

El sistema de resolución de conflictos wayuu y la toma de decisiones: liderazgo educativo intercultural

Johnny Alberto Alarcón Puentes¹ , Zaidy Fernández Soto² 

¹ Universidad del Zulia – Venezuela & Universidad del Norte - Colombia. ² Universidad del Zulia - Venezuela

*Autor de correspondência: jalarconxxi@gmail.com

RESUMEN

Este trabajo tiene como propósito reflexionar sobre el liderazgo educativo intercultural y abordar la resolución de conflictos en la escuela desde la perspectiva de la normativa wayuu como alternativa. Se aborda lo relativo a la resolución de los conflictos en la escuela desde modelos alternativos, específicamente, la normativa wayuu. Con el fin, de que este liderazgo docente fomente la valoración de la diferencia, respeto y diálogo de saberes como mecanismo para fomentar la identidad cultural. El trabajo se realizó en el departamento de la Guajira, Colombia, en nuestra estancia allí para el dictado de cursos, talleres y seminarios sobre educación intercultural a maestros de distintas zonas del departamento entre el 2017-2022. La investigación se formaliza desde el paradigma cualitativo, fundamentada en el método etnográfico. Los datos recopilados para hacer la reflexión pertinente en este trabajo, son producto de las actividades realizadas y de nuestras vivencias con los maestros wayuu. Como conclusión tenemos que los docentes wayuu deben contribuir con la preservación de las normas de resolución de conflictos wayuu en el contexto educativo, entendiendo que una convivencia sana implica también tener que recurrir a normas incluyentes. Con esto se propiciará un liderazgo desde la matriz cultural étnica.

ABSTRACT

The purpose of this work is to reflect about intercultural educational leadership and approach the conflict resolution in school from the perspective of wayuu normative as an alternative. It approaches related about the resolution of the conflicts in the school from alternative models, specifically, the wayuu regulations. In order to this teaching leadership promotes the appreciation different, respect and dialogue of knowledge as a mechanism to promote cultural identity. The work was carried out in the department of La Guajira, Colombia, during our stay there to teach courses, workshops and seminars on intercultural education to teachers from different areas of the department from 2017 to 2022. The research is formalized from the qualitative paradigm, based on the ethnographic method. The data collected to make the pertinent reflection in this work are the product of the activities carried out and our experiences with the Wayuu teachers. In conclusion, we have that Wayuu teachers must contribute to the preservation of Wayuu conflict resolution norms in the educational context, understanding that a healthy coexistence also implies having to resort to inclusive norms. This will promote leadership from the ethnic cultural matrix.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo refletir sobre a liderança educacional intercultural e abordar a resolução de conflitos nas escolas sob a perspectiva da regulação Wayuu como alternativa. Aborda a resolução de conflitos na escola a partir de modelos alternativos, especificamente, as normas Wayuu. Para que essa liderança docente promova a valorização da diferença, o respeito e o diálogo de saberes como mecanismo de promoção da identidade cultural. O trabalho foi realizado no departamento de La Guajira, Colômbia, durante nossa estada lá para o ditado de cursos, oficinas e seminários sobre educação intercultural para professores de diferentes áreas do departamento entre 2017-2022. A pesquisa foi formalizada a partir do paradigma qualitativo, com base no método etnográfico. Os dados coletados para fazer a reflexão pertinente neste trabalho, são produto das atividades realizadas e de nossas experiências com os professores Wayuu. Conclui-se que os professores Wayuu devem contribuir para a preservação das normas Wayuu de resolução de conflitos no contexto educacional, entendendo que uma convivência saudável implica também ter que recorrer a normas inclusivas. Isso promoverá a liderança a partir da matriz étnico-cultural.

PALABRAS-CLAVE:

Identidad cultural
Interculturalidad
Liderazgo educativo
Resolución de conflictos
Wayuu

KEYWORDS:

Conflict resolution
Cultural identity
Educational leadership
Interculturality
Wayuu

PALAVRAS-CHAVE:

Identidade cultural
Interculturalidade
Liderança educacional
Resolução de conflitos
Wayuu

INTRODUCCIÓN

La situación de la etnoeducación en Colombia refleja unas características variadas en correspondencia con los diferentes pueblos indígenas, afrodescendientes y rom que se encuentran presentes en el territorio. Al igual que en toda Latinoamérica hemos tenido avances y retroceso en establecer la escuela intercultural.

En los centros educativos del país existen dinámicas conflictivas entre los integrantes de la colectividad participante: profesores, personal administrativo, personal obrero, padres y representantes y alumnos. En este sentido, los docentes que asumen el liderazgo y conducción del proceso educativo deben aplicar mecanismos para la resolución de la conflictividad interna. La acción del líder educativo en la organización central de las actividades pedagógicas/administrativas está regulada por las distintas instancias oficiales colombianas. En contextos educativos pluriculturales la conflictividad se ve aún más recrudescida pues entran en juego las diferencias étnicas y culturales. Es por ello de vital importancia mantener un clima de armonía activando mecanismos para el diálogo intercultural.

De acuerdo, a lo anteriormente señalado, se define como objetivo: reflexionar sobre el liderazgo educativo intercultural y abordar la resolución de conflictos en la escuela desde la perspectiva de la normativa wayuu¹ como alternativa.

Este trabajo abordará aspectos esenciales de la normativa wayuu y su utilización para la resolver las distintas dificultades que se presentan en la escuela desde los liderazgos interculturales. En este sentido, se desarrollan tres ámbitos analíticos: 1) teoría y método, allí se trabajará aspectos fundamentales del conflicto y su resolución. Desde la visión genérica de la resolución hasta los conflictos desde la cultura wayuu como reafirmación de su definición del mundo y de los ámbitos sociales. Se definirá lo concerniente al método etnográfico sus técnicas e instrumentos. 2) Se trabajará el sistema jurídico de la educación como derecho a formas propias en contextos interculturales. 3) Se perfila un docente que asuma los procesos de resolución de conflicto sustentados en la matriz cultural wayuu,

¹ Pueblo amerindio de origen arawak que habita la península de la Guajira, territorio dividido entre las naciones de Colombia y Venezuela.

conjugando los dos aspectos anteriores, contribuyendo al fortalecimiento de la interculturalidad y con ello de la etnoeducación, pues esta última no es solo un problema de abordar temas wayuu en el aula clases, sino de tener la oportunidad de vivir dinámicas propias. Al emplear en la escuela las formas de resolución de conflicto que se utilizan en la comunidad se coloca al docente a los ojos de los alumnos y de la comunidad toda como una figura coherente con el sistema de organización social y cultural wayuu, fortaleciendo la interrelación que debe necesariamente existir entre el sector educativo y la comunidad que hace parte de este proceso.

TEORÍA Y MÉTODO

Los conflictos y su resolución: una mirada contextualizada a las teorías.

Los conflictos y su resolución son una expresión de las formas de organización/convivencia que se definen desde una matriz cultural específica. Los pueblos establecen dinámicas que le permiten equilibrio social y paz. Según Alarcón (2017) la teoría del conflicto plantea estudiarlo como un hecho social holístico y que se ha resuelto en el ámbito social de manera pacífica o violenta. El conflicto es una situación que ha sido verificada desde que los humanos nos organizamos en sociedad y, como tal, las respuestas de los seres humanos han sido múltiples. Unas de ellas han sido la mediación y la negociación, que son tan antiguas como el conflicto social mismo. Precisamente, el pueblo wayuu ha recurrido tradicionalmente al mecanismo de la mediación para solventar las problemáticas suscitadas entre sus miembros. La incompatibilidad de caracteres e intereses de personas, las contradicciones de pensamiento que interactúan o la disputa por el poder entre grupos adversos conllevan a conflictos sociales. La mayoría de las veces, producen situaciones de negación del otro adversario con el consecuente distanciamiento, reclamos, ofensas, pero también el momento de la conciliación, reencuentros, coincidencias y equilibrios sociales.

Generalmente, el conflicto, según Alarcón (2017) se torna como algo que produce inestabilidad y negatividad para el grupo; esto es así en primera instancia, por el sentido del significado que lleva consigo la palabra y, luego, por la forma como se han establecidos cotidianamente los problemas. De esta manera, se ha privilegiado la concepción ganar/perder, dando énfasis en la problemática y no

en las posibles soluciones que pueden surgir en el proceso. Es así como el conflicto se aprecia como algo inherente al ser humano que ha generado diferentes formas de interrelaciones y normativas entre los individuos. Las sociedades históricamente han buscado evitar, canalizar o suprimir el conflicto a través de diferentes mecanismos. La sociedad wayuu históricamente ha recurrido a normas consuetudinarias para restablecer la paz y la cohesión del grupo. Polo Figueroa (2018), nos dice que el sistema normativo wayuu está sustentado en principios como: bienestar de la organización matrilineal, el diálogo, sacralidad de la palabra, el respeto a la vida, reparación de los daños y perjuicios. En este sentido, el papel del mediador wayuu (pütchipü' üi, especialista en resolución de conflictos) es esencial para lograr los acuerdos necesarios para que la vida no se vea afectada con enfrentamientos innecesarios. Es él quien garantiza el cumplimiento de las reparaciones y compensaciones establecidas en la normativa por cada afrenta, daño o perjuicio.

Se puede decir que las problemáticas sociales se van definiendo, evolucionando y modificando en función de los entramados con referentes regionales locales y globales de un tiempo histórico particular. Por esta razón se puede afirmar que todas estas interconexiones y relaciones humanas producen causas múltiples; de manera que no se puede establecer una casualidad única como el origen de los conflictos.

En este sentido, Augé y Colleyn (2004) plantea que "El conflicto y el cambio son, en efecto, elementos constitutivos de toda sociedad" (p. 25). Los wayuu perciben el conflicto como algo necesario dentro del ámbito social. Este se visualiza como la forma de alcanzar la paz y la armonía social. No es algo considerado anormal o de efectos nocivos. Es lo que en muchas sociedades indígenas consideran parte de las dinámicas de interrelaciones que se establecen y permiten entrar en contradicción para luego buscar los equilibrios necesarios para continuar la vida. Solo cuando se llega la vendetta es que el conflicto se transforma en una situación que se sale de las posibilidades para lograr la equidad como parte de un arreglo satisfactorio entre las partes.

Por ello las orientaciones para resolver conflictos son parte del bagaje cultural de los pueblos, en este caso los wayuu han dirimido sus problemáticas en función de una normativa que permite la reparación de la falta cometida. En esta situación entra en juego el mediador (pütchipü' üi) que es un facilitador, ya que induce a las

partes a resolver sus conflictos. Un tercero imparcial que sirve como puente entre las fracciones en disputa para poder proponer estrategias de solución al problema inicial. El mediador propicia el diálogo que lleve a la negociación entre los grupos enfrentados. Intercambia opiniones sobre las diferencias y propicia las formulaciones mutuas de propuestas de solución. Este procedimiento transita hacia la conciliación donde las partes deponen su rivalidad y voluntariamente acceden a una solución pactada. Para María Boqué (2003) "...la figura del mediador se asocia con aquella persona razonable, amante de la paz y la justicia, dialogante y empática" (p. 15). De acuerdo con esto el perfil del mediador no lo ejerce cualquier persona de una comunidad sino aquel portador de reconocimiento y prestigio social bien definido. El pueblo wayuu ha establecido unos criterios que deben representar al mediador. Guerra (2003) plantea que el mediador wayuu debe tener la fuerza de la palabra y una condición moral irreprochable. Es la persona que lleva consigo el símbolo de la paz. Propiciar los acuerdos para evitar enfrentamientos es su papel primordial. Por ello debe ser sensato, transigente, líder, desinteresado y, sobre todo, saber escuchar.

La sociedad wayuu ha manejado los conflictos ancestralmente a través de una normativa consuetudinaria y con la figura del pütchipü'üi. Este contexto básico de resolución de conflicto pudiese ser tomado en la escuela etnoeducativa para resolver las distintas problemáticas que se suscitan entre los participantes del conglomerado educativo. Los principios de la normativa wayuu y la acción de un mediador en la reparación y compensación para llegar a acuerdos pudieran ser utilizados por el liderazgo docente, como modelo para solventar los diversos problemas acaecidos. Además, de la formación en la escuela para una cultura del diálogo y la valoración de la paz.

Enfoque y método de investigación: en la búsqueda de interacción con los sujetos.

Esta investigación se establece desde el enfoque cualitativo, de esta manera se estructuró por áreas y temas significativos de investigación. Desde la indagación cualitativa se pueden desarrollar preguntas o supuestos en los distintos momentos de la recolección y el análisis de los datos. Es así como, con estas operaciones primero, se pueden plantear cuáles serán las preguntas de investigación más

importantes; y después para perfeccionarlas y responderlas. La acción de la pesquisa se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un desarrollo más bien cíclico (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

En esa perspectiva se inscribe la investigación, ya que se partió de una realidad concreta para analizar los elementos que permiten incorporar la normativa wayuu a la resolución de conflictos en la escuela. Este orden cualitativo da las pautas necesarias para visualizar las cualidades del desarrollo de las problemáticas con sus actores. Es así como transitamos en ese ámbito subjetivo de las comunidades a la escuela y viceversa. De esta manera encaminamos la investigación por un tipo y un diseño de investigación acorde con el ámbito cualitativo.

La etnografía, método antropológico que es utilizado en casi todas las investigaciones de dicha ciencia social, es al que recurrimos en este trabajo. Esto permite al investigador recolectar la data de fuentes primarias; como lo son los mismos representantes claves de la cultura, quienes muestran consciente o inconscientemente los aspectos que conforman su vida cotidiana. La etnografía también ha sido considerada descripción densa, Geertz (2003) postula que los investigadores que utilizan este método se enfrentan a la complejidad de la cultura, que es diversa en la cual se encuentran estructuras conceptuales complejas, superpuestas y enlazadas, que son al mismo tiempo extrañas, irregulares, no explícitas, por lo cual el etnógrafo debe ser ingenioso para captarlas y explicarlas, por ello este método se plantea como la búsqueda de significados a partir de la interacción con los sujetos del contexto sociocultural que se estudia.

De allí que este método tiene un proceso de investigación que lo cumple el investigador manteniendo una relación estrecha con los miembros del grupo a estudiar. Además, la etnografía permite implementar una serie de técnicas en campo para la recopilación de los datos y, la permanencia necesaria para observar y documentar de primera mano la información, autores como Hammersley & Atkinson (1994), Augé (2000), Geertz (2003); Díaz de Rada (2006) y Fernández Soto, Colina & Hernández (2017), ilustran detalladamente la versatilidad de técnicas e instrumentos que permite implementar la etnografía como método y además postulan que la creatividad del investigador, su pericia para generar diversidad de estrategias de construcción intersubjetivas constituyen el potencial

heurístico de la etnografía.

Técnicas de recolección de la información

Para el método etnográfico se registran unas técnicas que son inherentes a su naturaleza de campo, por ello estas técnicas le permiten al etnógrafo obtener la información que fundamente su investigación. El trabajo de campo no es considerado una técnica de la etnografía, sino una parte fundamental de la investigación donde se recopila la información a través de técnicas. En palabras de Velasco y Díaz de Rada (2006) “el trabajo de campo no agota la etnografía, pero constituye la fase primordial de la investigación etnográfica. En ciencias sociales, «trabajo de campo» suele designar el periodo y el modo de la investigación dedicado a la recopilación y registro de datos” (p. 18).

En este accionar de campo, la técnica por excelencia es la observación participante. Ella le permite al investigador vivir, observar, escuchar, experimentar los datos que registra; lo que se registra no depende solo del investigar sino de los sujetos a observar, ya que son estos los que deciden dónde y cuándo puede estar presente el investigador o no.

La observación no es del todo neutral o externa pues incide en los sujetos observados; asimismo, la participación nunca es total excepto que el investigador adopte, como "campo", un referente de su propia cotidianeidad; pero, aun así, el hecho de que un miembro se transforme en investigador introduce diferencias en la forma de participar y de observar. Suele creerse, sin embargo, que la presencia del investigador como "mero observador" exige un grado menor de aceptación y también de compromiso por parte de los informantes y del investigador que la participación (Guber, 2001, p. 24).

Es por ello por lo que, aunque el investigador solo se proponga observar, sin participar, es prácticamente imposible, dado que el investigador no es invisible a los ojos del grupo, a pesar de que su deseo sea pasar desapercibido. El estar allí implica, aunque sea un mínimo grado de participación, es por ello que para observar hay que participar y viceversa. Tal cual como dicen Velasco y Díaz de Rada (2006) “La observación participante se entiende como forma condensada, capaz de lograr la objetividad por medio de una observación próxima y sensible, y de captar a la vez los significados que dan los sujetos de estudio a su comportamiento.” (p. 34)

La entrevista es la otra técnica más usada por los investigadores en el campo etnográfico. Guber (2001) la define como “entrevista etnográfica” afirmando que es: “...Una situación cara – cara donde se encuentran distintas reflexividades, pero, también, donde se produce una reflexividad”. (p.32)

Asimismo, este tipo de entrevista le permite al investigador conseguir aspectos claves referentes a los actores a través del discurso, en otras palabras “...la entrevista etnográfica sirve fundamentalmente para descubrir preguntas, es decir, para construir los marcos de referencia de los actores a partir de la verbalización asociada más o menos libremente en el flujo de la vida cotidiana.” (Guber, 2001; 34).

En el caso particular de esta investigación, y en coherencia con la concepción de etnografía que se ha esbozado, en la cual “la capacidad del investigador para lograr sintonía con el contexto socio-simbólico del grupo y del actor clave con el cual comparte” (Fernández Soto, Colina & Hernández, 2017, p. 36) constituyen la cualidad central de este método y activan su potencial heurístico, la observación participante y las entrevistas etnográficas adquirieron una versatilidad en la cual las sesiones de clases y las visitas a las instituciones educativas permitían reflexionar sobre el liderazgo educativo intercultural y la resolución de conflictos en la escuela desde la perspectiva de la normativa wayuu como alternativa.

En concreto se registraron desde las voces de los directivos, docentes, alumnos y pütchipü'üi los conflictos que han experimentado en sus instituciones educativas, las formas y vías de solución de estos, se desarrollaron dramatizaciones y/o simulaciones en las que se ensayaban formas y vías de solución sustentadas en la normativa wayuu, incorporando personal directivo, alumnos y pütchipü'üi. Se propusieron y se desarrollaron unidades didácticas centradas en la normativa wayuu.

Instrumentos

Para atender la observación participante el investigador ha recurrido tradicionalmente al diario de campo para tomar notas precisas y organizadas de lo observado durante cada sección que se tenga en la investigación y va direccionada a suplir la agenda que se lleve en la misma. Con este instrumento se

muestra el día a día de cada investigación, formando una recopilación de información que es útil y precisa para ambas partes, debido a que esta información se vuelve válida por lo observado y vivido por ser una muy buena fuente de datos. En tal sentido son válidos los planteamientos realizados por Sandoval (2002), quien afirma que:

La observación participante es la principal herramienta de trabajo de la etnografía [o de las investigaciones de campo] y se apoya para registrar sus "impresiones" en el llamado diario de campo. Este no es otra cosa que un registro continuo y acumulativo de todo lo acontecido durante la vida del proyecto de investigación. (p.140).

En este orden de ideas, es un instrumento de recolección de datos, que responde a la observación participante como técnica. Es una herramienta pertinente que sistematiza los datos observados en el campo y los hace inteligibles para el investigador.

En el caso particular de la presente investigación para el desarrollo de la guía de observación se consideraron como componentes interrelacionados los tipos de conflictos, las cualidades que los pütchipü'üi deben poseer desde la matriz cultural wayuu, las pautas gubernamentales e institucionales en relación con las funciones y/o atribuciones que corresponden a los directivos y a los docentes. En este sentido, la observación de las acciones de liderazgo en las escuelas implicó la atención a la realidad de la comunidad educativa a partir de tres vertientes la matriz cultural wayuu, la criolla de origen occidental y las normativas institucionales, considerando entre estas últimas las leyes, reglamentos, el proyecto educativo comunitario y el manual de convivencia. Lo cual nos permitió examinar y contextualizar las acciones de liderazgo desde una concepción compleja de las relaciones interculturales concretas que se viven en las instituciones.

En relación con las entrevistas, de acuerdo con lo planteado por Masías Núñez (2008), como instrumentos se producen o preparan guías de entrevista, las cuales son construidas a partir de los objetivos de investigación. Se definen las guías de entrevistas, como un listado de preguntas sobre temas específicos y generales de acuerdo con los intereses investigativo que se considere pertinente indagar. Esa guía debe llevar un orden de ítems, ser rigurosa y permitir el testimonio libre del entrevistado. Por tanto, en esta investigación la entrevista será flexible, semiestructurada con preguntas abiertas. Para esta investigación se establecieron

guías entrevistas para un directivo, dos docentes, dos estudiantes wayuu y dos pütchipü'üi. Además, de diálogos informales que surgieron con el trabajo de campo.

Para el desarrollo de las guías de entrevistas y los diálogos con los maestros sobre su papel de líderes, se utilizaron los mismos criterios mencionados en la guía de observación, construyendo las preguntas a partir de las inquietudes y afirmaciones surgidas en los trabajos desarrollados en las sesiones de clases con los maestros, en las dramatizaciones y/o simulaciones, así como en las propuestas de unidades didácticas desarrolladas, lo que nos permitió incorporar la perspectiva del “deber ser”, de las proyecciones sobre la idoneidad de las acciones y los liderazgos, detectando con esto los componentes y aspectos que sin depender de los docentes, estos consideran que deben ser modificados para lograr el liderazgo educativo intercultural y la resolución de conflictos en la escuela desde la perspectiva de la normativa wayuu como alternativa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Autonomía educativa para fortalecer la etnoeducación

Se debe partir del contexto jurídico de la educación como derecho a formas propias en contextos interculturales, entre ellos a la vivencia de interacción humana. Es significativa toda la apertura en materia normativa en relación con los contextos interculturales en Latinoamérica. Se observa toda una secuencia jurídica de reconocimientos de las etnias en función de una perspectiva intercultural.

En Colombia, en primera instancia, se tiene la Constitución Política de 1991 (Artículos 7, 8, 10 y 68), esto permite sustentar cualquier posibilidad de liderazgo intercultural a partir del sistema normativo wayuu, pues ella reconoce la diversidad étnica y cultural como parte integrante de la nación y se define como patrimonio. En esa misma perspectiva se reafirma el derecho que tienen los grupos étnicos a desarrollar y mantener sus idiomas. Así como de fomentar una educación diferenciada y bilingüe como parte de sus patrones culturales y tradiciones lingüísticas. Esta potencialidad da paso a la institucionalidad educativa en lo referente a la integración de la comunidad en la dirección y administración, pero también reconoce los derechos que tienen los pueblos indígenas a una formación

que, decididamente, sea respetuosa de los patrones culturales y la identidad.

Esta situación jurídica abre los caminos para el logro de la autonomía tan necesaria para que los grupos étnicos propongan modelos de educación propia acordes con sus dinámicas culturales y modos de vida. En este sentido, desde la Constitución se abren caminos para diseñar dispositivos interculturales para la búsqueda de conciliaciones que lleven a la resolución de conflictos y de manera asertiva se puedan dar decisiones sustentadas en la autonomía étnica que necesariamente deben tener los pueblos como parte de la nación colombiana

En lo específico, el caso que analizamos está signado por una serie de normativas relacionadas con las instituciones educativas indígenas y con la autonomía relativa estipulada en las resoluciones emanadas por el Ministerio de Educación Colombiano. De esta manera, la etnoeducación se ampara en la Ley 115 (1994) y el Decreto 804 (1995).

La Ley General de Educación 115 de 1994 en su Sección 4, Título 3, Capítulo 3 da el marco general para la educación de los grupos étnicos. Allí se define lo correspondiente a la etnoeducación, particularidad colombiana de la interculturalidad educativa. Con esa herramienta jurídica se puede estructurar toda una serie de lineamientos que contribuyan con el diálogo en la diversidad. Esto posibilita la inclusión de las herramientas de resolución de conflictos del pueblo wayuu al proceso etnoeducativo. El soporte para ello se determina a partir del título III, capítulo III, Artículo 56, que expresa:

Principios y fines. La educación en los grupos étnicos estará orientada por los principios y fines generales de la educación establecidos en la integralidad, interculturalidad, diversidad lingüística, participación comunitaria, flexibilidad y progresividad. Tendrá como finalidad afianzar los procesos de identidad, conocimiento, socialización, protección y uso adecuado de la naturaleza, sistemas y prácticas comunitarias de organización, uso de las lenguas vernáculas, formación docente e investigación en todos los ámbitos de la cultura. (p.14)

Es así como el marco de la Ley 115 brinda una plataforma para vincular las propuestas de resolución de conflicto alternativo desde la base cultural de los pueblos indígenas en Colombia. Precisamente, de acuerdo con el Decreto 804 de 1995, es que se establecen los criterios reglamentares del capítulo 3 de la Ley General de Educación. Allí se encuentra lo estipulado para determinar la etnoeducación, sus manejos y especificaciones generales tales como: formación

de los educadores, orientaciones en los criterios curriculares especiales, administración de lo concerniente a contratación, financiamiento y como se gestionan las instituciones en materia académica.

Por ello, se puede decir que existe el basamento jurídico que precisa que las poblaciones étnicas están capacitadas para definir sus estructuras curriculares diferenciadas y acordes con su entorno cultura y características sociales. En el caso que nos concierne, específicamente, a la posibilidad de aplicación del sistema normativo wayuu en la resolución de conflictos en el campo educativo, queda expresado en el Capítulo 1, Artículo 2 del Decreto 804 (1995). Los principios de la etnoeducación en sus apartes siguientes:

- “c) Autonomía, entendida como el derecho de los grupos étnicos para desarrollar sus procesos etnoeducativos;
- d) Participación comunitaria, entendida como la capacidad de los grupos étnicos para orientar, desarrollar y evaluar sus procesos etnoeducativos, ejerciendo su autonomía;
- e) Interculturalidad, entendida como la capacidad de conocer la cultura propia y otras culturas que interactúan y se enriquecen de manera dinámica y recíproca, contribuyendo a plasmar en la realidad social, una coexistencia en igualdad de condiciones y respeto mutuo;
- f) Flexibilidad, entendida como la construcción permanente de los procesos educativos, en estricta concordancia con los postulados culturales, necesidades y particularidades de los pueblos indígenas habitantes en del territorio colombiano” (p. 8).

Estos elementos jurídicos permiten o dan el basamento legal para incorporar la forma propia de resolución de conflictos wayuu a la dinámica escolar y sobre todo al liderazgo asumido por los docentes desde sus cargos directivos. Es evidente que el liderazgo intercultural debe estar sustentado sobre la base de la matriz cultural del grupo étnico que hace vida en el ámbito educativo. En este caso el pueblo wayuu define su autonomía educativa y puede incorporar a la cotidianidad de la escuela su reservorio socio jurídico para resolver las dificultades que se presenten. Entonces, el liderazgo docente tiene la posibilidad enrumbar una propuesta desde la matriz cultural wayuu que reivindique una forma de resolver los conflictos basados en el pueblo indígena que es parte en el proceso educativo.

El papel del docente intercultural como líder en la educación

Se parte de la interculturalidad como la definen Alarcón y Leal (2017)

...complejas relaciones, negociaciones e intercambios culturales, y busca desarrollar una interacción entre personas, conocimientos y prácticas

culturalmente diferentes. Una interacción que reconoce y que parte de las asimetrías sociales, económicas, políticas y de poder, y de las condiciones institucionales que limitan la posibilidad de que el «otro» pueda ser considerado como sujeto con identidad, diferencia y capacidad de actuar (p. 6).

Por ello el eje central en el rol del docente en contextos pluriculturales debe ser la concreción plena de la interculturalidad y reconocimiento de los múltiples otros. El líder etnoeducativo debe partir de una visión de la educación como desenvolvimiento intercultural. Debe tener clara la definición y práctica de la interculturalidad. Walls (2005) nos dice que para desarrollar y promover la interculturalidad uno de los contextos más importantes es el sistema escolar, pues como soporte de la formación del ser humano se transforma en dispositivo no sólo del mantenimiento de una sociedad, sino del desarrollo, crecimiento, cambio y liberación de esa sociedad y de las fortalezas humanas.

Nuestro trabajo con docentes wayuu nos permite afirmar que en la escuela etnoeducativa wayuu es necesario asumir los procesos de resolución de conflicto sustentados en la matriz cultural, contribuyendo al fortalecimiento de la interculturalidad y con ello a una educación en la diversidad. Ya que los temas sobre la sociedad wayuu tienen que estar compaginados con la vivencia de las dinámicas propias del grupo. Es allí donde entra la figura del liderazgo educativo intercultural. La escuela se transforma en el sitio de trasmisión y aplicación de los saberes y normas del pueblo wayuu. Se integra la comunidad a la escuela y la docencia pasa a ser coherente con el sistema de organización social y cultural wayuu.

Es relevante señalar que el líder docente debe entender el proceso educativo en general, para comprender las particularidades de los procesos en los centros etnoeducativos, caso específico que se analiza aquí el de la sociedad wayuu. Lo primordial es ubicarse adecuadamente, pues uno de los momentos más complicados para la educación es cuando se implanta o se calcan modelos de aprendizaje foráneos y con esto se desconoce las diferencias étnicas y culturas de los educandos. De acuerdo con esto, es determinante ampliar los parámetros de liderazgo que se manejan, para anexar los principios morales que reflejen una autoridad como sinónimo de paz, diálogo y conciliación. Pero también un profesional docente fundamentado desde la perspectiva cultural del pueblo al que pertenezcan, ya que ellos representan una imagen de líderes del proceso

educativo y, en este caso, son el entorno de mayor cercanía con los alumnos y deben ser el ejemplo a seguir por ellos.

En las entrevistas realizadas los maestros plantearon que desde la etnoeducación se debe fomentar un cambio que represente transformar desde lo cualitativo y cuantitativo el hecho educativo. Si no lo hace corre el riesgo de transitar hacia modelos de imposición y deslegitimación de la diferencia. Para ellos el liderazgo docente es el llamado a responder a estos cambios con una visión innovadora, fresca y deslastrada de condicionantes etnocéntricos. Entonces, el líder de las instituciones educativas debe, además, del liderazgo social asumir un liderazgo político para de esta manera encaminar los procesos de cambio necesario del proceso educativo de las comunidades indígenas que habitan el territorio nacional. El liderazgo no puede ser solo el hecho de impartir la docencia hay que contribuir con el mejoramiento de la etnoeducación. Para ello se necesita responsabilidad, valores, formación, investigación, respeto por la diferencia, es decir, un docente integral.

En referencia a lo que venimos tratando, Cueva López et al. (2008) nos dice que, el liderazgo educativo efectivo en contextos plurales debe propender a planificar para la diversidad y contribuir con la estabilidad, paz y equilibrio del centro educativo, presente el complejo socio cultural en el que está inserto. Para ello puede utilizar cualquier recurso que nazca de la raíz cultural de los pueblos que tienen presencia en el círculo educativo.

Esta iniciativa que genere una nueva perspectiva del rol del liderazgo educativo en su papel cardinal de responder a los planteamientos de la etnoeducación nace de las necesidades particulares del pueblo wayuu. Para quienes su identidad y cultural se basa en el apego a un territorio ancestral, una visión del mundo, unos ritos y mitos significativos. Las distintas problemáticas observadas en las instituciones indígenas de la Guajira son frecuentes y obedecen a diversas dinámicas. Por ello se hace necesario dar respuesta desde unas posturas teóricas y prácticas a todo el andamiaje conflictivo que se desprende de las escuelas. Podemos enumerar los antagonismos más reiterados en las instituciones educativas. Entre los estudiantes tenemos: muchas veces discusiones con ofensas verbales y manoteos, hurto de bienes de estudiantes, golpes entre estudiantes. Los conflictos del personal docente se dan por incumplimientos de las actividades y horarios de clase, problemáticas

de tipo de acoso a estudiantes o faltas a compañeros. También son reiterados los conflictos entre la escuela y personas ajenas a la comunidad. La escuela es un epicentro de eventos comunitarios (brigadas de salud, fiestas comunitarias, actividades deportivas etc.), generando espacios de integración y esparcimiento.

Es por ello por lo que se hace necesario abrir un canal desde la cultura wayuu para darle respuesta a las determinadas problemáticas surgidas en el seno de las comunidades educativas. Específicamente, el trabajo que hemos tenido en varias actividades con docentes wayuu nos permitió determinar que a la conflictividad se le aborda con los requerimientos del sistema educativo y normativas fuera de lo cultural wayuu.

Es así como se debe partir de la incorporación del sistema normativo de resolución de conflictos wayuu en la gerencia del fenómeno educativo intercultural. De acuerdo con esto, lo primordial en cualquier conflicto es asumir el papel de mediador wayuu (pütchipü' üi) y todos los elementos que representan su actividad. Para ello hay que tener en claro el basamento consuetudinario wayuu y el Anakuipa².

Para los pueblos étnicos se debe tener en cuenta los Proyectos Educativos Comunitarios (PEC), deben desarrollar y concretar una perspectiva desde el modo de vida étnico. Debe incluirse allí, las motivaciones de la comunidad, los aspectos de la cultura y la situación social en la que viven esos pueblos. Esto podría ser un mecanismo para incorporar desde una visión teórico/práctica la normativa wayuu de resolución de conflicto como parte integrante del modelo educativo. El andamiaje necesario para definir los elementos culturales importantes para el estudiante wayuu y desarrollar una práctica educativa cónsona con su realidad debe estar en el PEC. En el caso de los mecanismos de resolución de conflicto alternativos desde la manera wayuu se deben integrar con criterios lógicos a la escuela. Pues la escuela, históricamente, ha resuelto los conflictos internos, muchas veces, sin apreciar las divergencias culturales y sociales de los educandos. Las visitas de campo, en varias oportunidades, en distinto años nos permite definir que para establecer sanciones por las faltas consumadas entre los integrantes de la comunidad etnoeducativa, mayoritariamente, se han implementado mecanismos

² Es una estructura normativa que condensa los saberes wayuu

donde prevalecen reglamentos venidos de la escuela tradicional, imponiéndose una vez más sobre la cultura wayuu, anulando o dejando de lado los saberes ancestrales y no menos importantes, siendo así insuficientes para tener una convivencia en paz y armonía. Los métodos que utiliza actualmente la escuela no están involucrando los saberes tradicionales de la etnia autóctona de la región.

Por último, ante el avasallante mundo globalizado y la presión del modelo de sociedad hegemónica, los wayuu tienden a perder rasgos de su cultura e identidad. Fortalecer los valores del núcleo cultural en la escuela con la presencia del pütchipü' üi, la enseñanza del sistema normativo wayuu y la aplicación del sistema de compensación y reparación por el liderazgo docente es una labor que implica romper con la imposición de modelos culturales. De esta manera, la comunidad educativa se reencuentra con unos aspectos vitales para el grupo étnico. Además, de contribuir con la paz y la administración de justicia. (Pitta-Osses y Acosta-González, 2020). El líder docente etnoeducativo debe salir de las concepciones excluyentes y abrir el compás al mundo de la diversidad cultural para contribuir con una educación intercultural y basada en reconocimientos mutuos.

Para concluir

La forma particular de resolución de conflictos en el pueblo wayuu es una importante herramienta para implementar en la escuela y lograr minimizar las problemáticas. Para ello se deben manejar todos los preceptos consuetudinarios en relación con los procesos de conciliación, reparación y compensación de una afrenta. El líder docente estará como agente encargado de esa mediación y utilizará la figura del pütchipü' üi cuando sea necesario. Todo el complejo normativo de resolución de conflictos wayuu debe ser una guía primordial para mantener la paz y la cohesión de la escuela intercultural, además, de fortalecer los lazos con la comunidad.

Las distintas leyes sirven como sustento para la reorganización del sistema educativo desde la práctica cultural la wayuu. Los reconocimientos a las diversas representaciones étnicas del país hechas por la Constitución Nacional y las leyes educativas son el marco referencial para la autonomía y autodeterminación en la aplicabilidad de modelos alternativos para la conciliación de las distintas problemáticas que surgen en el sector educativo.

Sustentar el liderazgo y toma de decisiones desde la normativa de la resolución

de conflictos wayuu contribuye a afianzar los lazos interculturales de las instituciones educativas indígenas wayuu. Esto debe conducir a minimizar la conflictividad y mejorar las relaciones entre los miembros. Pues los líderes en la conducción educativa deben garantizar un ambiente de armonía, solidaridad y fraternidad entre cada uno de los partícipes en el fenómeno educacional.

Se recomienda algunos aspectos para que la normativa wayuu pueda ser utilizada por el liderazgo docente en la resolución de conflictos en la escuela:

- 1) Establecer una cátedra sobre los aspectos del derecho consuetudinario wayuu.
- 2) Incorporar la presencia de un pütchipü' üi en la escuela.
- 3) Formar estudiantes en el quehacer de la resolución de conflicto desde las características ético-morales de los pütchipü' üi.
- 4) Que en los PEC se introduzcan elementos de la normativa wayuu que fortalezcan el manual de convivencia y la conciliación como manera de resolver las problemáticas.
- 5) Que se tome en cuenta la identidad del pueblo wayuu para establecer las dinámicas interculturales que se propician en el sistema educativo de la Guajira.

Referencias

ALARCÓN, J. (2017). **Nuevos liderazgos wayuu del siglo XXI**. Ediciones de la Maestría y Licenciatura en Antropología. Universidad del Zulia. Venezuela

ALARCÓN, J. y LEAL, M. (2017). **Educación intercultural bilingüe y etnoeducación**. Ediciones de la Maestría y Licenciatura en Antropología. Universidad del Zulia. Venezuela

AUGÉ, M. (2000) **Los «no lugares» espacios del anonimato. Una antropología de la Sobremodernidad**. Editorial Gedisa, S.A. Quinta reimpresión. España.

AUGÉ, M. y COLLEYN, J-P. (2004). **Qué es la antropología**. Paidós. España.

BOQUÉ, M. (2003). **Cultura de mediación y cambio social**. Gedisa. España.

Constitución de la República de Colombia. 1991. Edición especial preparada por la Corte Constitucional Consejo Superior de la Judicatura Centro de Documentación Judicial- CENDOJ Biblioteca Enrique Low Murtra -BELM.

CUEVAS, M., DÍAZ, F. e HIDALGO, V. (2008). **Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural**".

Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*. No. 12, 2. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56712211.pdf>

Decreto N° 804. 1995. (1995, 18 de Mayo). MEN. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1169166>

DÍAZ DE RADA, Á. (2006). **Guía didáctica: etnografía y técnicas de investigación antropológica**. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Licenciatura en antropología social y cultural. España.

FERNÁNDEZ SOTO, Z., COLINA M. Y HERNÁNDEZ, A. (2017). **Creatividad del investigador como potencial heurístico de la etnografía**. En *Perspectivas: Revista de Historia, Geografía, Arte y Cultura*. Año 5 N° 10/ Julio-diciembre 2017, pp. 27-37. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

GEERTZ, C. (2003). **La interpretación de las culturas**. Duodécima reimpresión. Editorial Gedisa, S.A. México.

GUERRA, W. 2003. **La disputa y la palabra**. Colombia. Editores I-M.

HAMMERSLEY, M. y Atkinson, P. (1994). **Etnografía. Métodos de investigación**. Editorial Paidós. 2ª edición revisada y ampliada. España

HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BATISTA. **Metodología de la investigación**. Mc Graw Hill. México

Ley General de Educación 115 1994 (1994, 8 de febrero). Congreso de la República de Colombia. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

PITTA-OSSES, N. Y ACOSTA-GONZÁLEZ. S. (2020). **Propuesta para la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos (MASC) en instituciones etnoeducativas wayuu de la Guajira**. *Praxis*, 16(1). <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.3032>

POLO, N. (2018). **El Sistema normativo Wayúu. Módulo intercultural**. Universidad Sergio Arboleda. Colombia <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1083/Sistema%20normativo%20Way%C3%BAu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

WALSH, C. (2005). **La interculturalidad en la educación**. UNICEF y Gobierno del Perú. Perú. https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/La%20interculturalidad%20en%20la%20educacion_0.pdf