento de gestión —particularmente en el marco de la paz positiva— mediante la comunicación efectiva y la representación de la realidad. A través de estas técnicas, se busca que las partes reconozcan los beneficios de una vida libre de violencia. Es precisamente en ese punto donde surge la posibilidad tangible del cambio y de la resolución del conflicto; un momento en el que se abre la oportunidad de que las partes lo solucionen o, en su defecto, puedan liberarse y convertirse en garantes de una relación no violenta.

Contexto del porqué el pasado puede ser una variable en la gestión del conflicto

Uno de los fines primordiales de la gestión del conflicto es que las partes logren ponerse de acuerdo respecto a su bienestar subjetivo percibido y puedan disfrutar de una calidad de vida que consideren aceptable. Esto implica, a su vez, la capacidad de fluir y desenvolverse adecuadamente según el rol que les corresponde —el estadio situacional de su misión en esta vida—, ya sea como miembro o responsable de una familia, como esposa o esposo, como novia o novio, como integrante o líder de una comunidad, como trabajador o empleador, como maestro o alumno, entre muchos otros.

El conflicto no solo representa una divergencia de intereses, si así fuera, bastaría con recurrir únicamente a los MSC tradicionales. Sin embargo, no siempre es el caso, pues la violencia también condiciona el conflicto entre las personas y su forma de vida. Es en este punto de inflexión donde se hace necesario considerar nuevas metodologías de gestión, entre ellas la paz positiva. Si bien la literatura especializada en estudios de paz no la reconoce expresamente como un método de gestión, asumimos el reto de denominarla como tal, dado que la paz positiva implica acción, proactividad, sistematización, resolución, propuesta, transformación y estratificación mediante técnicas específicas. Y no hay mejor acción que gestionar un conflicto de manera positiva. Si entendemos la paz como horizonte, como escenario para vivir bien (Bautista, 2013), cabe preguntarse: ¿cómo alcanzarla?, ¿cómo sostenerla? La respuesta está en las estrategias, en las técnicas y en el método. Este silogismo justifica también por qué el mediador es un agente de paz (Cabello Tijerina y Vázquez Gutiérrez, 2024). Al integrar estos elementos, es posible ejercer la paz positiva como método de gestión de conflictos, de modo que el pacifista —que habita en cada uno de nosotros— puede construir paz gestionando la violencia.

¿Porque el pasado puede ser una variable en la gestión del conflicto?, en nuestro periplo de vida e investigativo sobre los MSC y la paz, hemos observado como la violencia

inclina la balanza del “no acuerdo”, o peor aún, de la omisión o justificación para no intervenir en su gestión, ya que la violencia, está catalogada como algo que va en contra del orden público (Moloeznick, 2017), limitando con ello los MSC, como mencionamos anteriormente. Esta incertidumbre nos ha llevado a meditar seriamente en ello, y creemos que, si es posible observar la violencia como un área de oportunidad al momento de gestionar el conflicto, con sus limitaciones³, empero, el que las tengamos no significa que no pueda ser un área de oportunidad.

Nos explicamos. La violencia es un fenómeno multifactorial, pero uno de sus componentes centrales es la conducta aprendida, ya sea por quien ejerce la violencia o por quien la recibe. Esto implica que, para quien agrede, el acto violento puede percibirse como algo normal, mientras que, para la víctima, puede ser aceptado como parte de su experiencia de vida. El escenario se torna aún más complejo cuando dos personas con patrones violentos se relacionan, siendo la violencia familiar uno de los ejemplos más claros de esta dinámica (Chiola, 2003). En estos casos, el factor de la conducta aprendida resulta determinante, puesto que “la violencia no es un comportamiento natural del ser humano, sino que se trata de un producto cognitivo y sociocultural alimentado por los roles sociales, los valores, las ideologías, los símbolos, etc. Es, por tanto, una conducta aprendida” (Taddey, 2018, p. 69).

Al comprender lo anterior, surge la posibilidad de considerar que, si la violencia ejercida es una conducta aprendida, entonces ¿podría ser también reversible al exponerse a escenarios diferentes? Y, si dicha observación ocurre durante la gestión del conflicto —cuando se cuenta con la atención plena de las partes mediante la escucha activa—, se abre paso a una acción cognitiva que puede derivar en un proceso de reaprendizaje. Este reaprendizaje puede darse en dos sentidos: primero, que el violentador tome conciencia de su actitud y manifieste el deseo de cambiar; y segundo, que la persona violentada reconozca la violencia y exprese su desacuerdo. De esta manera, se generan a su vez dos posibles escenarios: 1) el cambio efectivo en la conducta del violentador, o 2) la decisión del violentado de salir garante de la relación, sin cargas de culpabilidad.

Planteamos esta reflexión desde un enfoque teórico; no obstante, desde nuestra experiencia empírica hemos sido testigos de casos en los que la reversión fue posible, así como de otros en los que no lo fue. Sin embargo, incluso en estos últimos, se generó el beneficio de la salida garante del violentado. En ambos escenarios se evidencia una ganancia derivada del proceso de gestión del conflicto, lo que da lugar al principio de ganar-ganar (Covey, 2014).

Esto es posible en razón de las habilidades cognitivas que las partes adquieren durante un proceso de gestión del conflicto, surge entonces la posibilidad real del aprendizaje, y del cambio de paradigmas de como ver la vida. Esto es posible a través de la comunicación

3 La ley es muy estricta en cuanto a la intervención del mediador en casos de violencia, podemos observar al respecto los artículos 6. XI, 30.VII, 57.IV, 79. 128.V, 136, a); en todos ellos hace referencia a que no se podrá implementar la mediación en ninguno de estos casos. V. Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, 2024.

interpersonal, como parte de las técnicas de la mediación que se replican favorablemente en los demás métodos —paz positiva—, como efecto de la técnica de la escucha activa, implicando “escuchar para comprender y no para responder (...) amplificando los pensamientos de las partes. Para lograr que ellas se lo replanteen para reconsiderar sus propias posiciones” (Briz Clariget, 2021). Estas habilidades se desarrollan durante el procedimiento, ya que:

Son capacidades que a la hora de gestionar constructivamente el conflicto se vuelven imprescindibles, también son necesarias para que las personas puedan construir vínculos positivos con los demás y desarrollar su vida en ambientes pacíficos (...) el modo en que la persona se posiciona frente a los conflictos, el grado de adaptación tiende a los cambios y la calidad de interacción ostenta a nivel de vida. (Briz Clariget, 2021)

Considerando esto, resulta factible el cambio de las partes en conflicto, en los dos escenarios señalados, traduciendo esta manifestación de roles en el conflicto ha proceso cognitivo de aprendizaje, más aún cuando:

Las habilidades socio-cognitivas son indispensables para aprender a vivir juntos, respetando la dignidad intrínseca de la que irradian los derechos fundamentales de cada ser humano, siendo en este contexto que para gestionar exitosamente los conflictos es necesario desarrollar dichas habilidades. Ya que su puesta en práctica, cuando nuestros intereses colisionan con los de otros, nos permite trabajar sinérgicamente en la búsqueda de soluciones que produzcan en los protagonistas la percepción objetiva de que el conflicto ha sido resuelto. (Briz Clariget, 2021)

Procesos mentales que pueden llevar a una persona a ser víctima o victimario

Existe un sinnúmero de factores y procesos generadores de violencia, así como de conductas sociales que no necesariamente son violentas. Para efectos de este artículo, nos centraremos en dos procesos mentales que consideramos significativos para ejemplificar la posibilidad de cambio, siempre y cuando el conflicto violento surja de una de estas dos condicionantes de vida. Nos referimos a la *cognición distorsionada* (Arce y Novo, 2003) y a la *disonancia cognitiva* (Ovejero, 1993), ambas reconocidas como factores que determinan el accionar y la conducta de las personas, e implican sesgos cognitivos en determinadas situaciones, aunque no en todos los casos se traduzcan en violencia.

En cuanto a la primera, las *cogniciones distorsionadas* se entienden como formas erróneas o poco realistas de pensar que influyen en la manera en que una persona interpreta el

mundo, a los demás y a sí misma. Estas ideas pueden originarse en traumas, experiencias negativas o aprendizajes tempranos (Arce y Novo, 2003). Algunos ejemplos son: “Si no controlo a los demás, me van a hacer daño”; “La violencia es la única forma de que me respeten”; “Me lo merezco porque siempre todo me sale mal”. Este tipo de distorsiones puede llevar a justificar el uso de la violencia como mecanismo de defensa, castigo o protección.

En cuanto a la *disonancia cognitiva*, surge de la tensión mental o emocional que sentimos cuando nuestras acciones no coinciden con lo que creemos o pensamos (Nicholson y Lutz, 2017). Por ejemplo, alguien puede considerar que “la violencia está mal”, pero terminar golpeando a otra persona en una discusión. Para reducir esa incomodidad, modifica su pensamiento: “Se lo merecía por provocarme”. De esta manera, las personas pueden justificar la violencia como algo necesario o justo, con el fin de no sentirse mal consigo mismas. Este mecanismo psicológico favorece la repetición de comportamientos violentos sin la presencia de culpa.

Cuando una persona sufre violencia, en primer lugar, aprende que esta puede ser una forma de resolver conflictos o de mantener el poder; en segundo lugar, puede desarrollar cogniciones distorsionadas, como “si no golpeo primero, me van a golpear” o “no soy débil si soy agresivo”; en tercer lugar, si en algún momento actúa violentamente, experimenta disonancia cognitiva al percibirse simultáneamente como víctima y como agresor; y, en cuarto lugar, para aliviar esa tensión, suele recurrir a la justificación interna, por ejemplo: “yo sé lo que es sufrir, pero ellos se lo buscaron”.

Esto puede convertir la violencia en un patrón repetido y aprendido, la cognición distorsionada junto a la disonancia cognitiva (procesos mentales) pueden llevar a una víctima a convertirse en agresor. Sin embargo, pueden cambiar, surgiendo la posibilidad dependiendo de la información que reciben, así como de su importancia y trascendencia (Ovejero, 1993), siendo en este punto que durante el procedimiento de gestión, se les traslada a las partes información importante que desconocían, información que es relevante para la solución del conflicto, por lo que este talante de información es suficientemente importante para influir el cambio, o en su caso para empoderar a la víctima para su salida garante.

Es importante entender que no todas las veces que se observa o se experimenta este ciclo de violencia es debido a estos procesos mentales, en muchos casos se deriva de trastornos mentales ocasionados por traumas relacionados a la violencia que sufrió y experimentó el individuo, como pueden ser: Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) con reactividad agresiva F43.10; Trastorno de Apego Reactivo (TRA) F94.1; Trastorno de Personalidad Antisocial (TPA) F60.2 (American Psychiatric Association, 2014), sin embargo, estos aspectos desbordan la intencionalidad del presente artículo, principalmente cuando su identificación y abordaje requieren de una formación altamente especializada en psicología.

Cabe aclarar, a partir de lo señalado anteriormente, que no siempre que existe un ciclo de violencia este se debe al desarrollo de un trastorno o a la presencia de distorsiones

y disonancias cognitivas en los procesos mentales. En muchos casos, la violencia se aprende simplemente como una forma normalizada de resolver conflictos. Se trata, por tanto, de un proceso social y psicológico que no necesariamente constituye un diagnóstico clínico. Este patrón es común en personas que crecieron en entornos violentos y carecieron de otros modelos de resolución de conflictos.

Una vez identificado el origen del ciclo de la violencia, resulta fundamental interrumpir el engranaje de esta dinámica de pensamientos y conductas aprendidas negativas. Para ello, es necesario traer la realidad al proceso de gestión mediante la modificación de la disonancia cognitiva y de la cognición distorsionada, a través de la incorporación de información relevante que influya en la conducta de las partes.

Ajustar y enderezar esta cognición distorsionada a través de cambiar la forma de pensar del individuo, estos individuos usan la violencia como mecanismo de defensa, no quieren sentirse vulnerables o violentados de nuevo por lo que optan usar el papel del violentador para estar en una posición de poder y seguridad por lo que hay que mostrarles la realidad con una comunicación efectiva, la realidad es que ser vulnerable, ser bueno, amable y servicial con los demás no es una debilidad, es una fortaleza y no por ser de esa forma la gente va a ser violenta con él, mostrarles que ellos merecen ser queridos y amados como asimismo todas las personas y no por eso valen menos. El cambio posible surgirá a través de una comunicación efectiva hacia el individuo y desarrollará empatía en el sujeto y hacia las personas que lo rodean.

Esta última idea es la que se manifiesta durante el procedimiento de gestión del conflicto —ya sea en el marco de la paz positiva o, en su caso, de un método tradicional de solución de conflictos—, en el que se establece rapport, se practica la escucha activa, se desarrolla un ciclo de intercambio de ideas y surge la comunicación efectiva en un ambiente de respeto y empatía —esta última reconocida también como técnica de mediación—. De este proceso emerge el empoderamiento como efecto singular, abriéndose el umbral del acuerdo, del perdón y, de manera aún más significativa, del cambio. Sin embargo, todo ello no será posible si no existe la voluntad y el reconocimiento por parte de la persona que genera el conflicto o de quien ejerce la violencia.

Los efectos del procedimiento de gestión en el cambio de las partes a partir de la alteralidad

Este proceso cognitivo de cambio de conducta, generado a través de la gestión y transformación del conflicto, puede desarrollarse durante la participación de las partes en el procedimiento —ya sea mediante MSC tradicionales, justicia restaurativa, justicia terapéutica

o paz positiva—, en el momento en que se produce una apertura mental acompañada de comunicación efectiva y del establecimiento de un vínculo comunicacional.

Para que esto sea posible, recae en el mediador, el facilitador o el pacifista la responsabilidad de administrar adecuadamente el procedimiento. Si lo logra, surgirá la empatía entre las partes; y si consigue llevarlas al punto de revelación de intereses y a su manifestación, se alcanzará el estadio del cambio en la visión de vida. En este punto, el paradigma que las rige puede transformarse desde su bienestar subjetivo percibido (BSP) y desde el animus de querer conservar la relación —cuando ello responde a la verdadera voluntad de las personas—, dado que uno de los fines de los MSC en general es propiciar que las partes expresen mutuamente sus necesidades y aquello que les genera felicidad.

Consideramos este escenario posible desde el poder de la alteralidad de la mediación, ya que la esencia de los MSC es empoderar a las partes y generar un proceso de cambio de las partes (Gorjón-Gómez, 2024) logrando que las partes transiten de una relación conflictiva a una relación armoniosa, ¿qué significa esto? Lo explicaremos desde la postura del más débil en la relación conflictuada, desde la visión de la persona violentada, desde aquel que carece de habilidades comunicativas que le han impedido manifestarle al otro sus necesidades y aspiraciones de vida, lo que para él significa calidad de vida según su BSP.

El punto clave para lograr el empoderamiento —del más débil o del violentado— se centra en los efectos de estos métodos es generar un equilibrio para balancear y distribuir el poder entre las partes para “que ellas decidan por sí mismas, expresen sus puntos de vista y propongan fórmulas de arreglo de manera libre y voluntaria” (Castrillón García, 2017), permitiéndoles construir soluciones que para ambas sean satisfactorias, esto es derivado de la disponibilidad de las partes y de la apertura que logre el gestor del conflicto, permitiendo que fluya la voluntad de las partes, que su libre albedrío se manifieste y determine el rumbo de la solución como un acto real de libertad, en un contexto de equilibrio.

En este proceso surge la alteridad, mediante la cual es posible un cambio en la percepción de la vida, dado que lo que hace el “otro” puede transformar al “yo”, “asumiendo conciencia de nuestro entorno en razón de la experiencia del otro y que puede afectar nuestra individualidad”. Además, la alteridad constituye un eje de vinculación social que influye y determina a las personas, puesto que somos seres en codependencia y nos realizamos en la medida en que establecemos contacto con el otro o con los otros (Gorjón-Gómez, 2024).

Este fenómeno es común en la formación de comunidades y en la manera en que estas se orientan hacia un determinado estilo de vida, por lo que el efecto de la otredad resulta relevante, dado que implica la influencia recíproca de unos sobre otros. De ahí surge el fenómeno de los consensos sociales o, en ámbitos más restringidos, la orientación organizacional de vida en el núcleo familiar o en cualquier otro proceso relacional. En este sentido, la alteridad adquiere un papel significativo según las relaciones de poder, ya que estas pueden imponer una visión de vida negativa.

Sin embargo, cuando a través del procedimiento de gestión del conflicto se revela la verdad de cada parte y se alcanza un momento de equilibrio, la alteridad puede cambiar de rol: el “otro” se convierte en “yo”, posibilitando la descontextualización del proceso mental que lo orientaba hacia un comportamiento determinado. Desde esa nueva cognición, la persona puede cambiar y reaprender, al contrastar su realidad con la del otro mediante información sustantiva previamente desconocida, lo suficientemente relevante como para motivar una transformación en las creencias que rigen su conducta.

Por lo que “reduciendo o eliminando la disonancia entre lo que hace y lo que sabe”, el cambio en la persona puede surgir a partir información relevante y de la magnitud de la disonancia (Ovejero, 1993). El punto aquí radica, en que la percepción de las partes en cuanto a su BSP pueda ser compatible y no transgreda su calidad de vida, de lo contrario el cambio no sucederá, ya que la “disonancia entre dos elementos cognitivos se puede eliminar al variar uno de estos dos elementos” (Ovejero, 1993), por lo que insistimos, siguiendo a nuestro autor, si los elementos son relevantes el uno para el otro, la relación de ellos podrá transitar de la disonancia a la consonancia en función directa de la importancia que las partes le asignen al conflicto y a la posible solución, a la nueva información, a la información desconocida por el otro, visto esto desde el método de gestión elegido por las partes.

Conclusiones

La paz es posible desde el cambio de perspectiva de vida de las partes en conflicto, desde la violencia como áreas de oportunidad. Las conductas aprendidas influyen nuestro “hacer” cotidiano, determinan nuestra forma de vida y nuestra posición ante los demás.

Estas conductas aprendidas pueden ser positivas o negativas, dependiendo de la situación y del receptor, en este sentido consideramos que cuando estas producen violencia, su aceptación puede o debe ser rechazada.

La cognición distorsionada y a la disonancia cognitiva, ambas reconocidas como factores que determinan el accionar y la conducta de las personas, implican sesgos cognitivos en determinadas situaciones, que son los que determinarán la solución del conflicto y/o el reaprendizaje de las partes, motivando la violencia o la paz.

La información recibida durante el procedimiento de gestión del conflicto puede gestar el cambio, esto será posible en razón de su talante e importancia, misma que será en razón del querer de las partes, si realmente están lo suficiente motivadas, empoderadas y equilibradas. Condiciones sine qua non para la toma de decisiones, de querer el cambio y de conservar la relación en razón de su BSP y su felicidad.

El cambio es posible desde el empoderamiento de las partes durante el procedimiento de gestión del conflicto derivado del poder de la alteridad de los MSC tradicionales, de

la JR, de la JT y desde la paz positiva, por lo que el sesgo cognitivo puede cambiar con la nueva información surgida de la otredad como efecto experiencial evidenciado durante la gestión y transformación del conflicto.

Resulta factible que el pasado condicione el futuro, la forma de visibilizarlo y su forma de instrumentalizarlo en el presente, es la clave de la solución, es la clave del cambio, cuando este a través de un proceso cognitivo cambia, haciendo que la relación igualmente cambie.

Cuando esto no es factible y la persona no cambia o no quiere cambiar, o se trata de un trastorno psicológico y no solo de una visión de vida, el mediador, el facilitador o el pacifista deberá retirarse y dar paso a un especialista, ya que de lo contrario pueden agravar la situación.

El cambio de los sesgos cognitivos, o la identificación de ellos a través de la gestión del conflicto desde la paz positiva, representa un escenario de ganar-ganar con dos posibles resultados: por un lado, que el conflicto se resuelva y la violencia no vuelva a reproducirse en la relación; por otro, que no sea posible alcanzar la resolución del conflicto, pero que la persona violentada se empodere y decida salir de la relación. Este último caso, en definitiva, también constituye una solución, pues implica dejar de vivir en un entorno de violencia.

Referencias bibliográficas

- American Psychiatric Association. (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5*. American Psychiatric Publishing. <https://bit.ly/46fp9Or>
- Arce, R., y Novo, M. C. (2003). Sensibilización acerca de las consecuencias negativas que provoca el conflicto interparental sobre los hijos. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación*, 8(10), 219-228. <https://bit.ly/4pgRzjS>
- Bautista, R. (2013). *El nuevo horizonte civilizatorio del “Vivir bien”*. En I. Farh y V. Tejerina (Eds.), *Vivir Bien: infancia, género y economía. Entre la teoría y la práctica de la paz*. Cides-Umsa. <https://bit.ly/3V0OmHf>
- Briz Clariget, M. J. (2021). Las habilidades sociocognitivas como herramientas en el proceso de mediación. *Ciencias Sociales y Educación*, 167-188. <https://bit.ly/4g8N8mS>
- Cabello Tijerina, P. A., y Vázquez Gutiérrez, R. L. (2024). Agentes de paz: claves y reflexiones para disminuir la violencia estructural y construir una ciudad de paz. En E. Pozo Cabrera y F. Gorjón Gómez (Eds.), *Ciudades de paz I*. EDUNICA. <https://bit.ly/4phboaO>
- Castrillón García, E. D. (2017). Poder y empoderamiento de las partes en la mediación de conflictos familiares como estrategia de formación ciudadana. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas - UPB*, 47(127), 467-492. <https://bit.ly/3I13EJa>
- Chiola, V. (2003). Violencia, una conducta aprendida. *Revista Zona Franca*, 1-11. <https://bit.ly/4mQyCGr>
- Covey, S. R. (2014). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós.
- Gorjón-Gómez, F. (2024). *El poder de la mediación*. Porrúa.
- Gorjón-Gómez, F. (2019). Mediador y facilitador. El mediador profesional del acuerdo, el facilitador profesional del perdón. *Juris Poiesis*, 22(27), 229-252.
- Moloeznick, M. P. (2017). Marco conceptual y doctrinario del orden público y otras situaciones de violencia. En A. Villarreal Palos, J. Chaires Zaragoza y D. Haro Reyes (Eds.), *Derechos humanos y seguridad en democracia*. Universidad de Guadalajara.
- Nicholson, S. B., y Lutz, D. J. (2017). The importance of cognitive dissonance in understanding and treating victims of intimate partner violence. *Journal of Aggression, Maltreatment y Trauma*, 26(5), 475-492. <https://bit.ly/4gcXP84>

Ovejero, A. (1993). La teoría de la disonancia cognitiva. *Psicothema*, 5(1), 201-206. <http://bit.ly/4g9tYx7>

Rabasa Sanchis, B. (2005). *La conflictividad en los centros docentes y mediación escolar*. Granada: CSI-CSIF Enseñanza. <https://bit.ly/4mNYKOD>

Taddey, J. (2018, octubre 16). De la agresividad a la violencia. *PuntoEdu. Pontificia Universidad Católica del Perú*. <https://bit.ly/485qn17>