

El desafío de la gestión de conflictos en la actualidad, la necesidad de un abordaje integral

María José Briz

ORCID: 0000-0002-7620-8073

Universidad Católica del Uruguay

Correo: mbriz@ucu.edu.uy

He tenido la oportunidad de participar como autora en varias ediciones de la *Revista de Derecho* de la Universidad Católica del Uruguay. Agradezco en esta ocasión la invitación para redactar la editorial del número 26 de dicha publicación, generando un espacio de reflexión sobre el desafío de gestionar conflictos en la actualidad.

El modo de relacionarse de las personas es dinámico, la realidad cambia, las necesidades de las personas se transforman y, por lo tanto, los conflictos en los que se ven enfrentadas tienen diferentes características. Es por este motivo que la forma de gestionarlos eficientemente también se transforma. En la actualidad, quienes gestionamos conflictos en el ámbito jurídico debemos tener presente que el análisis de estos debemos realizarlo desde un abordaje diferente, así como asumir una nueva modalidad de gestión.

Como dice Joseph Redorta, especialista en teoría del conflicto, hoy nos enfrentamos a conflictos estructurales, haciendo referencia a conflictos que “nos desbordan”.¹ Este tipo de conflictos cada vez son más usuales, terminan cronificándose, ya que la gestión que hacemos de ellos no es eficiente. Son conflictos donde la complejidad de estos y nuestra falta de preparación para gestionarlos llegan a ser calificados de “intratables”.

Hoy vivimos en una sociedad en donde los vínculos están en un proceso de enorme deterioro, donde el valor confianza está en crisis. Estos hechos complejizan la situación a la hora de gestionar conflictos, desafiándonos a buscar nuevas formas de abordaje. Por ello es necesario asumir un abordaje integral de los conflictos. Para esto debemos desarrollar ciertas competencias que exceden la mera aplicación del derecho al caso concreto.

El primer paso es lograr que las partes que están involucradas sean conscientes del conflicto, que puedan visualizar las consecuencias a corto, mediano y largo plazo que puede tener para las mismas partes, pero también para terceros que se ven afectados.

¹ Redorta, J. (2020). Conflictos estructurales. Elementos para intervención en conflictos crónicos. *Estudios de la Paz y el Conflicto Revista Latinoamericana*, 1(2), 92-110. <https://doi.org/10.5377/rlpc.v1i2.9833>

Además, es preciso visualizar al conflicto sin su connotación negativa, verlo como una oportunidad de cambio de situación, que beneficia a las partes. Este viraje en la forma de percibir el conflicto debe realizarse tanto por parte del operador jurídico que lo gestiona como por las partes involucradas. De esta forma, se genera una apertura hacia una visión de gestión que nos desafía a separar el conflicto de las personas. Es necesario pasar de una lógica de ataque entre personas a atacar el problema en forma conjunta con una actitud cooperativa, generando un necesario avance en el vínculo.

Para poder resolver las situaciones conflictivas a las que se enfrentan las personas en este momento de forma integral, no es suficiente la mera aplicación del derecho, ya que debemos gestionar otras necesidades de las partes que están por fuera de lo que el sistema jurídico puede solucionar. Esto implica pasar de procesos competitivos a procesos cooperativos, en donde las partes y los profesionales que asisten a las mismas puedan visualizar el interés común y los temas que deben ser abordados desde su integralidad a los efectos de una gestión eficiente. Esto implica ser conscientes, como profesionales, de nuestras limitaciones y apostar a un trabajo necesariamente interdisciplinario a la hora de abordar conflictos con especialistas que puedan buscar soluciones eficientes a las diferentes necesidades de las partes.

El abordaje integral de los conflictos no implica que intervengan en dicha gestión profesionales de diferentes disciplinas, en forma independiente, despendiendo la necesidad de las personas involucradas; eso lo que genera es la interespecialidad. Por el contrario, el abordaje integral a través de un trabajo interdisciplinario, desde nuestro rol de operadores jurídicos, implica trabajar en forma conjunta con profesionales de otras disciplinas asumiendo la complejidad de la realidad en la que estamos inmersos para generar líneas de gestión conjunta en que podamos gestionar la divergencia, estas pueden surgir de las diferentes disciplinas y lograr un consenso que tenga como centro siempre la protección de los derechos de las personas.

Prof. Dra. María José Briz

Cómo citar: Briz, M. J. (2022). El desafío de la gestión de conflictos en la actualidad, la necesidad de un abordaje integral. *Revista de Derecho*, (26), 1-2. <https://doi.org/10.22235/rd26.3119>