

El proceso de mediación y su importancia para la cultura de paz

Marta Alicia Dal Santo

Universidad Nacional Tres de Febrero, Provincia de Buenos Aires, Argentina

✉ martaaliciadalsanto@yahoo.com.ar



Fecha de recepción: 30/06/2021 – Fecha de aceptación: 04/10/2021

Cómo citar este artículo: Dal Santo, M. A. (2022). El proceso de mediación y su importancia para la cultura de paz. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. 12, N° 1 (enero-junio). Santa Rosa: FCE-yJ (UNLPam); EdUNLPam; pp. 33-44. ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566. <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2022-v12n1a03>

Resumen: La contribución de los métodos adecuados de resolución de conflictos (en adelante, MARC) a la cultura de paz es de gran valor. En el presente trabajo se pone mayor atención a la mediación, ya que su práctica en el mundo adquiere cada vez mayor reconocimiento debido a que resulta ser adecuada para edificar sociedades que vivan en una cultura de paz.

Sus ámbitos de acción son múltiples en el sentido de que algunos son casos derivados del sistema judicial, de organizaciones, instituciones educativas, grupos familiares, entre tantos otros. La premisa que tiene como pilar de su hacer es mirar a los conflictos como ventanas de oportunidad para lograr cambios positivos y duraderos en las relaciones humanas, superando de tal modo la visión negativa del mismo. Tales cambios positivos generan y fomentan una cultura de tolerancia, de respeto a la diversidad y convivencia pacífica entre las personas y pueblos, de ahí la importancia de trabajar e impulsar una arquitectura de paz.

Palabras clave: resolución de conflictos, construcción, valores, mediación, cultura de paz.

The mediation process and its relevance for the culture of peace

Abstract: The contribution of appropriate conflict resolution methods to the culture of peace is of great value. In the present work, more attention is paid to mediation, since its practice in the world acquires more and more recognition because it turns out to be adequate to build societies that live in a culture of peace.



Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Their fields of action are multiple, in the sense that some are cases derived from the judicial system, organizations, educational institutions, family groups, among many others. The premise that has as a pillar of its work is to look at conflicts as windows of opportunity to achieve positive and lasting changes in human relationships, thus overcoming the negative vision of it. Such positive changes generate and promote a culture of tolerance, of respect for diversity and peaceful coexistence among people and peoples, hence the importance of working and promoting an architecture of peace.

Keywords: conflict resolution; construction; values; mediation; culture of peace.

O processo de mediação e sua importância para a cultura da paz

Resumo: A contribuição de métodos de resolução de conflitos apropriados (doravante MARC), para a cultura de paz é de grande valor. No presente trabalho, dá-se maior atenção à mediação, visto que sua prática no mundo adquire cada vez mais reconhecimento por se mostrar adequada para construir sociedades que vivam uma cultura de paz.

Seus campos de atuação são múltiplos, no sentido de que alguns são casos derivados do sistema judiciário, organizações, instituições de ensino, grupos familiares, entre tantos outros. A premissa que tem como pilar de seu trabalho e olhar os conflitos como janelas de oportunidade para alcançar mudanças positivas e duradouras nas relações humanas, superando assim a visão negativa dos mesmos. Tais mudanças positivas geram e promovem uma cultura de tolerância, respeito a diversidade e convivência pacífica entre as pessoas e povos, daí a importância de trabalhar e promover uma arquitetura de paz.

Palavras-chave: resolução de conflitos; construção; valores; mediação; cultura de paz.

1. Introducción

Los conflictos que atraviesan los seres humanos no pertenecen a una concepción en particular, ya que se encuentran en situaciones diversas y diferentes y en variados contextos, y suelen ser de índole individual, grupal u organizacional, entre otros. De tal modo, partiendo desde este punto de vista, se lo entiende como el motor que activa de alguna manera la capacidad de cambio en las personas y con ello, de manera creativa, la toma de decisiones. En tal sentido, el presente trabajo invita de forma abierta a que los conflictos sean explorados desde su origen, investigando los elementos que los componen y buscando su transformación a partir de la reflexión:

... la transformación de conflictos es visualizar y responder a los flujos y reflujos, de los conflictos sociales como oportunidades vitales, para crear procesos de cambio constructivos que reducen la violencia e incrementan la justicia en la interacción directa y en las estructuras sociales y responden a los problemas de la vida real en las relaciones humanas. (Lederach, 2003, p. 15)

Surgen así en el proceso acciones incompatibles, sensaciones disímiles como respuesta a estados emotivos que causan tensiones y frustraciones. Por lo tanto, lo recién expresado corresponde a la diferencia que existe entre las conductas de las personas al interactuar en los distintos sistemas sociales de los que

forman parte. Dicha problemática ha excedido la capacidad de respuesta y de manejo de los mecanismos tradicionales para afrontarlo.

Tales acontecimientos llevaron a la necesidad de buscar otros caminos alternativos para su resolución, atreviéndose entonces, desde una perspectiva positiva, a que exista para las personas la posibilidad y oportunidad de aprendizaje, donde coexistan el desafío intelectual y emocional, reflejándose en experiencias positivas para convertirse de tal modo en el motor de desarrollo. Esto permite asumir y enfrentar el proceso continuo de construcción y/o reconstrucción del tejido social desde la no violencia, motivando de ese modo al cambio transformador. Para ello existen varias clasificaciones en cuanto a los MARC, los cuales tienen como objetivo principal el de contribuir con la cultura de paz.

De allí se entiende que es necesario mencionar que hay métodos adversariales, como el arbitraje, o contenciosos. Como también no adversariales o pacíficos que involucran a la negociación, la mediación y la conciliación, que tienen como característica el ser autocompositivos.

A la luz de la razón, la necesidad de la mediación y la negociación, conjuntamente con sus herramientas y saberes, forman parte fundamental para la gestación de individuos y sociedades pacíficas. La mediación es un elemento vital para la cimentación de una efectiva cultura de paz, ya que en ella se ponen en práctica los verdaderos beneficios transformadores de una cultura de la mediación y su relación indisoluble con la cultura de paz.

2. Hacia la construcción de una cultura de paz

El deseo de paz en los seres humanos es bastante antiguo y en este recorrido histórico aparecen conflictos diversos, ya sea a través del medio natural y/o social que los rodea. A lo largo de la historia de la humanidad han existido significativos momentos que simbolizan hitos muy representativos en la indagación sobre la búsqueda por la paz:

... la Cultura de Paz es un proceso que lleva al progreso, y en tal sentido disminuye o soslaya cualquier tipo de violencia, con capacidad y pericia para transformar los conflictos en: oportunidades creativas donde el encuentro, la comunicación, el cambio, la adaptación e intercambio son quienes guían a las personas. (Fisas, 2006, p. 349)

La educación es la herramienta más apreciable para construir la cultura de paz por cuanto logra la internalización de valores por parte del sujeto. Son ejemplo de ello el respeto, la justicia, la tolerancia, la libertad, la solidaridad y la igualdad, entre tantos otros, favoreciendo de manera inmediata la coexistencia pacífica de los individuos. Ello implica, a su vez, tanto el reconocimiento como la valoración de los desacuerdos dentro de un entorno de equidad, haciendo lo propio respecto a las actitudes y estrategias de acción que, vinculadas a la paz, tienen presentes los valores de la verdad, el amor, la justicia y la paz propiamente dicha. Esto es así en tanto se busca promover la solución no violenta y negociada de conflictos, favoreciendo relaciones pacíficas entre los seres humanos

e impulsando al desarrollo tanto de los valores como de la educación sobre los derechos humanos.

En efecto, la construcción de la cultura de paz se da a través del conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y/o modos de vida que llevan a crear una sociedad pacífica. Para ello se deben tener en cuenta los aspectos de la cultura de la época, de modo tal que estos sirvan para justificar y legitimar la paz.

Las personas suelen dar respuesta a los conflictos que les atañen y lo hacen de acuerdo a cómo han vivido, cuáles han sido sus experiencias y vivencias o lo aprendido y aprehendido en el hogar, la comunidad e instituciones a las cuales han asistido (sistemas sociales de los que el individuo forma parte). Es así que ello determina en los sujetos estilos de comportamiento de acuerdo a la situación de conflicto manifestando conductas tales como dominante, dependiente y distante.

Es entonces que tanto la cultura de paz como la educación conservan cierta interacción por la importancia que ambas merecen. Tal comunicación es constante, ya que mientras la primera establece lineamientos para sustento, guía y posicionamiento estableciendo metas, la segunda posibilita, desde la ética, la construcción de modelos y significados culturales nuevos. Por lo tanto, la educación es vital para el cambio cultural y, por ende, el progreso social, posibilitando el avance integral de las personas y la concientización sobre las problemáticas sociales, facilitando de ese modo la exploración y puesta en práctica de soluciones adecuadas.

La negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje son alternativas válidas, eficaces y eficientes para la resolución adecuada de conflictos en tanto han ayudado y ayudan a atenuar la crisis de los poderes judiciales a nivel mundial, logrando en cierta medida su descongestionamiento.

3. El abordaje de los conflictos desde los MARC

Educar para la paz implica el conocimiento de la dinámica del conflicto. Para abordar los conflictos de forma positiva y enriquecedora es necesario saber utilizar adecuadamente ciertas habilidades, estrategias y procedimientos. Uno de ellos es el diálogo coexistente entre los seres humanos porque permite la dinámica derivada de palabras y acciones para acordar, reparar y/o solucionar.

El filósofo Jaroszynski (2005) enlaza este acto con la estética de la comunicación, pensando en que el lenguaje funda puentes comunicativos de gran impacto social, de tal modo que el fluir de ideas compartidas coexiste con una corriente constante de saberes. Estos últimos responden a que los individuos se apropien del diálogo u otra forma de interacción para exponer sus carencias o juicios de valor.

En tal sentido, y según lo investigado por Watzlawick (1991), la conducta de cada sujeto inquieta a otros y, a su vez, el sujeto actuante es afectado por estas;

tales sistemas pueden concebirse como procedimientos de retroalimentación. De tal modo, las interacciones comunicacionales suelen revelar conductas conflictivas, es decir, inicio y escaladas de conflictos, como asimismo conducir a su resolución, por lo que dichos procesos comunicacionales justifican la percepción de los conflictos y las conductas para resolverlos.

Sin embargo, cuando deja de haber entre las personas entendimiento comunicacional y se tocan los valores, las relaciones comienzan a desgastarse, lo que lleva a que disminuya el bienestar y la paz que había entre las personas participantes. Tales rupturas de entendimiento entre los sujetos suelen estar emparentadas con el debilitamiento comunicacional. Entonces, ¿qué debería aprenderse en cuanto a comunicación para generar una cultura de resolución pacífica de conflictos y una cultura de paz?

Pensando, observando y observándonos como sujetos, suelen ser visibles los problemas de comunicación, los cuales, la mayoría de las veces, suelen ser gestores de conflictos que adquieren gran escala, dejando entonces saldos negativos e inconformidades personales y/o sociales, vicisitudes producidas por procesos no guiados pacíficamente. Ante esto, potenciar la comunicación basada en la cultura del diálogo es primordial para el entendimiento y la construcción de cada uno de los individuos que habita el planeta. Por ello resulta ineludible que en las relaciones interpersonales y/o intergrupales que se establezcan surjan dificultades, y para encontrar su resolución las personas merecen poder acceder a diferentes maneras de resolver los conflictos, **ya sea por medio del sistema legal, o bien a través de distintas formas de acordar pacíficamente, representadas por los MARC**, como la mediación, la negociación, la conciliación y/o el arbitraje. En esta última instancia es dable mencionar el realce amigable que ellos poseen. Por ejemplo, en el caso de la negociación, la mediación y la conciliación estas constituyen su estructura en la participación y diálogo constructivo entre los protagonistas del conflicto. Son métodos y técnicas esenciales para la cultura de paz.

Lo destacable de los MARC es la participación de las personas de modo amigable. En tal sentido, cuando la controversia llega a su fin y su resultado ha sido positivo, las partes se han acercado a disfrutar de una construcción en común. Son ellas quienes toman decisiones convenientes sobre sus conflictos (autocomposición), con la intervención o no de un tercero que en ningún caso tiene poder decisorio, pero sí funciones de aproximar intereses llegando así a un acuerdo de voluntades. Este espacio posibilita la constitución de momentos de reflexión profundos y de diálogo al momento de apropiarse de la tarea de resolver el conflicto. Por otro lado, tiene gran valor, ya que sirve eficazmente a la labor de prevención de conflictos en distintos sectores de la sociedad.

3.1. La mediación

La mediación es un procedimiento distinguido en el sentido de que pone gran atención a los sentimientos, emociones e intereses de los individuos atendiendo, a su vez, a la resolución del conflicto. Asimismo, se preocupa y ocupa en tratar

de recuperar y mantener la/s relación/es que se tenía/n, gestionando sanar las desavenencias entre los protagonistas, fomentando en ellos el diálogo y el entendimiento.

3.1.1. Modelos de mediación

Los modelos más utilizados en la práctica por favorecer la transformación y, en consecuencia, generar cambios en la dinámica del diálogo con el fin de beneficiar las conductas constructivas en las personas posteriores al conflicto, son:

- **Modelo de Harvard:** fue desarrollado por el Proyecto de Negociación de la Universidad de Harvard, y se apoya sobre cuatro principios:
 1. Separar las personas del problema.
 2. Concentrarse en los intereses, no en las posiciones.
 3. Generar opciones de mutuo beneficio.
 4. Utilizar criterios objetivos: "... la negociación basada en principios produce acuerdos en forma amistosa y eficiente" (Fisher, Ury y Patton, 1991).
- **Modelo tradicional-lineal:** persigue una serie de pasos en los que las partes implicadas en la controversia aportan toda la información; el mediador como facilitador del proceso debe marcar la sistematización de la herramienta paso a paso.
- **Modelo transformativo:** sus creadores son Robert Bush y Joseph Folger (2001). Los autores le dan un enfoque terapéutico a la mediación encuadrada en lo que ellos llaman "**historias de transformación**". Se preocupan en cómo afectan a las personas la comunicación y las relaciones interpersonales, de allí que lo interesante deja de ser el acuerdo para ellos. Esto da lugar al desarrollo del potencial de cambio de las personas, quienes van descubriendo en el proceso sus propias habilidades.
- **Modelo circular narrativo:** su autora es Sara Cobb (1997). Dicho modelo está situado en los nuevos paradigmas al tener como pilar a las teorías poses-structurales de la narrativa. En tal sentido, trata de cambiar la historia que cada parte ha elaborado y alcanzar acuerdos viables. Además, toma como base para pensar a las relaciones vinculares a la primera institución que tiene el ser humano: la familia. El presente modelo ayuda a resolver creativamente, desde una nueva "narrativa", los conflictos y, a la vez, disfrutar con las soluciones elegidas.

3.2. La negociación

Los seres humanos negociaron desde sus orígenes y lo continúan haciendo. A lo largo de la historia de la humanidad, el más fuerte ganaba y las negociaciones se abordaban con el enfoque "yo gano - tú pierdes".

Hoy en día suele ser natural escuchar de negociaciones ganar-ganar donde se busca que los participantes ganen de forma equitativa. Dicho método como proceso permite poder prevenir, transformar y/o resolver conflictos a través de estrategias y técnicas desde una razón ética. En las relaciones entre las personas suelen gestarse conflictos tan solo por el hecho de que existen diferencias, debido a que sus necesidades y/o deseos son disímiles; ante esto, dichas situaciones se suelen negociar buscando favorecer el acuerdo.

3.2.1. Modelos de negociación

- **Negociación distributiva:** también conocida como competitiva o de suma cero “Gana - pierde”, se lleva a cabo a partir de posiciones.
- **Negociación integrativa:** es flexible con las personas. Diferencia los intereses de las posiciones, por lo tanto se centra en los primeros.
- La modalidad acorde con los métodos RAD (métodos de resolución alternativa de disputas) corresponde a la **negociación colaborativa**.
- La **negociación basada en principios** conserva la fuerza por estar guiada y sostenida por los principios universales no discutibles.

3.3. El arbitraje

Es un método donde dos o más protagonistas pueden resolver sus conflictos apelando a profesionales, quienes están facultados para dictar un fallo (laudo) con carácter definitivo. Este no es un método autocompositivo, sino que a su manera de resolución se la denomina “heterocompositiva”. Aquí las partes son las que solicitan a un tercero neutral que dicte una resolución que ambas deben acatar.

Hay dos clases de arbitraje:

- “Amigables componedores”: también llamado “de equidad”, entendiéndose que los árbitros designados fallan según su leal saber y entender.
- Arbitraje de derecho: se realiza de acuerdo a las normas y formas legales vigentes, ya sea tanto en el proceso como en la declaración del laudo.

3.4. La conciliación

Es el camino que amigablemente construyen las partes cuando poseen la necesidad de hallar solución a la situación que los tiene angustiados, preocupados y les origina conflicto. Es un dispositivo consensual, estrictamente voluntario, que solo puede aplicarse cuando existe consentimiento expresado por las partes involucradas.

Es un método autocompositivo porque las partes son partícipes de sus propios acuerdos. Considera y da importancia al entendimiento y reconocimiento entre los involucrados y, por consiguiente, a la responsabilización del conflicto desde cada una de las partes comprometidas.

4. Hacia una cultura de paz

Dirigiendo la mirada hacia la cultura de paz para ir transformando los conflictos, se puede comenzar el recorrido desde la teoría de Johan Galtung (2003a) quien plantea cuatro necesidades esenciales o básicas que incumben a la sociedad y son vitales para que no se vulneren los derechos y/o dignidad de los seres humanos: la supervivencia, el bienestar, la identidad y la libertad. Estas definirían la paz.

Asimismo, cabe mencionar que cada una de las recién mencionadas arriba tiene su opuesto, es decir: supervivencia/**mortalidad**, bienestar/**sufrimiento**, identidad/**enajenación** y libertad/**represión**. Dichas negaciones se visualizan por medio de tres tipos de violencia: directa, estructural y cultural, las cuales se interrelacionan entre sí. Por ello el autor hace referencia a que el sentido humano es una especie de condición elevada y un patrimonio universal, y en tal sentido señala que los pensamientos antropológicos del hombre son un criterio hermenéutico y práctico de la historia y las civilizaciones. Por ello, entonces, no hay una sola historia sino historias, donde convive la trilogía paz, violencia y humanidad.

Es así que la cultura de paz es promovida como un medio de gestión de la conflictividad y particularmente como correctivo de la violencia, por lo que es rápidamente aceptada por la sociedad. Ante lo cual es relevante mencionar el pensar de Xesús Jares (1999) quien "... asume el conflicto como (...) un proceso natural, necesario y potencialmente positivo para las personas y grupos sociales" (p. 109). Esto indica que el eje central del conflicto no se encuentra en su eliminación, sino en su regulación y resolución de forma justa y no violenta. Dicho autor, además, retoma de Lederach (1985) el aprender y practicar métodos para su resolución, encauzándolo hacia resultados satisfactorios y beneficiosos para las partes intervinientes, favoreciendo en tal sentido una comunicación abierta y en lo posible empática y positiva.

Es interesante destacar, para continuar en esta línea, que existen elementos que ayudan a mejorar la comunicación como, por ejemplo, controlar la dinámica destructiva, propiciar un ambiente de diálogo, desenredar el significado emocional del conflicto para los implicados, reconocer intereses y necesidades de la otra parte, equilibrar el poder entre las personas participantes. De allí un aspecto importante a mencionar en esta dinámica es la escucha activa, ya que es la condición indispensable que debe estar presente durante el proceso de resolución de conflictos.

Por su parte, Fisher, Ury y Patton (1991, p. 71) sostienen que el/la mediador/a, al ocuparse de la situación conflictiva que tienen las personas y/o grupos cuyas posiciones son opuestas, debe tratar de buscar e indagar posibles resoluciones para arribar a factibles acuerdos. Debiéndose, además, tener presente que es de vital importancia separar a las personas de los problemas para que, de esa manera, quienes están participando vean el conflicto globalmente y no solo desde la perspectiva de uno.

La administración pacífica de conflictos adquiere día a día mayor importancia tanto para reducir los climas de violencia como para la construcción de la convivencia y la sociedad. Consecuentemente, ello propicia la consolidación de la cultura de paz. Para su construcción, la educación y el entendimiento comunicacional son vitales, ya que son dos campos que se entrecruzan en la vida personal, cotidiana, comunitaria y social.

Actualmente se dirige la mirada a cómo solucionar los conflictos, incorporándose como estrategia principal al paradigma comunicativo, en el sentido que da cuenta de varios procesos que llevan de forma asertiva a contribuir en la resolución de conflictos para contribuir con la cultura de paz. Tal asertividad permite a las personas actuar de acuerdo a sus intereses, preservarse como ser y expresar plácidamente sus sentimientos; ello enlaza el respeto tanto hacia sí mismo como hacia los demás al reconocer los sentimientos y los derechos de los otros.

Fisas (2006) menciona los valores relevantes al momento de promover la cultura de paz como el diálogo, el intercambio de ideas, la integración y la empatía que se llevan a cabo desde el respeto, la responsabilidad y el afecto, pues de esa manera, explica el autor, podrá reeducarse a los sujetos sobre cómo abrir caminos para una cultura de paz. Para ayudar a que esta tarea sea educativa las personas necesitan relacionarse con las diferentes formas de comunicación.

De tal modo, los autores Güell y Muñoz (2000) y Fensterheim y Baer (2003) coincidieron en diseñar tres estilos básicos de comunicación peculiares: pasivo, agresivo y asertivo. Estas actitudes, además de reflejarse en el lenguaje oral, se manifiestan en el lenguaje no verbal (metacomunicacional), aportando en tal sentido información sustantiva a la otra parte al momento de interactuar. Aprender a comunicarse correctamente suele facilitar la administración de conflictos pues beneficia a la autoafirmación. María Boqué (2003) manifiesta: “La mediación, como estructura de reconocimiento y revalorización de las personas, contribuye al fortalecimiento de quien participa en ella” (p. 11).

Por ello la mediación es vital para la construcción de una verdadera paz real. De esa manera comenzará a existir una sociedad educada en aptitudes de diálogo, empatía, cooperación y construcción de acuerdos. Es por esto que su hacer es primordial en el desarrollo de y para sociedades pacíficas y tolerantes.

Transformar el conflicto representa trascender los objetivos de los involucrados concretando otros objetivos. A la cultura de mediación y de resolución pacífica de conflictos se la puede precisar como el conjunto de actitudes, valores y pautas que acuerdan una manera de pensar, de hacer y de alguna manera de sentir en cuanto a las relaciones sociales que se establecen; todo ello priorizando el diálogo, la armonía, la inteligencia emocional, la cooperación y la empatía entre los participantes con el fin de hallar salidas integrales.

La importancia de continuar enseñando la cultura de la mediación es una manera de crear una mirada diferente sobre una realidad compleja a afrontar en

el día a día. Es también tratar de hacer razonar que en la vida real de nuestra cotidianidad las circunstancias son diferentes para cada persona, por lo que es interesante ir logrando la apertura a nuevas realidades sin dejar de ser uno mismo, ampliando las metas no solo individuales sino buscando el bien colectivo.

5. A modo de conclusión

Para vivir en sociedad es importante suscitar y favorecer el bienestar de los individuos como seres sociales y únicos que son, debiéndose instaurar la cultura de paz, identificando y promoviendo representaciones sociales y sistemas de ideas que alcancen el ser utilizados para conformar la sociedad.

Es de comprensión notoria que el diálogo acerca a las personas, como también es cierto que mediante una escasa comunicación las personas pueden alejarse. Ha florecido en el campo de la mediación la posibilidad para dirigir las herramientas comunicacionales adecuadas en pro de la cultura de paz, cambiando en tal sentido la narración, el relato, los ruidos comunicacionales que llevan a la violencia.

Por ello es que se ha referido a la cultura de mediación y por consiguiente a los MARC como necesarios, y a su vez reconocidos por las Naciones Unidas para la generación de la paz. En la actualidad se ha avanzado en la transmisión y aplicación de estos conocimientos, de allí que la resolución positiva-constructiva de los conflictos se nutra de la multiplicidad de saberes, lo que lleva a resultados más completos.

Johan Galtung (2003) compara, por ejemplo, el conflicto con la enfermedad, por lo que el enfoque que se realiza a través de la mediación es tan detallado, observador, metódico y multidisciplinario como el desarrollado en las ciencias de la salud, o tan real como las ciencias de la comunicación, en cuanto al cambio de narraciones que se gestan en los actores intervinientes dentro del proceso a través de la utilización del modelo circular-narrativo. Asimismo, es terapéutico desde una mirada desde la psicología, pensando en el caso del modelo de mediación transformativa, o bien sin olvidar a las ciencias económicas a través del modelo tradicional-lineal de Harvard.

La cultura de mediación se encuentra cubierta por múltiples sapiencias de índole positiva, conociendo la solidez de sus herramientas e interpretando el exhorto a su uso y desarrollo por parte de grandes eruditos y organizaciones. La educación para la paz faculta a las personas a manifestar lo injusto y proponer en su efecto soluciones alternativas. Un objetivo importante de la educación para la paz es explicitar los valores dominantes y las razones que ellos ocultan con el fin de tomar conciencia. De esa manera, se podrá contribuir con nuevos y distintos fundamentos que permitan en tal sentido a cada individuo construir su propio sistema de valores en base a la cultura de paz.

La educación para la paz promueve valores como, por ejemplo y entre otros, la solidaridad y la cooperación, los cuales llevan a denunciar y no permitir que

se perpetúe la cultura de la violencia. La cultura de paz precisa de la cultura de la mediación. La educación para la paz posee dentro de sus ejes principales a los MARC, por lo tanto, la cultura de paz incluye a la educación para la paz; y la resolución de conflictos para la justicia, consecuentemente, pasa a ser una justicia para la paz.

Se puede concluir, entonces que, desde una mirada profunda a los conceptos expuestos a lo largo del desarrollo del trabajo, se necesita de una cultura de mediación para arribar pacífica y consensuadamente a la cultura de paz.

6. Referencias bibliográficas

- Álvarez, G. y Highton, E. (1995). *Mediación para resolver conflictos*. Ad Hoc.
- Berger, M. (Comp.). (1993). *Más allá del doble vínculo. Comunicación y sistemas familiares. Teorías y técnicas empleadas con esquizofrénicos*. Paidós.
- Boqué, M. C. (2003). *Cultura de mediación y cambio social*. Gedisa.
- Bush, R. y Folger, J. (2001). *La promesa de la mediación*. Granica.
- Carmona, M. (1999). Violencia y sociedad. *Adolescencia y Salud*, 1(1), pp. 14-17. <http://goo.gl/Ko6Qxg>
- Cobb, S. (1997). Una perspectiva narrativa en mediación. En J. Folger y T. S. Jones (Coords.) *Nuevas direcciones en mediación*. Paidós.
- De Gortari, E. (1979). Métodos y técnicas. En E. de Gortari (Ed.) *El método de las ciencias. Nociones preliminares*. Grijalbo.
- Del Val, T. M. (2006). *Mediación en materia penal la teoría y su aplicación. Casos de mediación penal juvenil. La prevención del delito a partir de la mediación. Leyes de mediación penal*. Ad Hoc.
- Fensterheim, H. y Baer, J. (2003). *No diga sí cuando quiera decir no*. Grijalbo.
- Ferré Salvá, S. (2004). *Gestión de conflictos: taller de mediación un enfoque socioafectivo*. Ariel.
- Fisas, V. (2006). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Icaria Editorial/Unesco.
- Galtung, J. (2003a). *Paz por medios pacíficos*. Paz y conflicto, desarrollo y civilización. Bakeaz/Gernika Gogoratuz.
- (2003b). *Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Bakeaz/Gernika Gogoratuz.
- Gordillo, L. F. (2007). *La justicia restaurativa y la mediación penal*. lustel.
- Güell, M. y Muñoz, J. (2000). *Desconóctete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional*. Paidós.
- Cohen, H. (1993). *Todo es negociable*. Planeta.
- Jares, X. (1999). *Educación para la paz*. Popular.

- (2004). *Educación y conflicto. Guía de educación para la convivencia*. Popular.
- Jaroszynski, P. (2005). De Sofía a filosofía. *Pensamiento y Cultura*, 8(1), pp. 49-55.
- Lederach, J. P. (2003). *El pequeño libro de transformación de conflictos*. Good Books/Inter-curse.
- López, M. (2007). Paz por medios pacíficos: la Noviolencia. En F. Jiménez y M. López M. *Hablemos de paz*. Java.
- Manzur, C. A. (2003). *Breviarios jurídicos, mediación y conciliación en México: vías alternativas de solución de conflictos a considerar*. Porrúa.
- Martín, M. A. (2006). *Negociación racional: Introducción a la negociación profesional. Tomo 1*. Master.
- Martín, M. A. y Vecchiarelli, M. de los A. (2000). *Manual para la práctica de la mediación*. Master.
- Munguía, B. M. (1999). *Mediación y resolución de conflictos, una guía introductoria*". Paidós.
- Fisher, R.; Ury, W. y Patton, B. (1991). *Sí... ¡De Acuerdo! Cómo negociar sin ceder*. Nueva Ltda.
- Schiffrin, A. (1996) La mediación: aspectos generales. En J. Gottheil y Schiffrin, A (Eds.). *Mediación. Una transformación en la cultura*. Paidós.
- Suares, M. (2003). *Mediando en sistemas familiares*. Paidós.
- Ury, W. (1992). Conciliar intereses, un síntoma saludable. *Revista Libra*, (2).
- Viñas, J. (2008). Conflictos en los centros educativos. *Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. Graó.
- Von Forester, H. (1991). *Las semillas de la cibernética*. Gedisa.
- Watzlawick, P.; Beavin, J. H. y Jackson, D. D. (1991). *Teoría de la comunicación humana*. Herder.