

Construyendo la paz: mediación y fuerzas armadas

Building peace: mediation and armed forces

Nicolás Paz Alcalde

Mediador

nikopaz@yahoo.com

Resumen: Esta ponencia es una propuesta metodológica, conceptual y estratégica para la construcción de una cultura integral de paz en y desde las fuerzas armadas aplicable también a otras organizaciones e instituciones. La propuesta nace de la experiencia, la interrelación y la necesaria confluencia entre el conocimiento desarrollado en los procesos de paz y mediación en conflictos armados y la práctica mediadora y de convivencia en las familias, la escuela, la comunidad, el barrio y las organizaciones en general para la construcción de un saber, un saber hacer y un saber ser compartido.

Palabras clave: paz, fuerzas armadas, mediación.

Abstract: This presentation provides a methodological, conceptual and strategic proposal for the construction of a comprehensive culture of peace within and via the armed forces, applicable also to other organizations and institutions. The proposal stems from the experience, interrelation and necessary confluence of the knowledge developed in peace processes and mediation in armed conflicts and the practice of mediation and coexistence in families, schools, communities, neighborhoods and organizations for the construction of a shared knowledge of how to learn, how to be and how to act.

Key words: peace, armed forces, mediation.

1. Introducción: Saber, saber hacer, saber ser

El presente escrito es una invitación a la reflexión compartida y abierta para la construcción de un marco de referencia común en relación a las prácticas mediadoras que permita un diálogo entre el saber mediador de los *grandes* conflictos y el de los *pequeños*, entre el saber hacer de las diplomacias de paz en conflictos armados (Fisas, 2015) y la práctica diaria de la mediación intrafamiliar, social o comunitaria, entre los mapas de la geoestrategia mundial y el patio de la escuela, la plaza del barrio o el salón del hogar, para comprender qué podemos hacer para construir un mundo en paz, capaz de la convivencia humana en todos los ámbitos, en todos los espacios y en todos los niveles.

Se trata, en este sentido, de construir desde la experiencia y la práctica un *corpus* de saberes interrelacionado no solo a nivel teórico sino fundamentalmente competencial y práctico como saber hacer y saber ser que permita a las personas un desarrollo profesional y personal para un mundo en paz.

Esta reflexión nace así desde la práctica profesional de la mediación en las fuerzas armadas con oficiales y suboficiales del ejército pero también desde otros muchos ámbitos como una escuela de primaria, un instituto, los múltiples y diversos procesos de mediación intrafamiliar, la experiencia en conflictos comunitarios y vecinales o los proyectos de diplomacia civil y construcción de paz en Oriente Medio y el Norte de África realizados por instituciones como *The Peres Center for Peace* o *Yala Palestine*. Nace así como una pregunta múltiple que engloba y complementa a otras preguntas: ¿qué sabemos sobre la paz y la convivencia humana?, ¿cómo y desde dónde se construye?, ¿cómo funcionan los *grandes* conflictos y los *pequeños*?, ¿qué los diferencian y en qué se asemejan?, ¿por qué lo aprendido en los procesos de paz de Oriente Medio, Irlanda del Norte, Colombia o Ruanda no puede aplicarse a las mediaciones en conflictos intrafamiliares, comunitarios o escolares?, ¿por qué los mediadores en conflictos armados, civiles o militares, no pueden trasladar su saber a la convivencia interna de las fuerzas armadas o a la de una escuela, un grupo de vecinos o una familia y no restringirlo solo a un saber especializado de lo *macro*?, ¿y al revés?, ¿qué puede aportar un mediador que trabaja en el ámbito familiar, vecinal o escolar a la mediación en conflictos armados y a la diplomacia internacional?, ¿existe también un camino que permite trabajar desde lo *micro* para posibilitar lo *macro*? Y, sobre todo, ¿es posible ir configurando un marco conceptual y metodológico compartido, una *praxis* complementaria que nos permita dotarnos de unas herramientas y un saber hacer y saber ser comunes? Adela Cortina (2009) en su *Ética de la razón cordial* lo planteaba en otros términos:

En las cárceles de Abu Grahیب y de Guantánamo, en el gulag ruso y en las atrocidades del Gran Paso Adelante, en las devastadoras matanzas de tutsis en Rwanda y de campesinos en El Salvador o Guatemala, en los campos de concentración y exterminio de todos los tiempos, pero también en los centros de enseñanza de primaria y secundaria, cuando grupos de alumnos golpean a los más débiles, llevados por los cabecillas, por los “líderes, amparados en la sombra vergonzante y borreguil del anonimato, en todo ese misterio de la maldad humana, adulta o joven, quedan sin respuesta las preguntas: ¿hasta dónde podemos llegar cuando la presión social imperante no abona el más elemental respeto, sino que premia a los torturadores, a los asesinos, a los desalmados, a los que desprecian el dolor y el sufrimiento de otros?, ¿hasta dónde podemos llegar cuando la presión social recompensa a los que no tienen corazón? (p. 189).

Aquí precisamente pretendemos responder a estas preguntas de la filósofa con la imposibilidad de su respuesta. No queremos saber *hasta dónde podemos llegar* (racionalidad vacía de moral) porque de ello ya tenemos sobradas muestras sino que queremos ser capaces de construir los mecanismos que posibiliten, faciliten y construyan un mundo en paz imposibilitando precisamente ese *hasta dónde podemos llegar*. Se trata así de construir la metodología, la estrategia y el conocimiento para una auténtica convivencia entre las personas, hombres y mujeres, niños y niñas, adultos, jóvenes y ancianos, capaces de aprender métodos efectivos para resolver nuestras naturales discrepancias desde la paz misma, arrinconando *todo ese misterio de la maldad humana* a la imposibilidad de su ejercicio y construyendo relaciones amables, constructivas y de respeto mutuo.

Puede parecer paradójico, o incluso contradictorio, plantear esto precisamente en y desde las fuerzas armadas. Estoy seguro de que así pueden sentirlo quienes entienden que paz y fuerzas armadas son dos términos antagónicos y que el primero implica necesariamente la desaparición del segundo. Sin embargo, el trabajo en este ámbito es el que quizás muestre mejor la posibilidad de que esa aparente contradicción no exista más que como planteamiento desde una cultura que no quiere aceptar que la contradicción o la paradoja son precisamente la materia propia de nuestro trabajo real y cotidiano como mediadores. De hecho, es tarea nuestra mostrar esta paradoja no como contradicción sino como complejidad para ser capaces de trasladar esta complejidad a otros ámbitos con el fin de crear entornos de paz en cualquier tiempo y lugar desde ese mismo paradigma de la complejidad. Porque no hay contradicción, paradoja o dilema sino imperativo ético de construir posibilidades de paz y metodologías mediadoras al alcance de quienes no cuenten con ellas. Hacerlo en el ámbito de las fuerzas armadas, con ellas, desde ellas y en ellas, responde a este imperativo, con la ventaja, si se prefiere, de poder usar su propia experiencia, conocimientos y cultura de mediación en

conflictos armados internacionales para construir un camino de paz más amplio que no se refiera sólo a lo externo sino también a lo interno, lo personal, lo familiar, lo próximo. De modo que esta cultura de paz y este saber para la resolución mediada de los conflictos no sean percibidos como algo ajeno e impuesto desde otro marco cultural o conceptual sino que la propia práctica mediadora en las fuerzas armadas pueda construirse desde esa misma tradición pero ahora llevada también a la cotidianidad, convirtiéndose así en un diálogo transversal y en una cultura integral para la organización. En definitiva, se trata de construir un cuerpo complejo más eficaz, con mejores herramientas organizacionales para construir la paz en el mundo a través de la mayor y mejor cantidad de medios pacíficos a su alcance, en el que tanto el plano *macro* de los conflictos como el plano *micro* se retroalimenten, aprendiendo así también lo grande desde lo pequeño y viceversa de modo que el saber y el saber hacer se configuren también como un saber ser¹ (Barahona, Cabaco y Urchaga, 2013).

2. Los conflictos *macro*, los conflictos *micro* y el camino de la complejidad

La teoría de la conflictología ha recorrido muchas veces el camino desde lo *macro* a lo *micro* y desde lo teórico a lo práctico. Sin negar las valiosas aportaciones de este camino, queremos ofrecer también el camino inverso. De modo que podamos plantear la posibilidad de trabajar también desde lo *micro* a lo *macro*, y desde lo práctico a lo teórico. No como camino alternativo, único y simplificado sino complementario, no descartado: de lo *micro* a lo *macro*, al revés y todo lo contrario. Otra posibilidad más que permita no cerrar posibilidades sino abrirlas, especialmente cuando además ciertos caminos, por la razón que sea, no puedan recorrerse. Porque ¿qué sucede cuando no existen las posibilidades de trabajar en un conflicto *macro* a través de la mediación, la negociación u otras metodologías pacíficas?, ¿es posible construir la paz desde otros ámbitos?, ¿debe producirse, por ejemplo, un acuerdo de cese el fuego para que sea posible trabajar en la resolución pacífica de conflictos a nivel familiar en ese mismo país?, ¿o es posible que la mediación de lo *micro* sea también facilitadora de las condiciones de una cultura de paz hacia lo *macro*?; ¿si, por ejemplo, un líder con altas responsabilidades en el proceso de paz de un conflicto armado vive una situación de alta conflictividad con el grupo interno al que representa o incluso con su propia familia, pareja o hijos, sería interesante ofrecerle también una experiencia de

¹ Esta concepción metodológica de *saber*, *saber hacer* y *saber ser* debe entenderse dentro de las múltiples investigaciones sobre el tema y dentro del propio Espacio Europeo de Educación Superior del que las Fuerzas Armadas en España también forman parte.

mediación *micro* en ese ámbito a quien acabará tomando decisiones *macro*?, ¿ofrecería esto nuevas perspectivas y/o sensibilidades con respecto al conflicto armado?, ¿y qué sucede con las propias fuerzas armadas nacionales o internacionales en dichos conflictos?, ¿no viven ellas también sus propios conflictos internos organizacionales, interpersonales, comunitarios, familiares o de convivencia en el lugar de trabajo o de residencia?, ¿es posible que estas fuerzas armadas realicen tareas de mediación externa de manera efectiva al mismo tiempo que viven altos niveles de conflictividad interna, organizacional, personal y/o familiar?, ¿y si, por ejemplo, los acuerdos para la resolución del conflicto, el cese de las hostilidades y el fin de los atentados no se producen?, ¿debemos renunciar a trabajar la mediación comunitaria y vecinal entre grupos étnicos, religiosos o políticos enfrentados?, ¿y la mediación escolar?, ¿debemos renunciar a ella también mientras el conflicto *macro* no se resuelva? ¿pero no es esta cultura desde lo *micro* la que podría posibilitar precisamente la creación de unas condiciones mejores para lo *macro*? Indudablemente ningún camino está exento de dificultades y todos somos conscientes de los efectos constructivos y de seguridad en la vida diaria y común de las personas que tiene la firma de un acuerdo de paz en un territorio en el que se libra un conflicto armado así como de las inmensas dificultades y riesgos de trabajar sobre el terreno en otros ámbitos (educativo, sanitario, vecinal o comunitario) cuando hablamos de una situación de máxima violencia. Pero también es verdad que, incluso en estas situaciones, el fin de la denominada violencia armada no incluye necesariamente el fin de la violencia para muchas personas, ni siquiera para la mayoría, porque su violencia común y habitual no es la violencia derivada del conflicto armado sino la violencia cotidiana, normalizada, instaurada como una violencia asociada, por ejemplo, a la delincuencia, a la corrupción, a los prejuicios sociales, religiosos, étnicos, o a la violencia más íntima y cercana como la violencia intrafamiliar o de género. Esa violencia no acaba con la firma de los denominados *acuerdos de paz* y muchas veces ni siquiera se reduce, porque precisamente la conflictología del lugar es múltiple, compleja y no se refiere únicamente al problema de lo *macro*. Porque, en verdad, ¿qué es lo grande o lo pequeño, lo *micro* o lo *macro* cuando nos referimos a la persona concreta, individual, única e irrepetible? Para la persona no existe lo *macro* o lo *micro*, lo grande o lo pequeño, sino su vida, única e intransferible. De modo que un conflicto armado forma parte de la vida de la persona o no y en diferentes graduaciones en función también de muchas variables: su edad, su género, su propia percepción de la relación del conflicto consigo mismo y el sentimiento de *ser llamado* o no a participar en el mismo, la influencia cotidiana y común de dicho conflicto en el hacer diario de la persona, la actuación de los otros y la reconfiguración de nuestro papel en todas nuestras relaciones en relación al conflicto así como nuestras múltiples realidades en tanto

que víctimas, verdugos u observadores pasivos, nuestros propios valores, sentimientos, principios, empatías, juicios, prejuicios, tomas de decisiones, etc. Pero todo ello siempre desde la geometría personal que configura la distancia o cercanía al conflicto mismo y a los demás. Es decir, lo grande y lo pequeño, lo *micro* y lo *macro* es solo una forma de simplificación y categorización; es una cuestión de nuestra propia percepción y decisión que finalmente está configurando una jerarquía de importancias en función también de nuestra propia experiencia del mismo pero también de nuestra escala de valores, de nuestras experiencias previas y de la decisión y voluntad de querer participar en unos espacios o en otros del conflicto. Y esto también nos incluye como personas mediadoras que decidimos si, a pesar de todas las dificultades y contradicciones, merece la pena mediar en uno u otro nivel y si nuestra actuación puede contribuir a la mejora de las relaciones creando entornos de mayor paz y seguridad.

Podría intentar argumentarse con una escala cuantitativa para establecer qué es lo grande y qué es lo pequeño en función del número de personas implicadas en unos u otros conflictos pero desde una ética de la persona como fin en sí misma, esto no sería más que una cuestión de foco, es decir, de decisión y, a veces, incluso de percepción. ¿Han muerto más personas víctimas de la violencia en el conflicto entre las FARC y el gobierno de Colombia o por violencia criminal en el mismo país?, ¿ha causado más violencia y muerte ETA o la violencia de género en España?, ¿dónde se construye la convivencia entre Israel y Palestina, en los despachos y las negociaciones de los líderes políticos o en *Facebook*, *Whatsapp*, *Twitter* o *Instagram*?, ¿o es en las relaciones vecinales de presencia física, cotidianas, en las calles o las escuelas? Ninguna de estas preguntas implica una respuesta excluyente sino que pretenden precisamente llamar la atención sobre la necesidad de no excluir ninguna dimensión en la construcción de un marco conceptual, metodológico y competencial para la construcción de la paz y el ejercicio y la práctica real de la mediación.

No hay conflicto grande o pequeño, nivel *macro* o *micro* en relación a la persona individual considerada como un fin en sí misma, sino vida. En este sentido, la propuesta conceptual y metodológica que realizo es la de que entendamos lo *macro* y lo *micro* como realidades interrelacionadas que forman y configuran a la persona de manera integral y compleja de modo que no hay un solo camino para la construcción de la paz y la puesta en funcionamiento de procesos mediadores sino caminos múltiples, variables y complejos que se re-actualizan.

Por ello, la apuesta estratégica que propongo es que, al mismo tiempo que entendemos los conflictos y las relaciones humanas como fenómenos de naturaleza compleja, nuestro abordaje de la mediación en y desde las fuerzas armadas –aplicable a otras organizaciones e

instituciones- se haga atendiendo a los principios generales del paradigma de la complejidad. Porque, como señala el Teniente Coronel Carlos García-Guiu López (2012), mando de adiestramiento y doctrina del Ejército de Tierra, “la complejidad es una parte de la realidad que afecta tanto a la forma de ser de los problemas como a la forma de entenderlos y desarrollar soluciones” (p.13). Si integramos en nuestro saber, saber hacer y saber ser los principios fundamentales de la complejidad, esto nos permitirá trabajar desde lo *micro* a lo *macro*, de lo práctico a lo teórico, de lo individual a lo organizacional, de lo personal a lo institucional y viceversa en función de lo que la situación concreta demande y de los propios recursos a nuestro alcance, sin renunciar ni a la parte ni al todo. Defiendo además que esto no supone una metodología caótica o desestructurada sino organizada, estructurada, ordenada y protocolizada pero también abierta, creativa, innovadora, flexible, abierta al cambio y a la interacción de saberes para unas organizaciones e instituciones que deben actuar ante situaciones cada vez más complejas.

Los tres principios del paradigma de la complejidad planteados por Edgar Morin (2011) a los que me refiero concretamente son: 1) el *principio dialógico* que permite asociar dos términos a la vez complementarios y antagonistas; 2) el *principio de recursividad organizacional* en el cuál los productos y los efectos son, al mismo tiempo, causas y productores de aquello que los produce, rompiendo la idea lineal de causa-efecto y 3) el *principio hologramático* que trasciende el reduccionismo que no ve más que las partes y el holismo que no ve más que el todo entendiendo que no solamente la parte está en el todo, sino que el todo está en la parte.

Aplicado a la realidad de las fuerzas armadas esto implica para empezar 1) la posibilidad de trabajar desde una cultura de la paz y la mediación dentro de un cuerpo armado; 2) el trabajo desde lo *micro* a lo *macro*, de lo práctico a lo teórico y viceversa rompiendo con una única metodología y estrategia lineal; 3) Entender que este trabajo se retroalimenta desde las partes al todo y desde el todo a las partes y que, por tanto, la mediación de lo *micro* es también una mediación de lo *macro*, y que todo esto supone un trabajo a su vez que alimenta la construcción de comunidades, sociedades y, en definitiva, un mundo en paz.

Esto es, no se trata tanto de establecer un único camino en sentido estricto para el desarrollo conceptual y metodológico de la mediación y los procesos de paz pero sí de una estrategia multinivel y multidimensional a través de una serie de principios que permitan una convivencia de las ideas en el que los conceptos y las metodologías se desarrollen en diálogo constante para permitir a las personas la adaptación a una realidad compleja que requiere metodologías y estrategias complejas, no renunciando precisamente así a ningún camino en la construcción de la paz.

3. La raíz doméstica de la paz

El 1 de enero de 2017 en la Jornada Mundial de la Paz, el Papa Francisco (2017) señalaba que “si el origen del que brota la violencia está en el corazón de los hombres, entonces es fundamental recorrer el sendero de la no violencia en primer lugar en el seno de la familia” (p. 4). Y podemos añadir no solo en la familia sino en la persona misma, en su corazón, y en todas y cada una de las relaciones que la persona construye. Así, cuando hacemos referencia a la mediación y las fuerzas armadas debemos entender, y esta es otra de las pretensiones reflexivas y metodológicas de esta ponencia, que la práctica mediadora en y desde las fuerzas armadas no debe circunscribirse a un ámbito sino a todos y cada uno de los ámbitos, entornos y niveles de relación de la persona que integra esas fuerzas armadas. Lo cual es así mismo extensible a cualquier otra organización, institución o grupo humano. Se trata, en este sentido, de entender a la persona, y en este caso al profesional, como un ser no fragmentado, no compartimentado. El *Análisis sociológico de los cambios en la cultura organizativa contemporánea de las fuerzas armadas* del año 2014 ahondaba en esta misma idea señalando que “la cultura organizacional no se forma de manera espontánea, sino que sus cimientos se estructuran sobre la base de las relaciones entre los individuos a medida que afrontan simultáneamente nuevas situaciones y problemas, y que por tanto esta cultura organizacional es un producto aprendido de la experiencia grupal” (Gómez, Hormigos y Pérez, 2014, p. 211). Es decir, que es en el grupo y sus relaciones donde se forja la cultura de cada organización. Lo cual apela a la necesidad estratégica que vengo defendiendo de trabajar la mediación en todos sus niveles dentro las fuerzas armadas –y dentro de cualquier otra organización– si pretendemos crear una auténtica cultura de paz y seguridad efectiva que pueda ser al mismo tiempo transmitida y configurada hacia fuera.

Así, si nuestras fuerzas armadas son enviadas a un escenario de conflicto complejo como Líbano, Afganistán o Senegal, donde el nivel y tipología conflictiva al que se van a enfrentar con la población y con diversos grupos armados va a ser muy diversa, parece interesante para una mayor eficacia en su propia labor profesional que dichos profesionales gocen de la mejor preparación posible en relación a la resolución de conflictos por vías mediadoras y negociadoras con independencia de que se vean obligados a utilizar también otros medios antes, durante o después para garantizar la seguridad. Pero no les será posible utilizar metodologías pacíficas si estas no han sido puestas a su alcance y, sobre todo, si no hemos sido capaces de facilitar la integración de ese saber en sus vidas de manera práctica y multidimensional. El coronel Alejandro Escámez (2015) del Ejército de Tierra en España en un artículo lo explicaba así:

...los litigios y disensiones de las Fuerzas Armadas con el entorno donde se ubican se producen con relativa frecuencia, por las diferencias culturales o sociales (por ejemplo, incidentes entre integrantes de bases militares internacionales ubicadas en terceros países con la población nativa), también entre militares y civiles, con independencia de procedencia y ubicación, motivados por la propia convivencia. Así mismo, aparecen nuevos problemas en los que la mediación familiar se hace necesaria (divorcios y separaciones motivados por las largas ausencias debidas a los despliegues en misiones internacionales, o los destinos con carácter forzados a otras localidades), a veces entre componentes de la misma unidad, que pueden implicar a sus mandos. En aspectos administrativos, legales y en el propio ejercicio de la acción de mando, se dan muchas ocasiones donde la mejor y más eficiente herramienta para la solución del conflicto es la mediación en lugar del procedimiento legal o sancionador (p.73).

Es decir, los conflictos en relación con el desempeño profesional de las fuerzas armadas no empiezan necesariamente fuera sino dentro y esto no supone un cuestionamiento de la profesionalidad de sus efectivos y/o de sus mandos en la ejecución de sus tareas y consecución de los objetivos marcados sino la constatación de una realidad consustancial a todas las organizaciones humanas. Por eso, no se refiere aquí el coronel Escámez a la labor de mediación en conflictos armados que se le supone propia de las fuerzas armadas sino específicamente a la necesidad de esta herramienta en el seno de conflictos internos de muy diversa naturaleza, desde los conflictos dentro del grupo de profesionales a los conflictos familiares propios de cada integrante o a la convivencia entre diferentes miembros que además de trabajar juntos residen en un espacio compartido, a veces en situaciones con limitaciones de recursos o con manifiestas diferencias de índole cultural o religiosa. Es a esto precisamente a lo que me refiero con *la raíz doméstica de la paz* y con la necesidad de trabajar la construcción de la *paces* internas que permitan a los hombres y mujeres que integran las fuerzas armadas específicamente y a cualquier otro cuerpo de seguridad del estado (policía nacional, autonómica, local y guardia civil) situarse en un saber ser mediador incluso cuando la exigencia de utilización de la fuerza sea estrictamente necesaria. Porque precisamente del hecho de que en estos profesionales exista la posibilidad legítima para el uso restringido de una violencia controlada se deriva el imperativo ineludible de dotarles de la mayor cantidad y calidad de herramientas no violentas para la gestión de las situaciones de conflicto, así como facilitar el mayor nivel de paz interna posible que genere un ambiente facilitador del uso de esas herramientas no violentas. Esto redundará evidentemente en una mayor eficacia profesional de la institución y de la persona y en un servicio público de mayor calidad acorde a los propios valores que la sociedad demanda dentro de una cultura de seguridad y paz integral. El mismo coronel Escámez (2015) lo demanda como una necesidad:

En definitiva, las estrategias y procedimientos de negociación y, entre ellos, el de la mediación, son tareas inherentes a la función de liderazgo que deben ejercer los cuadros de mando en sus distintos niveles, y aunque hay cualidades innatas, hay otras que deben formarse e instruirse en las diferentes etapas de la formación militar. Estas técnicas y estrategias no deben ser sólo materia exclusiva de órganos especializados como los jurídicos o de asuntos civiles u otros similares, sino de cualquier componente que ejerce la función de mando. La formación militar ya incluye las enseñanzas relacionadas con las técnicas y procedimientos de negociación y, al igual que en el ámbito civil, se multiplican los cursos de especialización en materia de mediación (p. 43).

Integrar este saber mediador como saber hacer y saber ser ofreciendo las herramientas, habilidades y técnicas de la mediación para la gestión de los conflictos en las múltiples esferas de la vida profesional, personal y familiar del profesional (Torrens, Guillen y Junco, 2013) de las fuerzas armadas es un camino para el desarrollo de esa misma cultura de paz que se demanda a la institución y una metodología que permitiría a los profesionales integrar de manera práctica, cotidiana, próxima y positiva todo un saber de modo que esas mismas *paces micro* y cotidianas puedan estar incluso ya asentadas y construidas antes de abordar esa misma labor mediadora, de construcción de paz y seguridad en entornos externos abiertamente hostiles con violencia armada.

El profesional de las fuerzas armadas es una persona que experimenta una vivencia no fragmentada de la convivencia y de los conflictos. Esto requiere una formación igualmente no compartimentada en el que el aprendizaje competencial pueda ofrecerse de manera transversal, compleja y continua. En este sentido, parece interesante apostar por una estrategia de formación en mediación que incluya esta perspectiva de trabajo desde lo interno, lo cotidiano e incluso lo doméstico y lo familiar para todos sus componentes. Porque, como vengo señalando, estamos frente a sistemas extremadamente complejos en los que la parte está en el todo y el todo está en la parte (Morin, 2011) y una visión integral de la paz como asunto plural y complejo pero integrador implica una práctica mediadora también desde una visión integral de la persona que no compartimenta su vida en esferas aisladas de vida y conflicto.

4. *Hacer las paces: una visión plural, compleja, integral y constructiva de la convivencia*

Es habitual en el mundo de la mediación profesional y en la formación de futuros mediadores y mediadoras dedicar un gran esfuerzo y energía a la comprensión, aprendizaje y difusión de la naturaleza

de los conflictos con el fin de que los profesionales de la mediación tengan las herramientas necesarias para analizar con precisión los conflictos y, sobre todo, para después poder actuar con eficacia en el ejercicio de facilitar las posibilidades de diálogo, entendimiento, restauración de relaciones y construcción de acuerdos. El hecho mismo de la definición de mediación como alternativa para la resolución pacífica de conflictos confirma esta tendencia de origen hacia la preocupación por los conflictos sin dedicar posiblemente tanto esfuerzo a la comprensión de la naturaleza exacta de la convivencia y la paz. De hecho, durante mucho tiempo la paz ha venido definiéndose como concepto negativo, como ausencia de guerra o conflicto, y no es hasta la introducción de la idea de *paz positiva*, al menos en el plano académico, que comienza a tenerse en cuenta una idea más amplia de lo que significa (Harto de Vera, 2016). A pesar de estos avances, el mismo concepto de *paz positiva* continúa teniendo limitaciones. La primera es que se trata de un concepto que nace desde lo teórico y no desde lo práctico. La segunda es que continúa siendo un referente cerrado y singular de la paz y la tercera es que no es capaz de transformarse en un concepto próximo, cotidiano y experiencial para las personas.

Necesitamos por ello no solo un concepto positivo y constructivo de la paz sino un concepto plural y próximo². En este sentido, creo que resulta interesante cambiar también la perspectiva a este respecto y profundizar en la realidad misma de la paz y la convivencia en la vida de las personas y los grupos, no para exportar un concepto teórico a la práctica mediadora sino para entender precisamente cómo esta se construye y se mantiene en el ejercicio cotidiano y práctico de la misma, infringiendo así definiciones varias desde las múltiples realidades de la paz y la convivencia a lo con-

² Las investigaciones y estudios sobre la paz desde muy diversos ámbitos (filosóficos, antropológicos, sociológicos, psicológicos, etc.) están aportando un saber intenso. Ahora es tarea ineludible de las mediadoras y los mediadores ser capaces de integrar estas investigaciones como *saber hacer* y *saber ser* en el ejercicio profesional cotidiano al tiempo que desde la práctica misma de la mediación y la construcción de la paz y la convivencia inferimos nuevos conceptos y realidades para el mundo académico en un diálogo interdependiente. Esta perspectiva resulta especialmente interesante en el trabajo en organizaciones e instituciones como las fuerzas armadas a las que cada vez más se les exige que su desempeño profesional se realice desde una cultura de paz y seguridad integral acorde a los valores democráticos. De hecho, es precisamente en esta institución donde quizás este trabajo se esté haciendo con mayor intensidad teniendo en importante consideración todas las aportaciones de los estudios de paz al respecto. Una muestra de ello son los innumerables congresos, seminarios, cursos y publicaciones en esta línea que quizás no encontremos en otras organizaciones e instituciones o que, encontrándolas, parecen no acabar de integrarse en el hacer más próximo y cotidiano de la organización cuando, al menos aparentemente, en otras organizaciones se ofrecen mejores condiciones para ello. Algunos argumentarán que esto se hace en un intento de legitimar a la propia institución de las fuerzas armadas pero por unos motivos u otros no podemos escapar a la realidad del interés por los estudios de paz en las fuerzas armadas.

ceptual. Porque cuanto mayor sea el conocimiento expreso sobre el cómo funcionan las convivencias, y cómo se construyen y mantienen, mayor será nuestra efectividad profesional en la construcción de entornos y experiencias de paz, tanto si trabajamos en mediación preventiva como en la estrictamente restaurativa. En este sentido, quizás sea interesante recuperar esa expresión tan coloquial, próxima y nuestra como la de *hacer las paces*. Porque la paz no es un concepto definido desde lo teórico, singular y restringido, sino una realidad cotidiana, habitual, próxima, hecha de miles de jirones particulares en cada relación, en cada familia, en cada comunidad, barrio, escuela u organización. No hay una paz, sino muchas *paces*, multidimensionales, complejas, creativas, diversas, que construyen un mundo plural de relaciones de convivencia. Estas realidades convivenciales deben servirnos para abrir la puerta a conceptos y metodologías más plurales, innovadoras, creativas y, sobre todo, liberadoras, pues posibilitan entender que las *paces* pueden y deben construirse de muchas maneras (Cruz y Fontan, 2014). Y, sobre todo, que deben estar presentes en nuestra vida más próxima construyendo un hábito convivencial entre diferentes.

Así, cuando decidimos construir la paz con las fuerzas armadas, en las fuerzas armadas y desde las fuerzas armadas debemos entender esta diversidad para vislumbrar que si precisamente estamos exigiendo a nuestras fuerzas armadas una contribución efectiva a la construcción de procesos de paz en conflictos armados, debemos ser capaces también de ir construyendo esas otras *paces* internas. Porque para el personal de las fuerzas armadas unos y otros conflictos forman parte de su vida afectando a su cotidianidad y configurando sus múltiples dimensiones vitales. Posibilitando y facilitando esas *paces* internas estamos contribuyendo también a esos otros procesos de paz externos pues estaremos dotando a los profesionales de las herramientas, habilidades, técnicas y estrategias mediadoras necesarias pero, sobre todo, estaremos configurando un saber, saber hacer y saber ser en el profesional que le permitirá, a su vez, posibilitar y facilitar recursivamente entornos de paz y convivencia en plural en todos los ámbitos y niveles de relación en los que participe. De este modo, los procesos de paz de la persona –*macro* o *micro*– nos permitirán entender que su pluralidad no se refiere solo al cómo (los procesos) sino a todo lo que en sí mismo configuran esos procesos y les dan contenido (las *paces*).

En definitiva, se trata de construir múltiples y complejas posibilidades de *paces* y convivencias a través de múltiples y complejas concepciones de la paz en plural y sus metodologías de construcción, mantenimiento y restauración.

5. A modo de resumen y conclusiones

La intención última de la presente ponencia, como señalaba en la introducción, ha sido la de realizar una propuesta metodológica, conceptual y estratégica en torno a la construcción de la paz y la mediación en y desde las fuerzas armadas. Una propuesta concreta y práctica, susceptible de ser aplicada también a otras organizaciones e instituciones, y que, en resumen, podría sintetizarse en las siguientes proposiciones metodológicas, conceptuales y estratégicas fundamentales:

1. Desarrollar una cultura de la paz y la mediación desde una concepción integral y competencial de saber, saber hacer y saber ser.

2. Desarrollar un marco conceptual y metodológico compartido para esta cultura de la paz y la mediación interrelacionando lo aprendido tanto en los procesos de paz *macro* de los conflictos armados como en los procesos *micro* de mediación familiar, comunitaria, escolar, vecinal, organizacional o interpersonal.

3. Desarrollar este marco conceptual y metodológico no sólo desde el ámbito de lo teórico a lo práctico sino también infiriendo conceptos y metodologías desde lo práctico, concreto, cotidiano y próximo a lo teórico y académico sin reducir las posibilidades de conocimiento y abordaje de la paz a un único camino.

4. Entender que la paz tiene una raíz doméstica, íntima y personal que debemos posibilitar para el desarrollo integral de la persona y que el trabajo desde lo *micro* posibilita lo *macro* –y no solo al revés– en tanto que se integra como dimensiones del saber, saber hacer y saber ser de la persona en su vida cotidiana configurando al mismo tiempo dentro del grupo una cultura de paz y convivencia en todos sus ámbitos de relación.

5. Asumir como propio el marco del paradigma de la complejidad tanto para la comprensión de los conflictos como, sobre todo, para el ejercicio de la mediación y la construcción de procesos de paz. Y, específicamente, asumir los principios dialógico, de recursividad organizacional y hologramático.

6. Trabajar desde el concepto de *hacer las paces* en plural. Unas *paces* que se configuran como una realidad plural, diversa, compleja, cotidiana y próxima, y como un concepto en construcción y positivo: no desde una dimensión de trabajo para la *ausencia de conflictos* sino para la *construcción de múltiples y complejas convivencias posibles*.

Referencias

- Barahona, M. N., Sánchez Cabaco, A. y Urchaga, J. D. (2013). La psicología positiva aplicada a la educación: el programa CIP para la mejora de las competencias vitales en la Educación Superior, *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 6 (4), 244-256. Recuperado de http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol6_4/REFIEDU_6_4_5.pdf.
- Cortina, A. (2009). *Ética de la razón cordial*, Oviedo: Ediciones Nobel.
- Cruz, D. y Fontan, V. (2014). Una mirada subalterna y desde abajo de la cultura de paz, *Revista Ra Ximhai*, 10 (2), 135-152. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46131266006>.
- Escámez, A. (2015). El arma de la mediación, *Revista Española de Defensa*, 321, 40-43. Recuperado de <http://www.defensa.gob.es/Galerias/gabinete/red/2015/red-321-opinion-mediacion.pdf>.
- Fisas, V. (2015). *Diplomacias de paz. Negociar con grupos armados*, Barcelona: Icaria.
- Francisco (1 de enero de 2017), *Mensaje del Santo Padre para la 50 Jornada Mundial para la Paz. La no violencia: un estilo de política para la paz*. Recuperado de http://w2.vatican.va/content/francesco/es/messages/peace/documents/papa-francesco_20161208_messaggio-l-giornata-mondiale-pace-2017.pdf.
- García-Guiu, C. (2012). El liderazgo militar ante la complejidad, *Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 58, 1-15. Recuperado de http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2012/DIEEO58-2012_LiderazgoMilitarComplejidad_CarlosG-Gui.pdf.
- Gómez, M., Hormigos, J. y Pérez, R. J. (2014). Análisis sociológico de los cambios en la cultura organizativa contemporánea de las fuerzas armadas españolas, *Revista Universitaria de Historia Militar*, 3 (6), 205-217. Recuperado de <http://ruhm.es/index.php/RUHM/article/viewFile/72/64>.
- Harto de Vera, F. (2016). La construcción del concepto de paz: paz negativa, paz positiva y paz imperfecta, *Cuadernos de Estrategia* 183, 119-146. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832796>.
- Morin, E. (2011). *Introducción al pensamiento complejo*, Barcelona: Gedisa.
- Torrens, J. G., Guillen, C. L., Junco M. (2013) Medipol: Plan de gestión integral de resolución de conflictos para fuerzas y cuerpos de seguridad, *Revista de Mediación*, 12, 40-46. Recuperado de <https://revistademediacion.com/wp-content/uploads/2014/01/Revista-Mediacion-12-6.pdf>.