



LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO FAMILIAR

THE STRUCTURE OF FAMILY CONFLICT

SERGIO ALEJANDRO QUIROGA CHAPA¹

Universidad Autónoma de Nuevo León. México

Recibido: 27/10/2023

Aceptado: 20/11/2023

Sumario: 1. Introducción. 2. Los andares del conflicto. 3. El conflicto como un fenómeno social. 4. Los tipos de conflictos. 5. Factores que influyen en los resultados de un conflicto. 6. Las partes en el conflicto. 7. El rol de las partes en el conflicto. 8. La identificación de la problemática que encierra el conflicto. 9. Las etapas del conflicto. 10. Algunos conflictos que rodean a la familia.

¹ Licenciado en Derecho y Ciencias Sociales, Máster en Métodos Alternos de Solución de Controversias y Doctor en Derecho por la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Catedrático e Investigador de Tiempo Completo en la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL. Abogado Postulante en el Despacho Martínez & Quiroga, Consultores Legales.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo hacer un breve análisis de la existencia del conflicto dentro de la familia y cómo éste es que impacta a la conformación social, teniendo como eje central a los integrantes de este grupo extenso y la forma de gobierno que, a lo largo del tiempo y desde que se decidió formar una sociedad, ha venido imperando en todo el mundo.

Claro está que existen diversos factores iniciadores del conflicto, como lo son: la cultura, religión, ideologías, época generacional, entre muchos otros; sin embargo, en el este trabajo abordaremos lo referente al origen y etapas por las que transita el mismo, y cómo los integrantes de una familia, desde su posición siendo padre, madre, hijos y familiares, afrontan, identifican y se relacionan con el conflicto.

Por otro lado, también abordamos la estructura conflictual y cómo es que éste transita desde antes de su conformación formal hasta la manera en cómo se materializa de acuerdo a los actores principales.

Ahora bien, es importante señalar que el conflicto ha estado siempre presente en la vida del ser humano, ya que, desde los inicios de la conformación social, se presentan diversos escenarios en los cuales todo integrante de la sociedad debe transitar y enfrentar las confrontar del problema.

2. LOS ANDARES DEL CONFLICTO

El conflicto forma parte de la vida activa de una sociedad y debe ser tomado en cuenta como un “fenómeno ineludible de la vida cotidiana”²; es la propia vida dentro de la sociedad la que nos hace susceptibles de formar parte de un conflicto, todo por el simple hecho de la interacción de todos y cada uno de los integrantes de la misma.

Cuando nos referimos a ese tipo de desacuerdo entre grupos o personas, podríamos señalar que el “conflicto es una relación entre dos o más partes que creen tener metas incompatibles”.³

² URQUIDI, Juan Enrique. *Mediación, Solución a Conflictos sin Litigio*. Centro de resolución de conflictos. México. 1999, p. 29.

³ Kriesberg, Louis, *Sociología de los Conflictos Sociales*, México, Editorial Trillas, 2005, p. 32.

El conflicto puede evitar la conformación de un proyecto ya que, si dos partes no pueden ponerse de acuerdo en un mismo sentido a la hora de tomar decisiones, esto traerá como consecuencia, por ende, que las partes se vean en confrontación directa, no obstante, si el conflicto pudiese ser identificado de manera plena y el acordamiento de éste fuese en forma coherente y abierta por lo participantes, se pudiera dar el caso en que la búsqueda de resultados favorables fuese de mayor magnitud.

De acuerdo con Beatriz Martínez, los conflictos son manifestaciones de interacción, pues implica la presencia de por lo menos dos partes, ya sean personas, grupos de personas o inclusive Estados. El conflicto tiene sus orígenes en una diferencia de opiniones o el deseo de obtener algo a costa de todo; así como en aspiraciones incompatibles mismas que inducen a las partes a confrontarse en el intento de lograr su cometido.⁴

De esta manera, la autora antes citada menciona que las causas generadoras del conflicto son:

1. Barreras en la comunicación, esto puede ser interpretado como todos aquellos factores directamente relacionados con la falta de construcción del puente comunicacional entre las partes, ya sea de manera directa o por la intervención de elementos externos que no precisan, pero puede ser desde que las partes no entablen comunicación directa hasta que los mensajes emitidos por las partes no alcancen los mismos niveles de transmisión.

2. La mala interpretación, cuando alguna información no es recibida de la forma correcta de acuerdo con el receptor, existen dos cosas: primero, el mensaje que fue estructurado por el emisor con la creencia de que la sintonía de emisión llegaría a su receptor de forma correcta y ésta no fue así. Segundo, que el mensaje recibido no haya sido en el mismo sentido en que fue creado, y con ello tanto la parte emisora como la receptora no tienen claro cuál o cuáles fueron las causas y objetivos perseguidos en la formación del mensaje.

3. El exceso de interacción, que trae como consecuencia el desgaste de las partes, tanto emocional como físicamente, por lo que es de considerar que, si bien el conflicto se encuentra latente, es más posible que éste estalle si la partes tuvieron roces de manera continua.

⁴ MARTÍNEZ Munguía, Beatriz. *Mediación y Resolución de Conflicto*. Ed. Paidós. México. 1999. p. 20.

4. La deshonestidad, trataremos de hablar a la inversa, una persona es honesta en su entorno cuando todos aquellos que de manera directa o indirecta, teniendo una relación con ésta, puede atestiguar que la forma de conducirse ante la sociedad no podría ser objeto de reproche sino todo lo contrario, sería merecedor de reconocimiento extenso e inclusive público como resultado de esa cualidad, hay de aquel que no cumpliera dicho ordenamiento moral, pues sería merecedor de la descalificación de todo su entorno.

5. La negligencia, es una causal en el sentido de la pérdida de la confianza por una de las partes, sobre todo la parte agraviada, en este sentido la parte principal fue lesionada o dañada por otra persona, quien, por la falta de cuidado o pericia sobre la aplicación de algún procedimiento determinado, tiene como consecuencia un daño.

3. EL CONFLICTO COMO UN FENÓMENO SOCIAL

3.1. La naturaleza del conflicto

La conformación de una sociedad se encuentra delimitada por los individuos que la integrarán y al estar interrelacionados tanto los que formamos parte directa de la sociedad como aquellos que de alguna u otra forma se integran de manera temporal a la misma, ambos jugamos roles importantes para el desarrollo de la misma sociedad.

No obstante, como toda sociedad que se encuentra delimitada por sus integrantes, es necesaria la implementación de reglas conductuales que son predefinidas por un de gobierno y que es éste quien, por medio de su sistema estructural, el que determina la identificación de conductas que pudiesen tener como consecuencia el nacimiento de conflictos

La palabra fenómeno tiene diversas acepciones de acuerdo a la real academia española, aun cuando dentro de las que enumera la misma debemos determinar que para el objetivo que se persigue en el desarrollo de esta trabajo, es de resaltar lo que Immanuel Kant dentro de su filosofía establece, “lo que es objeto de la experiencia sensible”⁵

Por lo anterior podemos partir que un fenómeno es una cosa de estudio de acuerdo a los trastornos que ha causado a consecuencia de su aparición, esto

⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, concepto de “fenómeno”, Aceptación de Immanuel Kant.

quiere decir que tomamos al fenómeno como una cuestión conductual y que trae consigo un cambio o transformación de conductas que se venían dando a raíz de la aparición experiencias dadas o vividas de manera directa y que, como consecuencia, tienden a transformar formas de comportamiento.

Esto debe tener como resultado que una experiencia deja un camino nuevo por recorrer y que en el terreno en el que estamos abordando, pudiéramos decir que traería como consecuencia cambios en el entorno social y por consecuencia cambios también en los integrantes de la misma.

La sociedad por su parte nace como resultado de una exigencia desmedida de los integrantes de grupos que necesitaban una identidad y con ello una forma de vida más estructurada y regulada por normas.

Es ahí donde el fenómeno social nace como punto de partida hacia la identificación de esa necesidad de reglar, como lo son los diversos conflictos en los que la sociedad se ha visto inmerso en el devenir del tiempo y con la firme convicción de poder establecer mecanismos más *ad hoc* a las exigencias actuales, estructurando los canones normativos a dichas limitantes conductuales.

Si bien, como señalan varios tratadistas, el conflicto es inevitable ya que éste ha existido o al menos existen vestigios históricos que desde que el hombre ha tenido la sed de poder, existe el conflicto, pues con la conformación de gobiernos, sociedades, territorios, delimitaciones fronterizas, por lógica nace un desacuerdo y por ende el conflicto.

“En términos genéricos, una teoría del conflicto social difícilmente será autónoma, lo normal es que forme parte de una concepción global de la realidad social y de su funcionamiento. De ahí que se pueda hablar de dos grandes concepciones del orden social, las cuales condicionan la interpretación de los conflictos sociales:

Teorías consensualistas: La organización de cualquier sistema social tiene a la auto compensación entre los actores y las fuerzas que articulan su estructura y funcionamiento. Los conflictos sociales son pues situaciones anómalas, fruto de una alteración en el discurso normal de la vida social, de manera que tenderán a ser explicados en términos espasmódicos.

Teorías conflictivistas: La sociedad encierra dentro de sí una serie de contradicciones y objetivos colectivos contrapuestos que provocan confrontación de intereses. Por esta razón, el conflicto es inherente a cualquier dinámica social,

es un imperativo estructural y un motor del cambio social.⁶

Para abordar uno de los puntos trascendentales de la formación sociológica que es el conflicto, debemos entender a éste como un elemento inherente a la existencia misma del ser humano en su convivencia diaria.

“Los conflictos son un hecho natural de la vida, no son ni positivos ni negativos, sino que depende de cómo respondamos ante ellos”⁷

Dada la inmensa variedad de fenómenos sociales los cuales pueden ser clasificados dentro de la palabra conflicto, no pudiese establecerse un concepto específico sobre este término, con la que se pretenda dejar claro lo anterior, puesto que, en la búsqueda de la conceptualización que engloba en término conflicto, éste en la mayoría de las veces establece lo relacionado a conflictos interpersonales, en otro sentido se permite identificar rasgos más comunes y de interrelación que permiten, por el tipo de comportamiento, englobar el concepto de conflicto.

Un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses”⁸

Al generalizar y ampliar el horizonte de aplicación hacia una conceptualización más homogénea, compartimos la idea de que existen ciertas similitudes, por lo menos de forma, en los conflictos políticos, familiares, comerciales, interpersonales entre otros, dichas compaginaciones permiten que las diversas clases de conflictos se entiendan, como expresiones de un fenómeno social.⁹

Ahora bien, es importante determinar que los rasgos más comunes con lo que se puede identificar la existencia homogénea de un conflicto son: el antagonismo entre las partes, éste se da siempre que existen posturas diversas entre ellas, ya que cada una de las participantes en la situación, desde su trinchera, busca sus propios beneficios y no el equilibrio mutuo, en este sentido se puede dar comportamientos de violencia; otro de los rasgos es el desfase que puede darse entre las causas manifiestas y reconocidas del conflicto y las que imperan

⁶ LORENZO CADARSO, Pedro Luis, “Principales teorías sobre el conflicto social”, *Norba. Revista de historia*, Cáceres-España, 2001, núm. 15, p. 237.

⁷ BOQUÉ I TORREMORELL, María Carme, trad. de Mari Carmen Doñate Ruiz, *Guía de mediación escolar*, Barcelona, Ediciones Octaedro S.L., 2002, p. 8.

⁸ ROBBINS, Stephen P., *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*, 6ª ed., México, Edit. Prentice Hall, cap. XIII, 1994, p. 461.

⁹ ETELMAN Remo. *Teoría del Conflicto. Hacia un nuevo Paradigma*. Ed. Gedisa. España. 2002, p. 133.

en ésta prolongando e inclusive haciendo que el efecto del conflicto sea mayor a lo esperado, pues la percepción de éste no es igual para las partes, ya que ninguno de los involucrados tienen noción realmente del porqué de las cosas.

Cuando se da una causa, no se produce necesariamente el conflicto. Para que esto suceda, la causa tiene que ser percibida y sentida como algo que afecta de manera negativa los intereses y necesidades de las partes. Al percibirse un hecho que nos afecta negativamente, entonces, surgen sentimientos y emociones que preceden a una disputa.

“Es importante porque es el punto donde se suelen definir las cuestiones del conflicto. Es el punto del proceso donde las partes deciden de qué trata el conflicto. Y a su vez esta ‘creación de sentimiento’ es medular porque la forma en que se defina un conflicto indicará, en gran medida, el tipo de resultados que podrían resolverlo.”¹⁰

Otro de los rasgos es el desfase que puede darse entre las causas manifiestas y reconocidas del conflicto y las que imperan en ésta prolongando e inclusive haciendo que el efecto del conflicto sea mayor a lo esperado, pues la percepción de este no es igual para las partes, ya que ninguno de los involucrados tiene noción realmente del porqué de las cosas.

“Las emociones desempeñan un papel importantísimo para dar forma a las percepciones. Por ejemplo . . . las emociones negativas producen una simplificación exagerada de las cuestiones, disminuyen la confianza y provocan interpretaciones negativas de la conducta de la otra parte. Por el contrario . . . los sentimientos positivos aumentan la tendencia a encontrar posibles relaciones entre los elementos de un problema, a encontrar una visión más amplia de la situación y a encontrar situaciones más innovadoras.”¹¹

Si no hay percepción, es decir, si no se personaliza un estímulo o causa, no se da el conflicto. Las emociones contribuyen a dar forma a las percepciones, y éstas pueden desencadenar el conflicto.

El ser humano por naturaleza, tiene necesidades básicas dentro de la cuales se encuentra en vivir en común con pares, pese a lo cual, la convivencia diaria puede traer como consecuencia diversas fricciones:

¹⁰ ROBBINS, Stephen P., *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*, 6ª ed., México, Edit. Prentice Hall, cap. XIII, 1994, p. 470.

¹¹ *Idem*.

A) Los elementos latentes que dan la conformación del conflicto:

“Causas de un conflicto:

- Las personales
- Las derivadas de las comunicaciones
- Las estructurales o del entorno”¹²

I.- Causas Personales

En este grupo se ubican los sistemas de valores individuales y las características de la personalidad que explican el temperamento, el modo de ser y las diferencias individuales.

Pertencen a este grupo, fundamentalmente las percepciones y las emociones que muchas veces son la causa de reacciones negativas. Podemos citar en este grupo a los deseos y aspiraciones insatisfechos, frustraciones, celos, envidia, necesidad de reconocimiento, de ser respetado, deseos de progreso, de pertenencia a un grupo (de aceptación), etc.

Ejemplo: el carácter autoritario y descomedido de un supervisor, puede generar innumerables conflictos con sus colaboradores. Igual puede suceder con los valores de una persona (por ejemplo, los religiosos) cuando entre un católico y un ateo se discute un dogma de fe, como la virginidad de la Virgen María o la resurrección de Jesucristo.

Otro ejemplo: Al llegar Juan a su casa en la noche, después de un día en el cual sufrió humillaciones y fue desplazado de su trabajo habitual, ante la sola pregunta de su esposa: de dónde estuvo, le responde con inusual agresividad, atacándola verbal y físicamente. ¿Cuál fue la causa del conflicto desatado?: ¿el deseo de la esposa de saber dónde había estado Juan? ¿o la frustración, desengaño y angustia de Juan? Juan sólo buscó un pretexto para montar en cólera.

3.2. Causas derivadas de las comunicaciones

También pueden generarse conflictos por problemas de comunicación entre las personas o grupos, tales como malentendidos, desinformación, problemas semánticos, por mentiras o engaños, los gestos y actitudes que forman parte

¹² *Ídem.*

del lenguaje corporal, las comunicaciones poco claras o transmitidas a través de terceros (teléfono descompuesto), etc.

Ejemplo: el significado que se da a las palabras no siempre es el mismo en todas las culturas y países. En México, por ejemplo, poseen unos hermosos y confortables buses a los cuales llaman “camiones”, mientras que en el Perú los camiones son vehículos de carga.

Otro ejemplo: las redacciones poco claras, dificultan la captación del mensaje y pueden ser fuente de conflicto. Veamos la siguiente frase: “el antecedente de la sanción es el opuesto contrario del “deber”; y el “deber” del deudor de la prestación, es aquella conducta a la que tiene “derecho” el acreedor; es decir su “meta legítima”.

3.3. Causas Estructurales o del Entorno

El entorno tiene muchísimas variables que pueden afectar a las personas y grupos y a sus relaciones. Por ejemplo: disposiciones legales (por ejemplo: el despido arbitrario y su secuela, la desocupación); la política tributaria del País (fuerte carga tributaria que afecta la liquidez de las personas y las empresas); la falta de trabajo, la baja calidad del servicio de salud a cargo del Estado o la seguridad social (hace necesario tener un seguro particular); las condiciones inseguras de trabajo (hacen peligrar la salud del trabajador); la escasez de recursos (no se tiene lo suficiente para cubrir los gastos de la familia); el sistema de reconocimiento o premiación en el trabajo (puede generar insatisfacción si se percibe injusticia); el estilo de mando duro y exigente, falta de límites a la autoridad y responsabilidad, las funciones en el trabajo que no están claramente definidas, metas antagónicas entre áreas de una misma empresa, posesión irregular de bienes, etc.

Ejemplo: El despido del trabajo y la falta de oportunidades laborales pueden exasperar a los miembros de una familia y ponerlos en condiciones de frecuentes conflictos que día a día se van agravando.

Otro ejemplo: En las minas del país, por lo general se privilegia en exceso el cumplimiento de las metas de producción diarias, generando una fuerte presión en los supervisores responsables de cumplir con el tonelaje y la ley de mineral. Esta circunstancia obliga a que el supervisor someta a una excesiva presión a sus colaboradores (obreros), aún, en muchos casos, a costas de su seguridad. Esto genera reclamos, y en algunas oportunidades paralizaciones (paros o

huelgas) que resultan para las partes, sumamente costosas, más aún si se produce un accidente incapacitante o fatal.

Juan Pablo Lederach quien es citado por Gladys S. Álvarez, determina que los factores que complementan la existencia del conflicto se encuentran meticulosamente enlazados en una dimensión estructural parecida a un triángulo en la que todos sus lados son perfectamente iguales y la distancia entre las puntas son precisas, tomando en consideración lo planteado por el tratadista antes mencionado es importante darle nombre e identidad a estos factores llamándolos las personas, el problema y el proceso¹³.

Una de las cosas importante de resaltar es que todo individuo al encontrarse rodeado de otros individuos, difícilmente su estado de ánimo será siempre el mismo y que por ello se encuentra vulnerable a la fricción. Aquí hay que entender que todo individuo se ve rodeado de controversias, aunque, lo más importante cuales son las circunstancias que dan nacimiento al conflicto y como se presentan éstas, con la firme intención de forman un plan de acción para resolverlo.

Eduardo Jorge Arnoletto, señala que el conflicto transita por cinco fases:

1.- Pre-conflicto, en esta fase se puede determinar la existencia de dos salidas posibles de las partes involucradas, a) que la problemática existente se pueda resolver sin violencia y b) que el abordamiento del mismo sea de forma violenta.

2.- Escalada del conflicto, en la fase número 2, del encuadre conflictual, se expresan cuestiones de violencia esporádica, así como manifestaciones de consolidación y reconstrucción de la paz.

3.- Conflicto y crisis, en este nivel es de considerar la posible exteriorización de violencia, también la movilización de masas, la obtención de paz en el mayor de los casos sería mediante el uso de la fuerza extrema.

4.- Resolución del conflicto, aquí podemos identificar la culminación del conflicto, no obstante, existen también el recuento de los daños y consecuencias del mismo conflicto.

5.- Transición post conflicto y desarrollo, en esta parte final, ya no existe confrontación entre las partes que estuvieron involucradas en el conflicto, aquí

¹³ ÁLVAREZ Gladys Stella. *La Mediación y El Acceso a Justicia*. Buenos Aires. 2003, p. 60., LEDERACH Juan Pablo. *Enredos, Pleitos y Problemas. Una Guía Práctica Para Ayudar a Resolver Conflictos*. 2ª ed. Clara-Semilla, Comité Central Menonita. Guatemala, p. 35.

ya se puede identificar la implementación de la paz por medio de un acuerdo al igual la reconstrucción de todo aquello que fue dañado en el momento en que el conflicto tomo fuerza.¹⁴

Al igual que el autor anteriormente citado, Armando Castenedo, también señala la clasificación del conflicto en cinco etapas:

1.- El Conflicto latente, aquí se puede identificar la parte principal del nacimiento del conflicto, al exteriorizarse las posturas de las partes intervinientes como son, las ideas personales sobre alguna cuestión, las opiniones que tienen acerca de un tema determinado, los intereses que rodean a cada uno para la obtención de un beneficio.

2.- La iniciación del conflicto, en esta etapa las partes no solo exteriorizan los elementos conflictuales, sino que también los hacen manifiesto a su contraparte como algo que a ellos les causa un deterioro personal o patrimonial y que no dejarán que eso suceda, aquí se puede ver la confrontación directa.

3.- La búsqueda del equilibrio del poder, Las partes en conflicto, una vez controlados los ánimos de confrontación, buscan establecer posibles soluciones al problema o problemas que los tienen en esa situación, con lo anterior se pretende dar una quietud a la tensa relación hostil que tuvieron las partes en conflicto.

4.- El equilibrio del poder, al establecerse, de toda esa lluvia de ideas, posibles soluciones al conflicto, las partes ya tienen un equilibrio en su relación y con ello no se identifica un dominio de uno sobre otro.

5.- La ruptura del conflicto, en esta etapa final las partes involucradas deberán tener mucha precaución, pues si las posibles soluciones planteadas en las etapas tres y cuatro, no son aplicadas, lo pactado puede quedar de lado y resurgir el conflicto anterior y aún más nuevos conflictos.¹⁵

No obstante, éste las llama de otra forma e inclusive se puede decir que realiza una clasificación un tanto diferente a la anterior y que lo anterior daría como resultado, a la vista que cualquier lector una discrepancia en la conceptualización de la vida del conflicto.

¹⁴ ARNOLETTO, Eduardo Jorge. *Los conflictos en los procesos sociales, una visión desde la teoría política y orientaciones metodológicas para su gestión*. Ed. Biblioteca Virtual eumed.net. Córdoba, Argentina. 2013, p. 91-92.

¹⁵ CASTENEDO Abay, Armando. *Mediación, una alternativa para la solución de conflictos*. Colegio Nacional de Ciencias Jurídicas. México. 2001, p. 98.

Aun cuando, al analizar ambas podremos determinar que cada uno aporta elementos importantes y trascendentes para el entendimiento del tema que nos atañe.

Por otro lado, Osvaldo D. Ortemberg, determina que el abordar el conflicto como concepto se tiene que partir de dos perspectivas:

1.- La perspectiva filosófica, incluyendo en ella, lo respectivo a la esencia de la humanidad, con lo que se pretende aludir a que las cuestiones naturales del hombre.

2.- La perspectiva de intereses, la cual es determinada con base a las razones que tiene dos o más personas de delimitar intereses incluyentes.¹⁶

4. LOS TIPOS DE CONFLICTOS

El doctor Francisco Javier Gorjón Gómez¹⁷, autor de diferentes obras relacionadas con el tema específico, señala que el conflicto transita en diversas vías y que éste debería ser tipificado en variables esquemas:

Conflictos competitivos: en este tipo de conflicto, el rol de las partes se encuentra plenamente establecido, pues cada una de éstas tiene bien determinado que deberá derrotar a la otra, la forma en que las partes abordan el conflicto será agresivamente y se puede determinar que siempre existirá un ganador y un perdedor, no existe posibilidad alguna de que existan dos ganadores o un empate.

“...cuando se dan este tipo de situaciones, sólo una de las partes puede salir victoriosa, mientras que la otra pierde en su totalidad. La forma en que ambas partes se relacionan está regida por una serie de reglas. En estas situaciones competitivas, las partes se esfuerzan por alcanzar metas que son mutuamente incompatibles. Cada una de las partes aspira a ganar, en vez de buscar la derrota del contrario. Las acciones de cada una de las partes son seleccionadas bajo criterios basados en la probabilidad de que conduzcan a resultados exitosos, y la competencia termina cuando el resultado es obvio para ambas partes”.¹⁸

¹⁶ ORTEMBERG, Osvaldo D. *Mediación Familiar. Aspectos jurídicos y prácticos*, Buenos Aires, Argentina. Biblos. 1996, p. 17.

¹⁷ GORJÓN GÓMEZ, Francisco J.; SÁENZ LÓPEZ, Karla A., *Métodos Alternos de Solución de Controversias. Enfoque educativo por competencias*, p. 39.

¹⁸ FILLEY, Alan C., *Solución de conflictos interpersonales. Teoría y práctica organizacional*, México, Trillas, 1991, p. 12

Conflictos perturbadores: El ganar en este tipo de conflictos, si bien es cierto puede ser parte de su objetivo, no es el principal, pues las partes tienden más a desacreditar, dañar e inclusive humillar a su contrincante, gran parte de las cuestiones abordadas en el mismo conflicto se ven encuadradas por la ira, el temor fundado, la rabia entre otros sentimientos que como consecuencia de los mismos, es difícil conformar escenarios posibles para resolver sus diferencias.

“...en este tipo de conflictos las partes no siguen una serie de reglas aceptadas mutuamente ni su preocupación primordial es vencer. En cambio, sí pretenden derrotar o perjudicar, al contrario. Para ello, utiliza medios acordes con sus pretensiones y la atmósfera es de tensión, ira o temor. En casos extremos, las partes en conflicto perturbador no seguirán un comportamiento racional y se comportarán de cualquier forma que sea necesaria para alcanzar el resultado deseado y derrotar al que consideran su oponente...”

“...los conflictos están por lo regular, distribuidos a lo largo de una continuidad entre los competitivos y los perturbadores. Es decir, generalmente no nos topamos con un conflicto propiamente competitivo ni con uno propiamente perturbador. Un competidor cambia su comportamiento, de perseguir racionalmente una estrategia para ganar, a un acto de agresión irracional. Por lo tanto, los motivos de acción de las partes y el grado de control estratégico que cada parte muestra son factores importantes para determinar si un conflicto es competitivo o perturbador”.¹⁹

Conflictos reales: el entorno que rodea la naturaleza de este conflicto es que las partes involucradas tienen plenamente definidos sus objetivos, las pretensiones de ellos y los intereses buscados; no obstante, a diferencia de otro tipo de conflicto, en éste la agresividad, la humillación y otras clases de violencia tanto física como psicológica no se encuentran presente.

“...existe una lucha en torno a fines concretos y uno de los medios más idóneos para alcanzar tales fines suele ser el uso de las amenazas, la coacción y la fuerza”²⁰

Conflictos irreales: la irrealidad parte de una falsa percepción de las cosas, por lo tanto, la recepción errónea de un mensaje, el uso de lenguaje inadecuado a la situación, la percepción equivocada de las cosas, son elementos

¹⁹ *Ídem.*

²⁰ COSER, Lewis, *Las funciones del conflicto social*, México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1961, p. 8.

trascendentales para la conformación de un conflicto, pero sin estructura conceptual, ya que carece de principio y fin.

Lo importante, al abordar este tipo de conflicto, es hacer ver a las partes qué, como punto principal es necesario estructurar un puente comunicacional adecuado, para que la información tendiente a fluir sea la adecuada pues en su origen nos encontramos en un conflicto inexistente; pero que, a pesar de ello, por la manera en que fluyo la información o los acontecimientos, la partes creen en su realidad.

“...no existe un antagonismo de fines entre los actores ni disputas por el goce de bienes escasos. La nota distintiva de los conflictos irreales es la presencia de cierta energía hostil que busca un “antagonista” para utilizarlo como blanco, a fin de descargar la agresividad sobre él. Lo que importa es encontrar un pretexto para realizar la catarsis. El conflicto irreal es suscitado por la preexistencia de impulsos agresivos que buscan una manera de manifestarse y un objeto al cual orientar, canalizar, su agresividad. Entonces, es la rabia la que incita a buscar un ‘enemigo’...”²¹

Conflictos funcionales: la naturaleza de este tipo de conflicto se encuentra latente en el ámbito empresarial, pues la dinámica que se da en éste tiene como referente, el trabajo en equipo, la conformación de soluciones a problemas planteados, el uso de la creatividad entre los integrantes del equipo y un sano ambiente, pues es menester de ellos, dentro de sus funciones, el resolverlo como objetivo en común.

Es una confrontación entre grupos que resulta positiva para el rendimiento de la organización. Por ejemplo, puede desatarse entre dos departamentos de un mismo hospital con respecto al sistema más eficaz para prestar atención sanitaria a las familias de renta baja del medio rural.

Ambos departamentos están de acuerdo con respecto al objetivo, pero no en cuanto a los medios para alcanzarlo. Cualquiera que sea la solución, lo más probable es que las familias de baja renta del medio rural reciban mejor atención médica cuando se resuelva el conflicto. Si en las organizaciones no se produjeran conflictos de este tipo, habría pocos motivos para introducir cambios y la mayoría de los grupos llegarían a una situación de práctica inactividad.

²¹ *Ibidem*, p. 9.

Conflictos disfuncionales: Por el contrario, al tipo de conflicto anteriormente mencionado, las características del conflicto disfuncional es la tensión, la inexistencia de creatividad y propuestas, así como la necesidad de agredir a todos los involucrados, en este sentido la mezcla de sentimientos junto con la pérdida del objetivo trazado que es el problema impide el desarrollo de forma regular en las actividades.

Es cualquier confrontación o interacción entre grupos que perjudica a la organización o impide que ésta alcance sus objetivos. La dirección debe tratar de eliminar los conflictos de este tipo.

Un conflicto beneficioso se torna a menudo perjudicial. En la mayor parte de los casos es imposible el identificar con precisión el momento en que un conflicto funcional se convierte en disfuncional. Un nivel idéntico de tensiones y conflictos, que da lugar a que un grupo avance de forma saludable y positiva hacia sus objetivos, puede resultar perturbador y disfuncional en otro grupo (o incluso en el mismo grupo en otro momento).

La tolerancia de un grupo con respecto a las tensiones y conflictos también puede depender del tipo de organización a la que sirve. Los conflictos disfuncionales pueden afectar negativamente al rendimiento de personas, grupos y organizaciones.

5. FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS RESULTADOS DEL CONFLICTO

El hecho de que un conflicto sea funcional o disfuncional dependerá de varios factores.

I.- El contexto sociocultural. Las diferencias de los antecedentes socioculturales de las partes exagerarán las barreras y reducirán la probabilidad de resolver un conflicto funcional.

II.- Los asuntos que se tratan. Los asuntos muy importantes, complejos y antiguos tienen mayor probabilidad de producir resultados disfuncionales que los asuntos triviales, sencillos y de reciente aparición.

III.- El marco cognoscitivo. Las personas que tienen una actitud de cooperación con mayor probabilidad pretenderán un resultado funcional que las personas que tienen actitudes competitivas.

IV.- Las características de las partes en conflicto. El conocimiento, las experiencias y los estilos personales de las partes pueden influir en el resultado del conflicto. Por ejemplo, los resultados serán diferentes si las dos partes tienen bastante experiencia en cuanto a los temas en conflicto o si ninguna de las partes tiene los conocimientos necesarios.

V.- Errores de juicio y de percepción. Los errores de percepción y atribución pueden hacer que las partes actúen con base en información equivocada, exagerando así el conflicto existente o produciendo desacuerdos nuevos.²²

Conflictos agresivos: lo más destacado en este tipo de conflicto es que las partes tienden a ser sumamente agravias llegando al grado de la destrucción total o parcial de su contraparte, no importando las cuestiones sentimentales, se puede decir que la existencia de ellos se da por hechos reales y comúnmente son relacionados con guerras entre naciones o movimientos armados dentro de un mismo territorio.

Agresión: “...cualquier forma de conducta que pretende herir física o psicológicamente a alguien”²³

Muchas veces la agresión es confundida con la ira o la hostilidad, en cambio, es diferente. La ira de agresión porque esta es comprendida como “un conjunto de sentimientos producidos por un acontecimiento desagradable pero que, a diferencia de la agresividad, no persigue una meta concreta. Por otra parte, la hostilidad es una actitud negativa o juicio desfavorable hacia una o más personas”.²⁴

En este sentido, Berkowitz hace un compendio de los tres términos:

“La ira en discurso cotidiano se refiere a sentimientos concretos, respuestas corporales motoras, reacciones psicológicas concretas e incluso a asaltos abiertos físicos y/ o verbales. Pese a lo expuesto, como estos diferentes sistemas de respuesta sólo se hallan débilmente interrelacionados, el término ‘ira’ hace referencia a las experiencias o sentimientos. La hostilidad se define simplemente como una actitud negativa desfavorable hacia a una o más personas, pero se reconoce que esta actitud negativa va normalmente acompañada por el deseo

²² SECRETARÍA DE TURISMO, *La naturaleza del conflicto*, disponible en <http://www.sectur.gob.mx/work/models/sectur/Resource/4995/1/images/CAPITULO_9.pdf>, sitio consultado el 17 de febrero de 2014.

²³ BERKOWITZ, Leonard, *La agresión. Causas, consecuencias y control*, Bilbao, Editorial Descleé de Brouwer, S.A., 1996, p. 10

²⁴ GOLDSTEIN, A.P. y KELLER, K., *El comportamiento agresivo. Evaluación e intervención*, Bilbao, Descleé de Brouwer, S.A., 1991, p. 27

de ver sufrir de alguna forma al objeto de la actitud. Por último, la agresividad hace referencia a la disposición relativamente persistente de ser agresivo en diversas situaciones diferentes. Las personas con mucha agresividad tal y como aquí se define, no están necesariamente furiosas porque pueden carecer de sentimientos de ira reconocidos durante gran parte del tiempo que se comportan agresivamente”.²⁵

Conflictos no agresivos: lo sobresaliente de este conflicto es que, a pesar de existir una discrepancia entre las partes, cabe sobremanera la cordura y el buen trato, pues en caso de existir algún agravio, éste se determinaría como involuntario o sin intención de perjudicar a la otra parte.

Conflictos flexibles: al tratar la flexibilidad como bastión en este tipo de conflicto, nos encontramos frente a una disputa ajena a la confrontación, pues las partes se encuentran en posibilidad de negociar con el firme propósito de identificar salidas favorables para ambos y la perspectiva que tienen de ganar todo no se encuentra latente. A pesar de ello le apuestan a la obtención de algún beneficio.

Participantes flexibles se adaptan rápidamente a los cambios, reorganizan sus prioridades cuando es necesario, y son receptivos a las nuevas propuestas (negociador colaborativo).

Conflictos inflexibles: la postura de las partes la tratar de abordar este tipo de conflicto es cerrada, rígida y poco clara, pues aún y cuando el a mayoría de los casos la información que tienen acerca del problema es erróneo, la postura ya tomada da como resultado la poca conformación de alternativas de solución para el mismo.

Es este sentido podemos ver como el Doctor Gorjón realizar una clasificación muy completa y compleja acerca de la identificación del conflicto y cómo de acuerdo a las circunstancias que rodean la conformación del mismo, éste debe ser clasificado y tener un tratamiento diferente.

Con ello pretendemos decir qué aún y cuando un conflicto se encuentre presente o bien tengamos un escenario donde identifiquemos diversos conflictos, primero, antes de querer resolverlo, tendremos que identificarlos para clasificarlos y poder estructurar la estrategia idónea para su tratamiento.

²⁵ BERKOWITZ, Leonard, *La agresión. Causas, consecuencias y control*, Bilbao, Editorial Desclée de Brouwer, S.A., 1996, p. 58

6. LAS PARTES EN EL CONFLICTO

6.1. La esencia del conflicto

En un conflicto, las partes o actores -personas, grupos, organizaciones, gobiernos- adoptan una conducta contra otros(as) para alcanzar metas que consideran incompatibles con respecto a las metas de la otra parte, o simplemente para expresar hostilidad. Frecuentemente los actores luchan innecesariamente, no porque sus metas sean realmente incompatibles, sino porque parecen serlo. Quizá se podría terminar el conflicto o evitarlo representando correctamente esas metas -lo que ellos demandan de su oponente, y los 2 intereses, lo que ellos(as) realmente necesitan conseguir de la otra parte- con una matriz. Se podría alcanzar un acuerdo que asegure los mejores intereses de las partes, así como los mayores beneficios para ambos lados. Resolver o evitar el conflicto de esta manera sería una acción racional conflictiva. Muchos conflictos se manejan racionalmente, saliendo, en consecuencia, beneficiadas todas las partes. Pero los humanos son seres tanto emocionales como racionales, y muchas veces es la hostilidad y no la razón lo que gobierna la conducta conflictiva

La trascendencia al momento de abordar un conflicto recae plenamente en la identificación de los actores, pues primero se tiene que neutralizar los factores exógenos del problema para así poder configurar la mejor estrategia cuando se pretenda resolver la problemática en cuestión, por ello el identificar de manera clara quienes son las partes del conflicto nos conlleva a realizar la siguiente conceptualización:

El conflicto intrapersonal,²⁶ este tipo de conflicto nace en el interior del individuo tratando de resolver las desavenencias que tiene consigo mismo, por factores que inclusive pueden ser externos a él, pero el hecho de verse frente a ellos, le causan un desequilibrio emocional psicológico.

El conflicto interpersonal,²⁷ En este caso la confrontación puede ser más complejas pues las partes intervinientes también pueden ser factores externos pero que de algún modo tienen relación directa con el conflicto, y por ende tienen una interacción con las contrapartes,

²⁶ ÁLVAREZ Gradys Stella. *La Mediación y El Acceso a Justicia*. Buenos Aires. 2003, p. 61.

²⁷ *Ídem*.

el intergrupual,²⁸ en el cual se identifica a intervención de grupos, organizaciones o culturas, ya sean por el cambio territorial, las diferencias de credos e inclusive comportamientos arraigados.

6.2. El problema

De acuerdo con Gladys S. Álvarez plantea "...el [problema] se refiere a las diferencias esenciales que separan a las personas, lo que podríamos llamar el conflicto real."²⁹

6.3. El proceso

Por último, se encuentra el proceso, éste es el sentido de cómo una vez identificados los dos anteriores elementos, pretendemos determinar la manera en cómo se resolverá la disputa, es decir "... la manera en como la gente trata de resolverlo³⁰."

7. EL ROL DE LAS PARTES EN EL CONFLICTO FAMILIAR

Para poder entrar a conceptualización de este apartado, en primer plano tenemos que establecer cuál es el tipo de conflicto al que nos estamos enfrentando, en este sentido, y de acuerdo a la temática que planteamos podemos decir que las partes en el conflicto son todos aquellos integrantes de las diferentes tipologías familiares que hemos señalado con antelación, claro está que aquí nos abocaremos más en conceptualizar los integrantes directos de la familia consanguínea quienes son:

A). El padre, esta figura que a lo largo de la historia y hasta nuestros tiempos ha tenido, como se ha mencionado en el capítulo I del presente trabajo de investigación, un rol muy definido, pues en la gran mayoría de los casos es quien provee los recursos necesarios para la subsistencia de la familia, hoy en día la figura paterna en lo que respecta a la familia, en la cultura mexicana, es una autoridad dentro de su núcleo, pues es la misma sociedad la que ha permitido que su

²⁸ *Ídem.*

²⁹ *Ibidem*, p. 62.

³⁰ *Ibidem*, p. 64.

posición se mantenga de esa manera.

Es pues importante decir que el poderío dado al padre como garante de la supervivencia familiar, causa en mucha de las ocasiones conflictos entre sus integrantes pues cuando existe una interrelación con los integrantes de la misma familia, salen a la luz un sin fin de cuestiones que sobre pasan la autoridad y control del padre y en muchas de las ocasiones, éste no puede o no tiene la habilidad para sacar adelante la problemática.

B). la madre, esta figura de respeto y cuidado, en muchas culturas occidentales es alabada por el simple hecho de poder engendrar vida, pero no sólo eso, sino que también recae sobre ella el cuidado, protección, formación educativa inculcando valores de respeto tanto para los integrantes de su familia como para todos los que conforman la sociedad.

No obstante, hoy en día el rol que desempeña la mujer en nuestra sociedad ya no es el mismo que hace tres o cuatro décadas atrás venía realizando, pues ahora nos encontramos con una mujer preparada tanto para la vida en casa como el en campo profesional, incursionando en la vida productiva de su familia, por lo que el papel que venía desempeñando quedo atrás, eso en la cultura de occidente trae como consecuencia en muchos de los casos el descontento de su pareja sentimental o esposo.

C). Los hijos, éstos juegan un papel sumamente relajado en ocasiones y tenso en otras tantas; los hijos, dependiente el tipo de familia a la que pertenezcan y a la formación que se les inculca. Pese a lo expuesto, en este punto nos gustaría partir de la familia nuclear.

Aquí los hijos tienen varias obligaciones, la primera de ellas es asistir a la obtención de conocimientos por medio de la educación ya sea pública (que proporciona el gobierno) o privada que es financiada por los padres, otra de sus obligaciones es respetar las reglas impuestas de forma moral en la familia y, por último, que en la mayoría de los casos así es, repetir patrones de conducta arraigados en la familia.

D). La familia extensa, Podremos abordar un cuarto punto para cerrar cono todas las posibles partes en el conflicto, mencionando a los familiares, estos integrantes que son reconocidos en la familia extensa, también juegan un rol importante en el conflicto, pues sean ellos o los actores principales siempre participar de forma directa o indirecta haciendo algún tipo de comentario o bien tratando de ofrecer posibles soluciones en ese mismo sentido.

Ahora bien, para determinar la correlación que tiene cada uno de ellos, tenemos que reconocer que la conceptualización antes realizada conlleva al mismo conflicto, pues cada uno de éstos, desde su trinchera tratarán de sacar partido a la situación y así obtener un beneficio personal.

8. LA IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA QUE ENCIERRA EL CONFLICTO

Como hemos mencionado anteriormente, el conflicto es inherente a las relaciones humanas y que inevitablemente pudiese existir relación alguna sin que se produzcan problemáticas, de igual forma tendríamos que entender que el nacimiento de un conflicto forma parte de un orden.

De acuerdo con Josep Redorta, el conflicto debe entenderse como una expresión de orden, derivando del mismo dos consecuencias principales: primero, que el mismo orden incluya las formas de conflicto especificadas y segundo, que el conflicto debe entenderse como una forma ordenada que surgen pautas dejando de manifiesto que si se sabe manejar tendría una utilidad.³¹

No existe oposición entre los conceptos de orden y conflicto, ambos son resultado de la interacción entre los seres humanos. Los conflictos que se expresan en una sociedad son manifestación de orden, del sistema de relaciones en el que se ha constituido y desarrollado dicha sociedad; Los conflictos, de alguna manera regulan el orden, volviéndose necesarios, permitiendo a su vez que la regulación normativa de los conflictos dé paso a la conformación de un orden estructurado.

Visto lo anterior de otro modo, la conformación de un orden en toda sociedad no es otra cosa sino un arreglo normalizado del conflicto; en este sentido, el orden dispone de procedimientos bien definidos, de distribución de recursos tanto materiales como humanos, así como, la conformación de la autoridad, de tal manera que, al existir un conflicto, la sociedad ordenada, presupone la existencia de mecanismos previamente establecidos para hacer frente a ellos.

La determinación del antagonismo, los propósitos y recursos del conflicto surgen de la estructura del orden que se pretende sustituir. Por lo que afirmamos que la transformación de una sociedad no es producto del azar sino de la conformación de un orden.

³¹ REDORTA, Josep. *Como analizar los Conflictos*. Ed. Paidós. España. 1992, p. 80.

Como ya ha sido mencionado con anterioridad, la existencia de los conflictos que rodean a una sociedad y que atienden a un estallido de violencia, son reconocidos de forma natural como expresiones de ruptura entre los integrantes de la misma sociedad y sus gobernantes, que a toda luz exteriorizan una crisis del orden actual con el objetivo de uno nuevo.

En cualquier caso, el conflicto no manifiesta solo el orden en que se produce; tampoco las relaciones que se establecen después de pasada la crisis del conflicto, pues éstas pueden ser totalmente distintas a las que había con antelación.

La diversidad de formas en las que se puede manifestar los conflictos depende por completo del carácter de interacción social, de la percepción tanto de la persona misma como de los demás integrantes de la sociedad.

Es importante insistir en la necesidad de conocer las características del orden, las reglas, posiciones y relaciones que en éste se den. Solamente el análisis y la división de las relaciones que se den dentro del orden permite una comprensión amplia del conflicto. Es decir, no es suficiente con conocer el conflicto, sino también, las causas que originaron el mismo, por lo que es imperativo conocer las relaciones anteriores, las expectativas de las partes y las posiciones que asumen.

9. LAS ETAPAS DEL CONFLICTO

Debemos puntualizar las etapas por las que el conflicto transita desde su formación hasta la obtención de una solución al mismo, Keneth Boulding hace mención sobre [el ciclo de la vida del conflicto], mismo que surge se desarrolla y muere de acuerdo a sus propias tendencias.³²

Por su parte R. J. Rummel, tomando la perspectiva que planea Keneth Boulding, se adentra a desmembrar el ciclo del conflicto, determinando la existencia de cinco etapas evolutivas de éste, mismas que las se enumeran a continuación:

Primera etapa, “el conflicto latente” en este sentido se identifica la existencia de una controversia en do de dos o más partes la conforman.

Segunda etapa, “la iniciación del conflicto”, es cuando las partes involucradas exteriorizan su intención y plasman de manera directa lo que a su

³² *Ibidem*, p.39.

consideración esta incorrecto y les causa un agravio.

Tercera etapa, “la búsqueda del equilibrio de poder”, lo que se pretende obtener en esta etapa es determinar las posturas de las partes para identificar si existe o no un equilibrio de poder es decir la contienda se ve desbalanceada.

Cuarta etapa “el equilibrio de poder”, una vez identificada la postura de cada uno de las partes y tomando en consideración el desequilibrio si lo hay entre las partes, se busca que sea de manera equilibrada,

Quinta etapa la “ruptura del equilibrio”,³³ esta se da cuando alguna de las partes no quiere ceder en su postura y otra se ve amedrentada por la primera.

10. ALGUNOS CONFLICTOS QUE RODEAN A LA FAMILIA

La interacción cotidiana que se da en el entorno familiar puede traer como consecuencia un sin fin alteraciones conductuales y con ello el estallamiento de diversos conflictos, esto a tomando en consideración las posiciones de cada uno de los integrantes de la familia y por ende los roles que anteriormente señalamos

Con lo anterior pretendemos determinar que la convivencia directa en la familia, no siempre se desarrolla en un ambiente de cordialidad y respeto, sino al contrario, existen momentos de tensión cuando se aprecian conductas diversas que traen como consecuencia algunos de los conflictos que más adelante se abordarán.

10.1. Conflicto de pareja

El doctor José Antonio García Higuera determina que “los conflictos en la pareja generan problemas de salud en los miembros de la pareja y los hijos. se analiza la situación de la pareja como institución en la sociedad actual, como se estructura interna y externamente la pareja, se repasan también las áreas de conflicto más comunes, qué y como se desencadenan, la forma que toman y como se resuelven...”³⁴

³³ *Ídem.*

³⁴ PSICOTERAPEUTAS.COM, *Los conflictos de pareja*, disponible en: <http://www.cop.es/colegiados/m-00451/Pareja.htm>

Otra cuestión que trae como resultado la formación de conflictos en la pareja, como ya lo hemos mencionado antes, es que el papel que hoy en día juegan tanto el hombre como la mujer trae como consecuencia la formación de conflictos pues ...” hoy, la mujer trabaja y hace una maestría, el esposo ya no come en casa y al llegar la noche encarga una pizza, se posesiona del control de televisión....³⁵

Susana Golombok³⁶ señala que los matrimonios con problemas tienen algo en común, éstos tienden a criticarse, enfadarse o culparse por algo en contravención al apoyo mutuo, cariño y respeto de aquellos que no viven en conflicto, de tal forma que los primeros, en gran parte, no terminan bien pues la forma de conducirse trae como consecuencia una escalada de conflictos

10.2. Conflicto interparental

Los conflictos interpersonales se pueden dar en diferentes escenarios, el laboral, el social, el religioso e inclusive en el familiar, este último es el que nos interesa analizar.

Como ya lo habíamos señalado con anterioridad, este tipo de conflicto se dé entre dos o más personas que si bien pueden no ser familiares, en este caso lo analizaremos cuando estalla dentro del mismo entorno familiar. Cuando dos o más integrantes de una familia, llamemos propiamente a la consanguínea, tienen una confrontación, ésta trae como consecuencia efectos colaterales, en la mayoría de los casos, para los involucrados, entorno y los demás integrantes de la familia.

10.3. Conflicto generacional

La evolución social que ha tenido el ser humano trae como consecuencia la transformación de ciertos patrones de conducta, éstos son conceptualizados dentro de la sociedad como normas sociales y en la familia como normas morales, estas últimas son de suma importancia para el desarrollo de la familia, pues es ahí donde radica el respeto y las buenas costumbres; sin embargo, en muchas

³⁵ VELAZCO, Alva Félix. *Entendiendo a la Pareja*. Ed. Pax México. AGUILUZ, Luz de Lourdes (compiladora). 2007, p. 98.

³⁶ GOLOMBOK, Susana. *Modelos de familia ¿qué es lo que de verdad cuenta?* Trad. Marc Jiménez. Ed. Graó. España. 2006, p. 138.

ocasione la diferencia en edad y época entre lo padres e hijos tienden a crear un ambiente hostil.

Aquí la formación moral inculcada en la familia no siempre son seguidos al pie de la letra por lo integrantes menores- hijos-, pues existen factores exógenos que puede manipular e inclusive contravenir un comportamiento arraigado de acuerdo a la etapa en que los hijos transitan, por ejemplo la adolescencia, que su propio nombre lo dice, el joven adolece de una maduración conductual y todo lo que los padres le pudiesen decir le podrá parecer una imposición y por ende una des aceptación, y al fin de cuenta la conformación de un conflicto.

10.4. Conflicto sexual

La sexualidad hoy en día en la cultura mexicana ya no es un tabú, pues con la apertura comunicacional mediática, los adolescentes ya tienen a su alcance información adecuada y precisa acerca de su sexualidad.

El punto del conflicto sexual no trata acerca de eso sino de la forma de ver a los integrantes de la familia de acuerdo a su sexo, todavía en nuestro territorio mexicano existe una cultura machista donde el hombre es el jefe de familia y las mujeres juegan un rol de sumisión. Esto trae como consecuencia que las mujeres integrantes de una familia llámense madre e hijas, no sean tratadas por igual a los hombres.

10.5. Conflicto racial

El racismo es una conducta no propia de la familia, pues éste nace a consecuencia de la des aceptación de mezcla entre diversos grupos étnicos ya que, “el uso de la idea de raza como principio de clasificación de la diversidad humana se había utilizado antes del siglo XVIII con referencia a la nacionalidad o a la religión como criterios de diferencia y jerarquía”.³⁷

Lo anterior se puede ver permeado en la familia, pues como ya mencionamos anteriormente, el racismo no solo es en cuestión de colores sino también de preferencias religiosa, sexuales y más, es por ello que también en la familia se puede dar este tipo de conflictos, como por ejemplo cuando el padre está en

³⁷ TERRÉN, Eduardo. *Razas en conflicto: Perspectivas sociológicas*. Ed. Anthopos. Barcelona. España. 2002, p. 10

desacuerdo que su hija tenga una relación de noviazgo con alguien que a su parecer no tiene ni el mismo nivel económico ni mucho menos la misma educación porque mientras su hija desde niña ha tenido una formación educativa de paga en escuelas privadas y con un perfil profesional muy desarrollado, el pretenso muy apenas tiene los medios idóneos para tener una educación básica gratuita, pues no cuenta con el capital económico necesario para sustentar sus estudios.

10.6. Conflicto económico

La cuestiones económicas siempre serán parte de entorno social, pues hoy en día la moneda tiene un lugar importante en el desarrollo de todo un ente, si tomamos en cuenta que el dinero es factor clave para la familia, pues con el se satisfacen por lo menos las cuestiones más elementales, como alimento, vestido, seguridad social, protección, vivienda, etc..., es de preocuparse que en el entorno familiar puedan faltar dichos recursos, máximo si se encuentran presente diversos factores que pueden acrecentar la problemática que deviene de la ausencia de dinero.

La dinámica que hoy juegan los padres en la familia, a cambiando radicalmente, pues las mujeres al igual que los hombres ya forman parte de la actividad económica social, en donde ambos deben generar recursos para satisfacer las necesidades anteriormente enmarcadas. Por ello cuando existen conflictos en el entorno familiar relativos a la separación de la pareja, aparecen otros de la mano como los "...económicos intrafamiliares, tales como los acuerdos sobre el reparto de bienes..."³⁸, así como quien debe aportar recursos para el sostén de los gastos de la casa.

Con todo lo expuesto en el presente trabajo podemos señalar que la familia siendo el eje central de la conformación de una sociedad, es ésta el punto de partida en la cual se materializa el conflicto teniendo obviamente una disparidad de confrontaciones a los largo del tiempo y espacio atendiendo a la evolución social y cultural del entorno en que se rodean los integrantes de dicha familia; sin embargo, es el Estado como eje garante del equilibrio social quien debe prever la existencia de lineamientos normativos que ayuden a la sana relación e interacción de todos los actores sociales y más aun de una familia.

³⁸ García-Longoria Serrano, M Paz y Sánchez Urios, Antonia. *LA MEDIACIÓN FAMILIAR COMO FORMA DE RESPUESTA A LOS CONFLICTOS FAMILIARES*. Revista Portularia 4. Universidad de Huelva, 2004, p. 263.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ Gradys Stella. *La Mediación y El Acceso a Justicia*. Buenos Aires. 2003.
- LEDERACH Juan Pablo. *Enredos, Pleitos y Problemas. Una Guía Práctica Para Ayudar a Resolver Conflictos*. 2ª ed. Clara-Semilla, Comité Central Menonita. Guatemala.
- ÁLVAREZ Gradys Stella. *La Mediación y El Acceso a Justicia*. Buenos Aires. 2003.
- ARNOLETTO, Eduardo Jorge. *Los conflictos en lo procesos sociales, una visión desde la teoría política y orientaciones metodológicas para su gestión*. Ed. Biblioteca Virtual eumed.net. Córdoba, Argentina. 2013.
- BERKOWITZ, Leonard, *La agresión. Causas, consecuencias y control*, Bilbao, Editorial Desclee de Brouwer, S.A., 1996.
- BOQUÉ I TORREMORELL, Maria Carme, trad. de Mari Carmen Doñate Ruiz, *Guía de mediación escolar*, Barcelona, Ediciones Octaedro S.L., 2002.
- CASTENEDO Abay, Armando. *Mediación, una alternativa para la solución de conflictos*. Colegio Nacional de Ciencias Jurídicas. México. 2001.
- COSER, Lewis, *Las funciones del conflicto social*, México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1961.
- ETELMAN Remo. *Teoría del Conflicto. Hacia un nuevo Paradigma*. Ed. Gedisa. España. 2002.
- FILLEY, Alan C., *Solución de conflictos interpersonales. Teoría y práctica organizacional*, México, Trillas, 1991.
- GOLDSTEIN, A.P. y KELLER, K., *El comportamiento agresivo. Evaluación e intervención*, Bilbao, Desclee de Brouwer, S.A., 1991.
- GOLOMBOK, Susana. *Modelos de familia ¿qué es lo que de verdad cuenta?* Trad. Marc Jiménez. Ed. Graó. España. 2006.
- GORJÓN Gómez, Francisco J., y SÁENZ López, Karla A., *Métodos Alternos de Solución de Controversias. Enfoque educativo por competencias*, 2003.
- KRISBERG, Louis, *Sociología de los Conflictos Sociales*, México, Editorial Trillas, 2005.
- LORENZO Cadarso, Pedro Luis, "Principales teorías sobre el conflicto social", *Norba. Revista de historia*, Cáceres-España, 2001, núm. 15.
- MARTÍNEZ Munguía, Beatriz. *Mediación y Resolución de Conflicto*. Ed. Paidós. México. 1999.
- ORTEMBERG, Osvaldo D. *Mediación Familiar. Aspectos jurídicos y prácticos*, Buenos Aires, Argentina. Biblos. 1996.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *concepto de "fenómeno"*, Aceptión de Immanuel Kant.
- REDORTA, Josep. *Como analizar los Conflictos*. Ed. Paidós. España. 1992.
- ROBBINS, Stephen P., *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*, 6ª ed., México, Edit. Prentice Hall, cap. XIII, 1994.

- TERRÉN, Eduardo. *Razas en conflicto: Perspectivas sociológicas*. Ed. Anthopos. Barcelona. España. 2002.
- URQUIDI, Juan Enrique. *Mediación, Solución a Conflictos sin Litigio*. Centro de resolución de conflictos. México. 1999.
- VELAZCO, Alva Félix. *Entendiendo a la Pareja*. Ed. Pax México. AGUILUZ, Luz de Lourdes(compiladora).2007.

SERGIO ALEJANDRO QUIROGA CHAPA
Facultad de derecho y criminología
Universidad Autónoma de Nuevo León
sergio.quirogach@uanl.edu.mx