

## **Educación para la paz: Resolución de conflictos y mediación**



**MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ**



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## **ÍNDICE:**

### **1.-LA COMPETENCIA SOCIAL**

- 1.1.-Aproximación conceptual a la competencia social**
- 1.2.-Niveles de la competencia social**
- 1.3.-Estadios de desarrollo moral en Kohlberg**

### **2.-EL CONCEPTO DE PAZ**

- 2.1.-Acepciones en torno al concepto de paz**

### **3.-LA COMUNICACIÓN**

- 3.1.-Definición del concepto de comunicación**
- 3.2.-La escucha activa**

### **4.-EL CONFLICTO**

- 4.1.-El concepto de conflicto**
- 4.2.-Los elementos del conflicto**
  - 4.2.1.-Modelo presentado por Kathryn Girad y Susan J. Koch**
  - 4.2.2.-Modelo presentado por J.P. Lederach y desarrollado por paco Cascón por una parte y por otra por J. C Borrego**

### **5.-LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

- 5.1.-La negociación**
- 5.2.-El juicio**
- 5.3.-El arbitraje**
- 5.4.-La conciliación**
- 5.5.-La mediación**
  - 5.5.1.-Fases de la mediación**

### **6.-BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA**

### **7.-ANEXO: DINÁMICAS DE GRUPO**

- Dinámica 1.-Pegado de manos**
- Dinámica 2.-Un dilema moral**
- Dinámica 3.-El juego de los oficios**
- Dinámica 4.-Mensajes mezclados**
- Dinámica 5.-Los mensajes**
- Dinámica 6.-¿Qué es la violencia?**
- Dinámica 7.-¿Todos iguales?**
- Dinámica 8.-El paraguas del conflicto**
- Dinámica 9.-El juego de la mandarina**
- Dinámica 10.-La percepción**
- Dinámica 11.-Un lobo no tan feroz**
- Dinámica 12.-Análisis de un conflicto**
- Dinámica 13.-Elementos del conflicto**
- Dinámica 14.-Estilos de enfrentamiento al conflicto**
- Dinámica 15.-El cine**
- Dinámica 16.-Negociación**
- Dinámica 17.-La cooperación: el juego de los labradores**
- Dinámica 18.-La mediación**



## 1.- LA COMPETENCIA SOCIAL

### 1.1.-Aproximación conceptual a la competencia social

La conducta se desenvuelve en un ambiente investido emocionalmente por cada individuo en función de sus peculiares experiencias de vida. Importantes diferencias individuales se encuentran:

a.-En como cada individuo selecciona y construye las condiciones estímulares. Cómo percibe el ambiente (interpersonal, familiar, escolar, institucional, etc.), y se relaciona con él.

b.-En las situaciones habituales con que cada individuo se relaciona en virtud de su estilo de vida, dependiendo no sólo de sus características personales, sino también del grupo social en que se ha producido su proceso de socialización, su sexo, su edad, etc.

Es en este marco en el que se desarrollan y se definen las conductas que nos hacen o no competentes socialmente. Sin perjuicio de que un individuo a lo largo de todo su proceso de socialización, es decir, a lo largo de toda su vida, no pueda aprender a adecuar estas conductas a los estímulos externos en un contexto más afín con lo que denominamos cultura de paz.

Los estudios científicos realizados sobre este tema confirman plenamente la conocida hipótesis según la cual la violencia genera violencia, es decir que convivir con la violencia aumenta el riesgo de ejercerla o convertirse en su víctima, especialmente cuando la exposición cotidiana a la violencia se produce en momentos de especial vulnerabilidad como la infancia y la adolescencia (Díaz- Aguado, Segura y Royo, 1995). Existe actualmente un creciente consenso en considerar que la prevención de la violencia debe orientarse no sólo a la disminución de las variables de riesgo sino también al desarrollo de las variables protectoras.

A tener en cuenta cuando hablamos del contexto familiar es que un buen número de investigaciones, a la hora de buscar responsables de la violencia y, particularmente de la violencia ejercida por niños y adolescentes, dirigen su atención hacia un elemento al parecer, indispensable del hogar de nuestro tiempo: la televisión.

Desde Bandura, en psicología se acepta que una forma de aprender un comportamiento es no sólo observarlo directamente en modelos de la vida real, sino en imágenes y palabras. En la televisión no son excepcionales los programas en los que los personajes recurren a la violencia para alcanzar sus metas.

Hablar de competencia social no implica estar utilizando este término en el sentido de competitividad. Nosotros lo utilizaremos para identificar relaciones eficaces, siendo conscientes de que la buena relación con el entorno no es algo fácil, sino que requiere esfuerzo e incluso aprendizaje por parte del individuo.

Hablamos de personas competentes socialmente, de igual manera, cuando somos capaces de reflexionar para definir correctamente nuestros problemas, postular varias alternativas a una situación conflictiva y pararse a pensar en las consecuencias de cada una de ellas, para luego escoger la que más ventajas y menos inconvenientes tenga,



identificando correctamente el objetivo de sus acciones y planificando los medios necesarios para llevar a cabo la solución escogida, siendo capaces de anticipar posibles obstáculos que puedan aparecer en esta realización (López, Garrido y Ross, 2001; Rodríguez, Grossi y otros, 1999; López, Garrido, Rodríguez y Paíno, 2002).

El ser competente socialmente implica ser asertivo, es decir, saber defender tus derechos sin pisar los de los demás. Ello va a conllevar, a su vez, ser empático, poder ponerse en el lugar de los demás y comprender los distintos puntos de vista, así como poseer y articular en el momento preciso las distintas habilidades que requiera la situación. De esta manera, no podemos olvidar el desarrollo moral y de valores implicados y en concordancia con la realización cotidiana.

Frente a esta cara de la moneda nos encontramos con personas no competentes socialmente. En este agrupamiento incluimos tanto a individuos inhibidos como a los agresivos, siendo el primero de estos estilos caracterizado por la torpeza tanto en el desarrollo como en el mantenimiento de las relaciones sociales, así como la falta de energía e iniciativa, no únicamente sociales sino también individuales. En otras palabras, los pasivos o inhibidos serían aquellas personas que abandonan sus derechos ante cualquier conflicto, al mismo tiempo que no permiten que los demás sepan lo que piensan; es decir, embotellan sus sentimientos y tienden a deprimirse y a considerarse heridos, ya que tienden a desear que algo se hiciese para que ellos puedan intervenir.

Las personas calificadas de agresivas, por otra parte, no toman en consideración los derechos de los demás. Pretenden, además, alcanzar de inmediato sus metas sin considerar a largo plazo las consecuencias negativas. Es decir, el estilo personal agresivo retrata a los individuos que basan todo en sus propios derechos, logrando sus objetivos a expensas de los demás. De igual manera, desde los años 80, diferentes estudios han sostenido y demostrado que los niños agresivos tienen déficit para percibir y decodificar estímulos ambientales de forma “imparcial”, realista (Dodge y Bates, 1990; Dodge y Pettit, 1986; Dodge y Price, 1990; Kendall, Reber, McCleer y otros, 1990; Nasby, Hayden y DePaulo, 1980; Rodríguez y Paíno, 1994).

En cualquiera de estos casos referidos, los individuos no resuelven de forma eficaz sus problemas. Sus repertorios conductuales constan de un menor número de alternativas, a lo que debemos añadir el hecho de que no anticipan las consecuencias de ellas, lo que en muchas ocasiones les lleva a escoger la que menos esfuerzo requiere en ese momento. Esta tendencia de respuesta, por tanto, ofrecerá un porcentaje mayor de respuestas agresivas, incompetentes a las situaciones sociales “de provocación”, es decir, decrecerían el número posible de respuestas competentes asertivas.

## 1.2.-Niveles de la competencia social

Ser competente socialmente implica un proceso de desarrollo atendiendo a tres niveles:

**a.-Habilidades cognitivas:** habilidades necesarias para la toma de decisiones y el desarrollo adecuado de las relaciones interpersonales, estas habilidades han sido definidas desde la psicología como inteligencia de relación y consisten en el desarrollo de lo que se ha denominado los cinco pensamientos de Spivack y Shure:



**a.1. *Pensamiento causal:*** Capacidad para identificar las causas de un problema, suceso o situación.

Desarrollamos la capacidad de diagnosticar una situación. Somos capaces de realizar un análisis de las múltiples causas que provocan una situación determinada. Esta capacidad es fundamental a la hora de planificar, nos permite saber por qué está pasando algo, permite que justifiquemos adecuadamente nuestra acción.

**a.2. *Pensamiento consecuencial:*** habilidad para prever las consecuencias de un hecho o un dicho, tanto las consecuencias para uno mismo como para los demás.

Somos totalmente conscientes de que nuestras acciones tienen unas consecuencias y sabemos valorarlas. Imprescindible para adaptar las actividades a los objetivos perseguidos.

**a.3. *Pensamiento medios- fines:*** Capacidad para marcarse un objetivo, analizando los recursos con los que se cuenta para conseguirlo, planificando y temporalizando las acciones.

Me permite responder a dos preguntas fundamentales en una buena planificación: ¿qué quiero conseguir? Y ¿cómo lo voy a conseguir?

**a.4. *Pensamiento de perspectiva:*** LA EMPATÍA: Capacidad para comprender al otro, sus necesidades, intereses y razonamientos.

El pensamiento de perspectiva está estrechamente ligado a la solidaridad, entendida esta como el convencimiento que tienen los grupos y las personas de actuar en beneficio de los otros, en especial de los más desfavorecidos.

**a.5. *Pensamiento alternativo:*** Capacidad para imaginar el mayor número posible de soluciones ante un problema.

Esta capacidad supone abrirse a las aportaciones, opiniones y percepciones de los demás.

**b.- *Habilidades sociales:*** conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales.

Las conductas deben manifestarse exteriormente y de forma estable, es decir, que la persona actúe normalmente así.

La habilidad social más importante es la ASERTIVIDAD o capacidad para defender nuestros propios intereses sin molestar ni ofender al otro.

Las habilidades sociales requieren unas habilidades cognitivas previas, de una inteligencia específica, llamada inteligencia interpersonal.

El desarrollo de las habilidades sociales está íntimamente relacionado con la autoestima.

*Autoestima: Yo puedo*



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

Valoración que hacemos de nuestras capacidades y logros.

**c.- Desarrollo emocional y moral:** El desarrollo emocional está directamente relacionado con nuestra capacidad para controlar y expresar adecuadamente nuestras emociones.

El desarrollo moral consiste en la adquisición de valores o principios normativos que presiden o regulan el comportamiento de las personas en cualquier situación.

### 1.3.-Estadios de desarrollo moral en Kohlberg

#### **a.- Estadio 1: Heteronomía:**

Es el estadio propio de la infancia, cuando el bien y el mal lo determinan agentes externos.

El niño no sabe por si solo lo que debe hacer, pero va descubriendo que ha hecho algo bueno, cuando lo premian, y no se atreve a hacer algo malo porque lo castigan.

El único freno en el niño es el temor al castigo: si sabe que no hay castigo lo intenta todo.

#### **b.- Estadio 2: individualismo:**

Es también una etapa propia de la infancia y comienza hacia los cinco años, a partir del momento en que el niño descubre las reglas del juego.

Hay que cumplir las reglas del juego, no por miedo al castigo, ni por respeto a los demás, sino por egoísmo, porque comprende que sino no le dejan jugar, o que también los demás harían trampa y sería un caos.

Te respeto si me respetas, puedes hacer lo que quieras con tal de que no me molestes, no robo si tú no me robas, no miento sino me mientes, llego puntual si los demás no llegan tarde. Normalmente este estadio dura hasta la adolescencia.

La célebre fórmula (te doy para que me des) ilustra bien el sentido de reciprocidad mutua que comienzan a revestir las normas morales..

#### **c.- Estadio 3: Expectativas interpersonales:**

Ya no somos movidos por el miedo (estadio 1), ni por reglas mutuas inflexibles (estadio 2) sino por el deseo de agradar y ser aceptados.

Se hace lo que se espera de nosotros, se guarda lealtad a los compañeros por afecto y sobre todo por el deseo de sentirnos queridos. Ya no nos basta ser aceptados incondicionalmente, como suele ser en el caso de la familia, sino que uno desea ser aceptado por los grupos extrafamiliares: amigos, compañeros, etc.

Las acciones morales buscan estar de *acuerdo* con las costumbres (o *mores*) sociales.



Los muchachos y muchachas de esta edad estiman que lo *correcto* es desempeñar bien el *papel* que cada uno tiene asignado como hijo/a, hermano/a, amigo/a, etc. dentro del grupo social correspondiente.

**d.- Estadio 4: Responsabilidad y compromiso:**

Aquí comienza la autonomía.

Actuar bien es aquello a lo que libremente te has comprometido.

Las personas cumplen con su obligación no por quedar bien o por miedo, o por egoísmo, sino por responsabilidad.

Las mismas conductas aprobadas como buenas en el estadio anterior se justifican ahora por su contribución al mantenimiento del *orden social* y de las instituciones que lo encarnan.

La principal novedad de este estadio es la aparición de la *conciencia del deber*, sostenida ahora por las consecuencias *catastróficas* que se derivarían si nadie cumpliera sus obligaciones.

Se hace aquello a lo que se ha comprometido pero no más, y se limita uno a su grupo, a su familia, a sus amistades; lo que está fuera de eso no es mi problema no es mi responsabilidad.

**e.- Estadio 5: Contrato social:**

Es el estadio de la apertura al mundo: no solo mi familia, mis amistades, mi ciudad, mi país, sino que todos los seres humanos del planeta tienen derechos. Ante todo derecho a la vida y a la libertad. En el estadio 4 se cumplen las leyes y las normas escrupulosamente, pero en el estadio 5 si una ley va contra la vida o la libertad, uno se enfrenta a esa ley.

**f.- Estadio 6: principios éticos universales:**

Quien llega a este estadio comprende que no sólo hay que defender la vida o la libertad sino que también hay que creer en la igualdad y dignidad de las personas. La regla de oro de este estadio es "hacer al otro lo que quiero para mi".

Las leyes particulares de cada sociedad deben obedecerse, porque de ordinario son un mero reflejo de los principios y valores universales.

Pero en caso de *conflicto* el sujeto ético no abriga ninguna duda. La *justicia*, la *igualdad de derechos*, las *libertades básicas* y el *respeto a la dignidad de los seres humanos* como individuos son los principios que deben guiar las decisiones particulares de toda *persona racional*.

La máxima kantiana de *considerar a las demás personas como fines y no como medios* culmina, así pues, el desarrollo moral según Kohlberg.

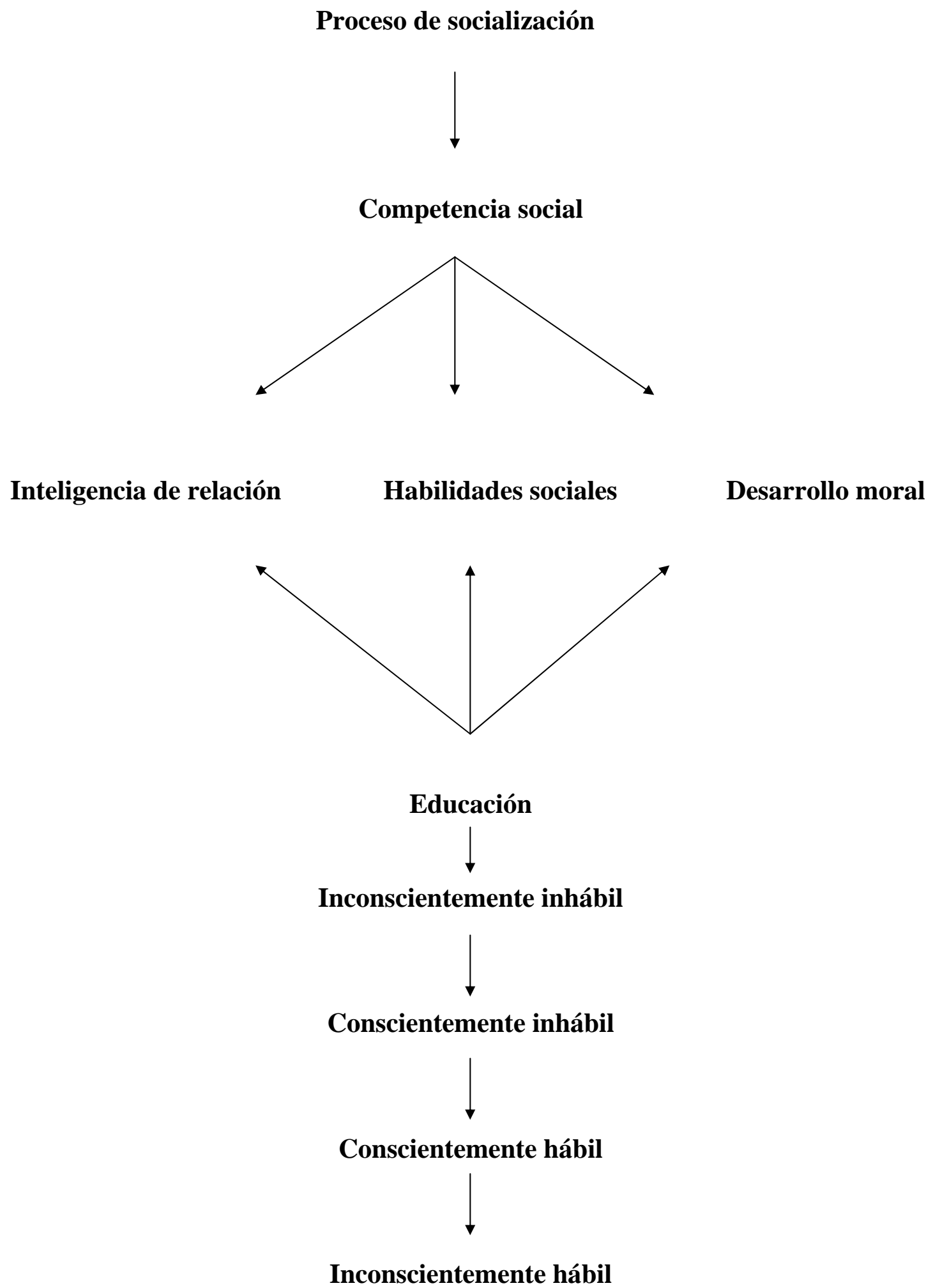


MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

(Ver dinámica: Ron y tabaco. Un dilema moral)

### DESARROLLO DEL JUICIO MORAL LAWRENCE KOHLBERG

<b>NIVEL I NIVEL PRECONVENCIONAL ( Castigos/recompensas)</b>	• Estadio 1: orientación al castigo y la obediencia (se obedecen las reglas para evitar el castigo)
	• Estadio 2: hedonismo instrumental ingenuo (se obedece para obtener recompensa)
<b>NIVEL II NIVEL CONVENCIONAL (Conformidad social)</b>	• Estadio 3: Moralidad del “buen chico” para mantener buenas relaciones y obtener la aprobación de otros)
	• Estadio 4: moralidad de mantener la autoridad (para evitar la censura de las autoridades legítimas)
<b>NIVEL III NIVEL POSTCONVENCIONAL (Principios morales)</b>	• Estadio 5: Moralidad contractual, de derechos individuales y leyes democráticamente aceptadas.
	• Estadio 6: Moralidad de principios de conciencia individuales (acatamiento de los principios éticos universales)





MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## 2.- EL CONCEPTO DE PAZ

### 2.1.-Acepciones en torno al concepto de paz

a.- PAZ NEGATIVA- AUSENCIA DE GUERRA- CONCEPCIÓN ESTÁTICA

b.- PAZ POSITIVA: Estado de cosas que hace posible el manejo no violento y creativo del conflicto. Ligada a: justicia social, armonía, satisfacción de las necesidades, autonomía, diálogo, solidaridad integración y equidad.

c.- CONCEPTO DINÁMICO. PAZ COMO PROCESO

d.- CULTURA DE LA VIOLENCIA/ CULTURA DE PAZ-----EDUCACIÓN: El paso de la cultura de la violencia, en la que nos vemos inmersos, a la cultura de la paz, necesita de una herramienta poderosa que es la educación.

e.- CONCEPTO DE VIOLENCIA:La concepción de paz dominante en el mundo continua siendo la occidental, heredada del concepto de pax romana: ausencia de conflictos bélicos entre estados. Desde el nacimiento de la Investigación para la paz, el concepto de paz adquiere un nuevo significado al asociarla al concepto de violencia. Como señala Galtung existen tres tipos de violencia: directa, cultural y estructural. La primera se entiende como agresión física, verbal o psicológica directa y la segunda y tercera serían sinónimo de injusticia social.

Para trabajar el problema de la violencia hemos de tener en cuenta los componentes que intervienen en las conductas violentas:

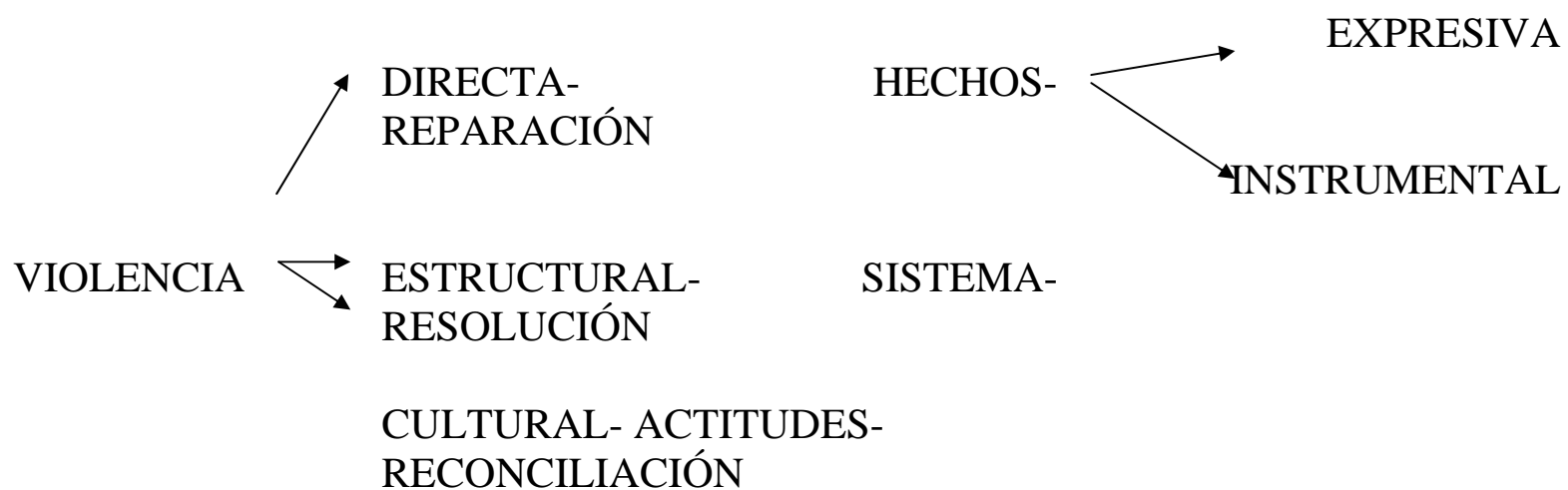
**1.-Componente cognitivo.** A la violencia subyacen deficiencias cognitivas que impiden comprender los problemas sociales y que conducen a: conceptualizar la realidad de forma dicotómica (bueno/malo), graves dificultades para inferir adecuadamente cuales son las causas que originan los problemas, tendencia a extraer conclusiones generales a través de experiencias particulares (prejuicios, estereotipos), problemas en el procesamiento de la información y en la toma de decisiones.

**2.-Componente afectivo.** El riesgo de la violencia aumenta cuando ésta se asocia a valores o a personas con las que el sujeto se identifica. Se suele asociar la violencia con el poder y se la considera como una forma legítima de responder al daño que se cree haber sufrido o de conseguir los objetivos que se plantea alcanzar.

**3.-Componente conductual.** La violencia suele producirse por falta de habilidades que permitan resolver los conflictos sin recurrir a ella y se refuerza a través de experiencias en las que nos sirve o vemos que sirve a los demás a la hora de lograr sus objetivos.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ



**e.1.- Directa:** Cualquier acto realizado con el objetivo de hacer daño. La violencia directa tiene un esencial componente de intencionalidad. Podemos hablar de dos tipos de violencia directa:

**Violencia Expresiva:** Reacción espontánea ante una situación continuada de estrés o una situación prolongada de abuso, o interpretada como de abuso

**Violencia Instrumental:** Planificada y utilizada como medio para conseguir un fin

**e.2.- Cultural:** Referida a los aspectos de la cultura que aportan una legitimidad a la utilización de los instrumentos de violencia directa y estructural. (violencia en nombre de la revolución, fanatismo religioso, descalificación de enemigos o ideologías políticas, sentimientos de superioridad ligados a la lengua, aprobación o estimulación del racismo). La violencia cultural esta íntimamente asociada al prejuicio.

**Prejuicio:** Juicio previo a la experiencia.

Se construye socialmente.

Se refiere a características de un individuo en cuanto forma parte de un grupo.

Tiene una orientación socialmente compartida: un gran número de personas de cualquier segmento social estarán, en general, de acuerdo con los estereotipos negativos de cualquier exogrupo dado y se comportarán de forma similar hacia ellos.

Se dirige normalmente desde unos grupos determinados hacia otros. Su naturaleza es intergrupal. Tales relaciones intergrupales hay que entenderlas como un conflicto a causa de la escasez de recursos o, a la relación de poder de un grupo sobre otro, o a una gran disparidad de tamaño o status, etc, pero estas relaciones pueden tener implicaciones cruciales en la dirección, nivel e intensidad del prejuicio.

**e.3.- Estructural:** Cuando por motivos ajenos a nuestra voluntad no somos lo que podríamos ser o no tenemos lo que deberíamos tener. Es una forma indirecta de violencia anclada en las estructuras sociales y sostenida por un serio aparato político, funcionando tanto a nivel nacional como internacional. (Ver dinámica “Todos iguales?”)



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

Todas las violencias están relacionadas con el poder, de tal manera que en la mayoría de los casos, quien la ejerce se encuentra en una situación de poder frente a la víctima.

En muchas ocasiones se produce una asociación directa de la violencia con el conflicto.

Una de las posibles definiciones de violencia es la de entenderla como una alternativa de resolución de conflictos.

### 3.-LA COMUNICACIÓN

#### 3.1.-Definición del concepto de comunicación

Una definición amplia de comunicación sería la de transmitir información a otros seres vivos. Ahora bien, cuando hablamos de comunicación es preciso que diferenciamos entre varios tipos.

a.-**Comunicación verbal:** El mensaje que se trasmite a través del lenguaje. Es decir la sucesión de palabras que constituyen frases con sentido.

b.-**Comunicación no verbal:** La parte del mensaje que se trasmite sin utilizar el lenguaje. Los gestos, el tono de voz, la postura corporal, la cercanía o lejanía con el interlocutor.

Se dice que en una conversación normal entre dos personas el 38% de lo que se trasmite se hace a través del tono de voz, el 55% a través de los gestos, la mirada, la postura, etc, y sólo el 7% a través del lenguaje.

Podemos diferenciar también entre la comunicación unidireccional (el emisor trasmite el mensaje pero no es respondido por el receptor) y la comunicación bidireccional (el emisor se convierte en receptor y viceversa). Es evidente que la comunicación bidireccional es mucho más rica y adecuada que la unidireccional.

(Ver dinámica: Los dibujos- Mensajes mezclados)

Otra clasificación que se realiza en cuanto a la comunicación es la de comunicación inhibida, agresiva y asertiva. Quien se comunica inhibidamente nunca dice todo lo que piensa o le cuesta defender su postura o sus intereses. El comunicador agresivo suele defender sus intereses o sus ideas, sin respetar ni escuchar al otro. La comunicación asertiva es la más adecuada, ya que quien se comunica así suele defender sus posiciones e intereses sin molestar al otro.

Para desarrollar con los otros una comunicación efectiva y adecuada es preciso que desarrollemos las habilidades necesarias para comunicarnos asertivamente. Algo imprescindible en una buena comunicación es saber escuchar. Es imprescindible cuando hablamos de comunicación y resolución de conflictos definir lo que se entiende por ESCUCHA ACTIVA.



### 3.2.-La escucha activa

La escucha activa hace posible una buena comunicación, ya que la otra persona se siente aceptada, se crea un clima de confianza, de tranquilidad y relajación que favorece un estado de ánimo positivo y el intercambio personal se convierte en más veraz y eficaz.

Consiste en esforzarse por comprender, lo más matizadamente posible, lo que las personas con las que nos comunicamos están expresando y, además, que esto sea evidente para ellas.

La escucha activa consiste en:

- Prestar interés a lo que nos dice nuestro interlocutor a través de gestos y la postura del cuerpo (contacto visual, movimientos de asentimiento con la cabeza, etc)
- Identificar el momento en el que nuestro interlocutor desea que hablemos e intervengamos
- Utilizar palabras o sonidos para demostrar contacto: escuchamos activamente cuando hacemos preguntas ajustadas sobre lo que nos dicen, pedimos aclaraciones y sintetizamos lo comentado por los interlocutores con nuestras propias palabras y cuando utilizamos interjecciones que transmiten asentimiento y receptividad.

No se escucha activamente cuando:

- Se interrumpe
- Se juzga
- Se ofrecen ayudas o soluciones prematuras
- Se cuenta la propia historia
- Se ridiculizan las intervenciones del interlocutor

## 4.-EL CONFLICTO

### 4.1.-El concepto de conflicto

El conflicto forma parte de la vida y del desarrollo. El conflicto tiene potencial para suavizarnos, educarnos o rompernos. Hay mucha emoción conectada con las situaciones conflictivas. La experiencia nos enseña que los conflictos pueden guardarse, llegando a producir heridas físicas o emocionales, pueden provocar sentimientos que reviven momentos dolorosos en nuestras vidas y en las vidas de los que amamos; incluso, a veces, pueden romper nuestro equilibrio psicológico. Pero también pueden ser una oportunidad de crecimiento y cambio. El conflicto puede educarnos y hacernos mejores de lo que éramos antes.

El conflicto es un hecho de la vida, unas veces destructivo y otras veces constructivo y posibilitador.

Pensamos a veces que el conflicto es algo que no podemos controlar, que nos deja, de alguna manera, indefensos frente a él. Sin embargo desde el punto de vista científico,



se puede concluir que todos tenemos, o podemos tener, habilidades suficientes para afirmar nuestras posiciones de maneras no violentas, y, de esta forma, conseguir objetivos plenamente justificados, superando lejanas tentaciones de poder o viejas experiencias negativas que nos invitan a la confrontación y al enfrentamiento permanentemente. Si potenciamos nuestras habilidades personales, podremos enriquecer nuestra comunicación y afrontar el conflicto de manera civilizada. La resolución pacífica, no violenta, de conflictos se puede aprender.

Concretando podríamos decir que un conflicto es:

- Los conflictos son situaciones
- En las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo
- Porque sus posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores son incompatibles o son percibidos como incompatibles
- Donde juegan un papel muy importante las emociones y los sentimientos
- Y donde la relación entre las partes en conflicto puede salir robustecida o deteriorada en función de cómo sea el proceso de resolución del conflicto.

(Dinámica: El paraguas del conflicto)

#### **4.2.-Los elementos de conflicto**

Cuando un conflicto aparece o lo percibimos, no siempre significa que sea el momento en que ha surgido sino, que en la mayoría de las veces suele ocurrir que se dispara una situación, que en ese momento nosotros denominamos conflicto, pero que sin embargo, la misma puede venir de un tiempo atrás o de acontecimientos a los que no les dimos importancia, no supimos expresar y sin embargo no eran en el ámbito individual o colectivo agradables, acordes a nuestros fines o simplemente no estábamos de acuerdo con ellos.

Al situarse delante de un conflicto es necesario identificar los elementos que definen al mismo, lo caracterizan y lo hacen dinámico, así como el modo en que se evidencia.

##### **4.2.1.-Modelo presentado por Kathryn Girard y Susan J.Koch.**

La conciencia de que existen distintas maneras de ver un conflicto puede evitar que nos quedemos trabados en una sola visión improductiva.

Hay cinco aspectos a tener en cuenta en un conflicto que exploramos aquí, los llamamos:

- Orígenes.
- Fuentes.
- Tipos.
- Creencias
- Postura.



**ORIGENES:** La pregunta que contesta es quiénes son las partes de un conflicto dado y cómo se las puede caracterizar.

El conflicto puede darse en un individuo (intrapersonal); entre dos o más individuos (interpersonal); dentro de un grupo, organización, institución o nación (intragrupal); o entre dos o más grupos, organizaciones, instituciones o naciones (intergrupal). Los conflictos pueden darse también atravesando estas fronteras (por ejemplo entre un individuo y una institución).

El conflicto puede involucrar varios niveles de orígenes también. Un conflicto en una universidad que involucre a dos docentes de dos departamentos podría ser interpersonal e interdepartamental a la vez. El conflicto puede tocar, afectar y expresarse a muchos niveles.

El conflicto también puede darse dentro de una sola cultura o atravesando dos o más culturas. Considérese la siguiente definición de cultura:

*“La cultura es aquella parte de las interacciones y experiencias humanas que determina cómo uno se siente, actúa y piensa. Es a través de la propia cultura como uno sienta pautas para distinguir el bien del mal, la belleza y la verdad y para hacer juicios sobre uno mismo así como de los demás. Las cosas e ideas que uno valora y aprecia, cómo uno aprende, cree, reacciona, etc., todas están inmersas y son impactadas por la propia cultura. Es la cultura la que determina el sentido mismo e la visión que tiene el individuo de la realidad (Nakagawa, 1986, pg.6)”.*

Cultura es un término cuyo significado ha sufrido un cambio sustancial en las últimas décadas. En nuestro mundo global y complejo, tendemos a usar el vocablo de un modo más amplio, para referirnos a un conjunto de conductas o características sociales generalizadas, asociadas con grupos definidos por una amplia gama de características. Se considera que la raza, la etnia y la religión definen grupos culturales, pero también el sexo, el estado civil, la orientación sexual, la ocupación, profesión, edad, región geográfica y el estatus socioeconómico. Esta definición de cultura sugiere que cada persona pertenece a y es influenciada por muchas culturas. Que el grupo cultural es primordial para un individuo y puede cambiar en un día determinado al cambiar el o ella de ámbito y actividad, y a lo largo de la vida al cambiar sus necesidades e intereses básicos.

Ver la cultura de este modo dinámico, nos permite advertir que las características culturales de la gente involucrada en un conflicto son un elemento importante. El grado en que los elementos culturales son similares o diferentes tendrá un impacto sobre el conflicto. Las percepciones, expectativas, conductas y pautas de comunicación tienen su raíz en la cultura. Es importante el identificar las características culturales de todas las partes involucradas, ya que de este modo podemos visualizar mejor las diferencias culturales como diferencias en vez de cómo deficiencias, con menos distorsión producto de prejuicios y estereotipos. Comprender los códigos culturales del otro (lenguaje, arte, tradiciones y conductas) es un paso esencial tanto para la prevención como la resolución de los conflictos.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

**FUENTES:** Hace referencia a las cuestiones: ¿Cuál es el motivo de este conflicto? ¿Cómo se lo puede caracterizar en términos generales?. El término *orígenes* se refiere a quién está involucrado, mientras que *fuentes* se refiere a cuál es el motivo del conflicto.

El conflicto existe cuando hay acciones que se oponen. El contenido de esta oposición – es decir, la fuente del conflicto- es otra visión de un conflicto. La fuente trata de observar o ver no tanto la historia de cada parte sino ver la categoría amplia en la que entra el conflicto.

Es evidente que muchas veces nos podemos perder en los detalles del motivo del conflicto, por eso es necesario observar las características generales del conflicto y traer en primer plano nuestro conocimiento general concerniente a esta categoría de problemas.

Esto nos lleva a ir clasificando las categorías y subcategorías del motivo por el que pueden surgir los conflictos, y ello llevaría a nombrar un sin fin de ellas.

No hay un solo marco de categorización “correcto”. Son muchos autores en el campo de la Resolución de Conflictos los que ofrecen marcos para una mayor categorización. Entre otros aparece Christopher Moore (1986) sugiere que los conflictos se dividen en estas categorías:

**a- Conflictos por relaciones, valores, datos, intereses o estructuras.** Schumpf, Crawford y Usadle (1991) se apoyan en la Teoría del control de Glasser (1984) para categorizar todos los conflictos en relación a cuatro necesidades psicológicas:

**b- La necesidad de pertenecer, la necesidad de tener poder, la necesidad de libertad y la necesidad de divertirse.** Wall (1985), apoyándose en la teoría de la organización ubica todas las fuentes del conflicto en tres grupos fundamentales:

**c- Los conflictos que surgen de la interdependencia, los conflictos que surgen de diferencias en cuanto a objetivos y los conflictos que surgen de diferentes percepciones.** Tichy (1983) usando también el modelo de cambio organizacional, sugiere estos tres centros de conflicto:

- Técnico (conflictos por diseños); Hacen referencia a las maneras en que los individuos, los grupos y las organizaciones reúnen recursos, gente y tecnología para obtener productos..
- Político (conflictos por premios o castigos); incluyen quien recibe qué premios o castigos y por qué actividades.
- Cultural (conflictos por normas y valores supuestos).

**TIPOS:** En los tipos se hace referencia a las siguientes cuestiones:

¿Qué tipo de conflicto es este en términos de dónde es más probable que se dé un avance hacia su resolución? ¿Qué tipo de conflicto es este en términos de la facilidad potencial de resolución?



Se pueden analizar las fuentes específicas y las categorías generales de conflicto según su centro y la probabilidad de que avance hacia una resolución.

*Moore* (1986) sugiere que hay dos tipos básicos de conflictos: Innecesarios y Genuinos.

**Conflictos innecesarios:** tienen como raíz problemas de comunicación y percepción.

**Conflictos Genuinos:** Surgen de diferencias más concretas.

Bajo esta tipología los problemas de relación, valor y datos, por lo común son innecesarios y pueden desaparecer simplemente con una comunicación apropiada y clara, mientras que los conflictos por intereses y estructurales son genuinos y su resolución requerirá un esfuerzo a otro nivel.

*Deutsch* (1973) ofrece una tipología que abarca seis categorías. Cada una apunta a distintos caminos para una solución. Cada una ofrece preguntas, que son útiles para analizar un conflicto:

**Verídico:** ¿el conflicto existe objetivamente? ¿Es improbable que se resuelva con facilidad?

**Contingente;** ¿El conflicto depende de circunstancias que se pueden cambiar fácilmente?

**Desplazado:** ¿El conflicto expresado es distinto al conflicto central?

**Mal atribuido:** ¿El conflicto se expresa entre partes que no corresponden?

**Latente:** ¿El conflicto está sumergido, aún no ocurre?

**Falso:** ¿El conflicto se basa en una mala interpretación o una mala percepción?-

**CREENCIAS:** Hace referencia a lo que creen las partes con relación a los objetivos y los resultados de la resolución de conflictos, es decir lo que piensan que puede ocurrir.

La gama de alternativas de resolución aceptadas, comprendidas o valoradas por los participantes, es un factor importante en la comprensión de cómo se expresa y desarrolla un conflicto.

Las alternativas van desde una perspectiva competitiva, de ganar o perder, a la cooperación pura, en la que todas las partes ganan.

Las posibilidades de resolver conflictos a menudo dependen de nuestras creencias y actitudes sobre las relaciones, la fuerza con que nos concentramos en nuestras metas, nuestras características personales y lo cómodos que nos sintamos con la asertividad y la agresividad.

Saber lo que cada persona involucrada en un conflicto cree acerca de cómo pueden terminar los conflictos, sugiere puntos y estrategias de intervención.

Conceptos culturales relativos al honor, la vergüenza, la lealtad, la privacidad, la autoridad y la obediencia, entre otros, pueden tener una influencia importante en lo que constituirá un resultado satisfactorio para cada parte..



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

Lo que es una solución en una cultura, no necesariamente es una solución en otra. Así, tanto la cultura de las partes involucradas como la cultura del ámbito en el que se da el conflicto, tendrán influencia sobre el resultado.

Las escuelas, las organizaciones y los grupos desarrollan culturas propias. Cada uno desarrolla y comunica a sus miembros una visión del conflicto. Cuando una organización o un grupo es parte de un conflicto, la cultura de esa organización o grupo es un factor importante para determinar cómo responderá. La cultura de la organización o el grupo es un factor importante aun cuando el conflicto sea realmente personal y entre dos individuos.

Por tanto, y con el fin de empezar a entender y analizar un conflicto, aquí nos interesa simplemente plantear la cuestión de qué creencias acerca de la resolución de conflictos guían actualmente a las partes involucradas.

**POSTURA:** Hacemos referencia a la postura de las partes, como elementos fundamentales para prepararse a resolver un conflicto.

En este apartado analizaremos tres factores que contribuyen a su postura general:

Sus **posiciones**.

Sus **intereses**.

Sus **Necesidades**.

**Las Posiciones**, representan la postura inicial que más comúnmente adoptan las partes en conflicto. Las posiciones simplemente definen lo que las partes creen que quieren. El problema es que las posiciones pueden ser cuestionadas y confrontadas. Las posiciones tienden a centrarse en resultados específicos y concretos y así limitan la resolución al logro de esas metas específicas.

Las posiciones no dejan mucho espacio para explorar y resolver problemas: se obtiene lo que se quiere, se concede lo que uno quiere o no se consigue lo que uno quiere. Es muy importante, al analizar el conflicto, determinar si las partes adoptan actitudes posicionales.

**Los intereses**, representan el contexto en el que puede existir una posición. Los intereses están menos sujetos a debate. Los intereses pueden converger. Es necesario avanzar más allá de las posiciones, de modo que podamos abrir paso al descubrimiento de los intereses comunes que puedan ser satisfechos.

**Las necesidades**, representan el contexto aún más amplio dentro del que existen los intereses. Las necesidades físicas y psicológicas no satisfechas subyacen en muchos sino en todos los conflictos. Aún cuando tales necesidades no se expresen, su satisfacción puede ser esencial para una plena resolución del conflicto.

Ahora bien, el utilizar un marco de necesidades psicológicas – individuales o grupales – ayuda a saber cómo y dónde descubrir las necesidades. Pero las necesidades psicológicas existen dentro de contextos culturales, al igual que los intereses y las posiciones. Puede ser útil mirar las expectativas y normas culturales que influyen



sobre cada parte para alcanzar una comprensión plena de las posiciones, intereses y necesidades de esa parte. También es esencial ver las diferencias en esas normas y expectativas culturales (individuales, grupales y de la organización) para interpretar las posiciones, los intereses y/o las necesidades.

Además de conocer maneras de mirar el conflicto (tales como examinar los orígenes, las fuentes y las posturas), debemos aceptar la noción de que el conflicto está en todas partes, existe en todas las sociedades, en todos los ámbitos, en todas las culturas.

#### **4.2.2.-Modelo presentado por J.P. Lederach, y desarrollado por Paco Cascón por una parte y por otra por J.C. Torrego**

Otro modo de definir los elementos de los conflictos viene determinado por **separar Persona- Proceso – Problema**.

Cuando nos situamos ante un conflicto como en el momento de intervenir ante el mismo, es necesario aprender a separar y tratar de manera diferente los tres aspectos presentes en todo conflicto: las personas involucradas, el proceso (la forma de abordarlo) y el problema (las necesidades o intereses antagónicos en disputa).

Tal y como expone J.C. Torrego y Paco Cascón siguiendo la clasificación presentada por *J.P Lederach*, se diferencia los elementos del conflicto del siguiente modo:

- Elementos relativos a las personas, que son las implicadas en el conflicto
- Elementos relativos al proceso, que ha seguido o sigue el conflicto
- Elementos relativos al problema, que subyace a dicho conflicto

Normalmente, dirá *Paco Cascón*, nos acostumbramos a separar estos aspectos, y nos mostramos duros o blandos con todos ellos según que la actitud ante los conflictos sea la competición o la sumisión, respectivamente. Si optamos por actuar con suavidad, normalmente somos más sensibles a las personas, pero nos mostramos “flojos” a la hora de defender nuestros intereses con respecto al problema. Por el contrario si decidimos competir o atacar, somos fuertes a la hora de defender nuestros derechos, pero también nos mostramos duros contra la persona con la que tenemos la disputa.

Así pues, personalizamos los conflictos, atacando a la persona más que al problema que ambos tienen, lo cual nos conduce a una escalada de ataques personales en la que a veces se olvida hasta el problema que originó el conflicto, centrando todas las energías y el tiempo en atacar a la otra parte en lugar de resolver el problema.

Normalmente se suele creer que es la otra parte la que tiene el problema, y de ahí solo hay un paso a considerar que no es que el otro lo tenga, sino que él o ella misma es el problema. Así, son muy habituales comentarios del tipo “este colectivo es el conflictivo”, “grupos conflictivos”... lo mismo que es habitual hablar de “problemas de disciplina, de comportamiento “.. en lugar de “conflictos de convivencia o de relación”.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

Por esta razón es necesario separar los tres aspectos: persona- proceso- problema, intentando mostrarnos sensibles con las personas con las que tenemos un problema, sin dejar de hacer valer nuestras necesidades.

Presentamos a continuación los elementos según el esquema: persona- proceso- problema.

***Elementos en relación con las personas en conflicto: las partes del mismo.***

Las personas en conflicto se deben considerar como partes en disputa y con capacidad de colaborar para resolverlo.

A la hora de valorar el papel de las partes en el conflicto hemos de tener en cuenta los siguientes elementos:

- Los protagonistas
- El poder en el conflicto
- Las percepciones
- Las emociones y los sentimientos
- Las posiciones
- Los intereses y necesidades
- Los valores y principios

**Los protagonistas:** Es importante analizar quienes son los protagonistas del conflicto, los principales y los secundarios. Muchas son las veces que al “pintar” el conflicto desde la información que tenemos, observamos como no hay dos partes enfrentadas, sino tres o cuatro que mantienen relaciones entre ellos, pero que no existe una bidirección en las mismas. Por tanto los *Protagonistas principales* serían aquellos que participan directamente de la situación definida como conflicto y los *Protagonistas secundarios*, aquellos que lo hacen desde un lugar indirecto.

La identificación de los protagonistas es de suma importancia para definir el tipo de conflicto – desde las personas que lo definen- que nos encontramos, ya que de este modo tendremos la información de sí es un conflicto interpersonal, intergrupal, interinstitucional, intercomunitario.

Son muchas las ocasiones en que la inadecuada identificación de las partes en conflicto, nos lleva a una alternativa no eficaz en la resolución del mismo, por ello es de suma importancia considerar este elemento.

**El poder en el conflicto:** Hablamos de la capacidad de influencia de las partes del conflicto y de los protagonistas secundarios en el conflicto. Este elemento, nombrado por las distintas disciplinas a la hora de definir el conflicto, es vital en la resolución de los mismos. En la mayoría de las alternativas de resolución de conflictos la igualdad entre las partes es condición indispensable para la adecuada y satisfactoria solución del problema. Muchos conflictos vienen derivados de una desigualdad de poder entre las partes, dicha diferencia se muestra en conductas que a su vez son generadoras de otros conflictos. Es necesario que las partes perciban el poder de un modo equilibrado, equitativo, para que exista posibilidad de reiniciar el proceso de comunicación que el conflicto ha deteriorado y que es indispensable para su solución.



Esto supone reequilibrar el poder. Se trata, en algunos casos, de trabajar la autoestima de las partes en conflicto, la asertividad y sobre todo el apoderamiento, entendido como el proceso por el cual descubrimos nuestras bases de poder e influencia.

Es importante en esta línea descubrir cuáles son las bases del poder de quien, en una determinada situación, está arriba. En muchas ocasiones ese poder está basado en el sometimiento y la colaboración de quien está abajo, en su obediencia. En este sentido, aprender a desobedecer de forma crítica y asumiendo las responsabilidades de la desobediencia será una de las tareas de la educación en el conflicto.

**Las percepciones del problema:** Es el modo en que yo veo la situación, en que yo interpreto la situación, en que yo o mi colectivo vive la situación que en ese momento se ha denominado conflicto.

El modo de percibir las situaciones esta muy relacionado con la historia social, personal, cultural de cada individuo, de cada organización, colectivo o institución y por ello el modo de vivir las situaciones es tan cambiante y diferente según el momento y las circunstancias del mismo y por tanto de las partes que entran en juego. Este modo de percepción de las cosas, hace que donde uno no ve nada, el otro vea un mundo, de ahí la necesidad de expresar como percibe cada parte la situación planteada.

Hay un aspecto importante y es la **Imagen**, ya que en todo conflicto puede quedar en entredicho la imagen, el prestigio de las personas, los colectivos, las instituciones que están en conflicto. No tener esto en cuenta, tanto a la hora de analizar como, sobre todo, en el momento de intervenir, podrá suponer que una parte no acepte una solución por muy buena que sea. Las partes deben percibir que su imagen sale “lavada” o adecuada para lo que ellos precisen.

Podemos definir la **percepción social** como el proceso por el que percibimos a las demás personas y por el que llegamos a conocerlas a ellas, sus cualidades y sus estados de ánimo. Es un elemento crucial para las relaciones humanas, pues nos comportamos con la gente según la percibamos.

La percepción es un proceso altamente activo: al percibir no estamos fotografiando la realidad sino que estamos construyéndola.

La percepción es sumamente selectiva: de la cantidad casi infinita de estímulos sólo nos fijamos en algunos, en aquellos que nos interesa. En definitiva, la percepción exige la plena y activa participación del perceptor. Las necesidades corporales de este (si tenemos hambre captamos enseguida el olor de la comida) y sociales (prejuicio hacia los gitanos) influyen directamente en ella.

**Formación de impresiones:** La impresión que nos hacemos de los demás suele ser coherente y estable, cuando, sin embargo, los datos que poseemos casi nunca son ni estables ni coherentes.

Los diferentes datos- estímulos que recibe un individuo son organizados por este de forma coherente y cualquier información que le vaya llegando con posterioridad irá siendo asimilada en función de la información que ya tiene.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

En concreto el sujeto organiza globalmente todos los datos que posee, de tal manera que influirán unos en otros, siendo la impresión final difícilmente predecible.

### **Como integramos la información contradictoria- Asch**

Rasgos centrales y rasgos periféricos:

Que un rasgo sea central o periférico depende del contexto, es decir de su relación con los demás rasgos. Ejemplo: no tener fluidez verbal es periférico para un deportista de élite pero central para un profesor.

### **Sesgos de percepción**

Percibir debería ser:

Datos/ estímulos----- recopilación y recodificación de esos datos-----aplicación de procesos lógicos e inferenciales-----percepción social de personas y de grupos

Sin embargo, somos irracionales en nuestra percepción. Cometemos una serie de trampas al percibir, con el objetivo de dejar a salvo nuestras opiniones y concepciones previas, nuestros intereses y necesidades.

Sesgos más frecuentes:

- sesgo de perseverancia en la creencia:

Consiste en la persistencia de nuestras creencias y concepciones iniciales, cuando su fundamento ya se ha desacreditado.

- sesgo de confianza excesiva:

Consiste en la tendencia a sobreestimar la precisión de nuestros juicios y de nuestras creencias.

- sesgo de confirmación

Consiste en la tendencia a buscar información que confirme nuestras preconcepciones. (Las mujeres conducen mal)

- sesgo de la memoria adaptativa

Nuestros recuerdos no son copias de experiencias que permanecen en depósito en nuestra memoria, sino que los construimos o al menos los reconstruimos en el momento de la recuperación, del recuerdo. Recordamos lo que nos interesa. Revisamos, casi siempre de forma no consciente, nuestros recuerdos para adaptarlos a nuestro conocimiento y estado actual.

### **Cómo interpretamos la conducta de los demás**

**Teorías de atribución.** Nuestro comportamiento depende más de nuestra percepción que de la propia realidad.



Nuestra reacción ante un acontecimiento dependerá más de cómo lo percibamos que del acontecimiento en sí.

Las teorías de la atribución intentan explicar a que atribuimos los acontecimientos, para así conocer el comportamiento humano.

### **Weiner:**

Dice que hay que tener en cuenta tres dimensiones fundamentales:

- 1.-el locus- o lugar donde se encuentra la causa: puede ser interna o externa
- 2.-la estabilidad – o naturaleza temporal de la causa: puede ser estable o inestable.
- 3.-el control- se refiere a la capacidad del individuo para influir o no en la causa de una situación o evento- puede ser controlable o incontrolable

### **Errores de Percepción:**

Hacer atribuciones internas de las causas de la conducta de los demás

Hacer atribuciones internas de nuestros éxitos y externas de nuestros fracasos

(Ver dinámicas: Los cuadrados. El cuento de Caperucita al revés)

### **Las emociones y los sentimientos.**

Hacemos referencia a todo lo que nuestro cuerpo experimenta desde el vivir, desde la interrelación con los otros. Son emociones nuestra fuerza, la seguridad, el saber poner o no los límites a las situaciones, tanto los internos o los externos, el saber decir no, el “basta ya”, el tener o no nuestro espacio propio, el no o si reprimirnos, el ser creativo, todo ello conforma un conjunto de sensaciones de satisfacción o de frustración que hacen que aparezcan las ramificaciones emocionales que son lo que muchas veces definimos como sentimientos y se presentan desde la rabia, la alegría, la tristeza, la paz, y ello nos lleva a percibirnos angustiados, ansiosos, descolocados, frustrados, ilusionados, hastiados. Podemos dar respuestas en situaciones concretas, desde la emoción. Esta nos lleva a actuar de un modo que, si pudiese ser expresada, es posible que no diera lugar a ningún conflicto.

El identificar las emociones, las sensaciones o las percepciones desde lo propio, lo individual, es un elemento clave en la resolución de los conflictos. Son muchas ocasiones en las que la cabeza, lo mental nos transmite una forma de hacer, y sin embargo nos comportamos de otra distinta, y es justamente esta variación la que deja lugar a la emoción, cuando somos conscientes de la diferencia que existe entre lo que pienso y lo que hago.

### **Las posiciones.**

Hace referencia al estado inicial de las personas ante el conflicto. Es lo que en principio cada parte reclama, pues piensan que con ello se podrán sentir satisfechas.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

Estas posiciones que toman las partes, no suelen permitir vislumbrar los intereses reales y las necesidades que ambas partes tienen, por esta razón, si la resolución del conflicto se sitúa desde las posiciones, será muy difícil poder llegar a un acuerdo o afrontar el conflicto desde otro lugar.

La posición implica rigidez, adoptar un rol o un papel y los procesos de comunicación, cuando quieren ser reestablecidos y/o mantenidos, exigen una flexibilidad que se concreta en entender la necesidad de la otra parte. Esta flexibilidad es la que permite el diálogo, el consenso y la colaboración.

### **Intereses y Necesidades.**

**Los intereses**, son los beneficios que queremos obtener a través del conflicto, y normalmente se sitúan debajo de las posiciones. El interés va más ligado a saber discernir entre lo que realmente es más importante o necesario para mí, lo que en ese momento, o ante esa situación me importa.

Es necesario identificar mi interés, o el interés del colectivo o la institución o la comunidad, para poder, desde el diálogo, situarse ante el conflicto presentado. Esto exige cambiar de la posición al interés.

**La necesidad** hace referencia al mínimo necesario que un individuo o un colectivo o una organización precisa para sentirse satisfecho. Se habla de necesidades básicas de un modo genérico haciendo referencia al sueño, la alimentación, la libertad, la posibilidad de expresión, la seguridad, el poder explicarse, el desahogarse, la necesidad de tener dignidad y con ello obtener respeto y sentirse respetado, la necesidad de amor y con ello sentirse querido y; la necesidad de pertenencia, a un grupo, a un colectivo, familia y la necesidad de justicia.

Todas estas necesidades pueden o no satisfacerse, y cuando no se percibe la satisfacción de todas o alguna de ellas pueden aparecer sentimientos de malestar, que pueden generar una situación de conflicto. De ahí la importancia de la identificación de las necesidades para poder situarnos ante el conflicto y buscar alternativas al mismo.

**(Ver dinámica: El juego de la mandarina)**

### **Los valores y principios.**

Es el conjunto de elementos culturales e ideológicos que justifican y sirven para argumentar los comportamientos. Los valores están en la base de las actitudes y estas moldean los comportamientos. Aferrarse a los valores, puede llevar al fundamentalismo, la intolerancia, la demagogia y ello actúa como un quebrantador del proceso de comunicación. Por esta razón es importante no obviar estos elementos a la hora de analizar el conflicto.

### **Elementos relacionados con el Proceso.**

Hacemos referencia a tres elementos:

- La dinámica del conflicto
- La relación y la comunicación
- Los estilos de afrontar el conflicto



### **La Dinámica del conflicto.**

Hace referencia al proceso que ha ido generando lo que se explicita como conflicto.

Cuando se hacía referencia a las concepciones teóricas del conflicto se hacía mención del conflicto manifiesto y del conflicto subyacente, refiriéndose a los hechos aparentes del conflicto –manifiesto- y todo el proceso anterior a que esa manifestación se explicita – subyacente.

Un conflicto latente –subyacente- es aquella situación en la que las partes o alguna de ellas no perciben la contraposición o la diferencia entre sus intereses, de manera explícita, pero pese a todo están ahí y puede surgir un hecho concreto – el disparador, la chispa- que lo haga patente, es decir, que lo saque a la luz.

Otro aspecto a tener en cuenta es el grado de polarización. Hablamos de que un conflicto está polarizado cuando las partes se ven a sí mismas en la posesión de toda la razón y niegan toda razón a la parte contraria. No se ven matices. Todo es blanco o negro, sin grises. Las partes no perciben los intereses comunes y están totalmente instaladas en la dinámica adversarial: yo gano- tú pierdes.

### **La relación y la comunicación.**

El aspecto humano de la relación existente o no entre las partes implicadas en el conflicto es fundamental ya que puede ayudar o complicar el proceso de resolución del conflicto.

Una relación en la que existe confianza, entendimiento, respeto y amistad, puede hacer que cada conflicto que surja se aborde de manera más fluida y eficiente. Por el contrario, si la relación está deteriorada, basada en la desconfianza o en el desprecio, será muy complicado afrontar con éxito la resolución de un determinado conflicto.

Existen una serie de indicadores que nos informan de los distintos tipos que nos podemos encontrar en una relación entre partes en conflicto:

- Poca relación o Mucha relación entre las partes.
- Confianza o desconfianza entre las partes.
- Amistad u Hostilidad entre las partes.
- Huida o enfrentamiento entre las partes.
- Calma o emocionalidad entre las partes.
- Conocimiento o desconocimiento (prejuicios).

Cada uno de los dos pares anteriores son dos polos entre los que existe un continuo de diferentes grados de confianza, amistad, etc...

La forma en que se comunican las partes es un elemento muy importante en el proceso del conflicto. Recordemos que un conflicto surge y se desarrolla y es en el momento que se rompe el proceso de comunicación cuando las partes precisan de una ayuda externa para poder dar respuesta a ese conflicto. De ahí, entre otras variables, la importancia de analizar, conocer y situar el proceso de comunicación, el estilo y las características que el mismo tiene entre las partes.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

En la comunicación, se producen a menudo una serie de distorsiones como son: los rumores, los estereotipos, los prejuicios, y cuando nos situamos delante de un conflicto no podemos pasar por alto, estas distorsiones, ya que en muchas ocasiones, son ellas mismas, las que colocan el conflicto en el disparadero.

### **Elementos Relacionados con el Problema.**

En este apartado se hace referencia a dos elementos:

- Los datos, los hechos del conflicto. Es decir el “Meollo” del problema.

Los hechos del conflicto y la relación entre las partes del conflicto: necesidad de diferenciar.

- Tipos de conflicto.  
Conflicto de relación /comunicación.  
Conflicto de intereses, necesidades.  
Conflicto de preferencias, valores, creencias.

- Recursos existentes para la resolución del conflicto.

### **Los datos, los hechos del conflicto.**

Se trata de identificar cuales son los intereses y las necesidades escondidas detrás de cada parte, identificar las preferencias de las partes, en definitiva identificar las necesidades que habrá que tener en cuenta para la satisfacción de las partes. Implica identificar las diferencias de valores.

Son aquellas situaciones o acontecimientos que ocurren. Hay que buscar la forma de objetivar los datos que acontecen y definen el conflicto manifiesto. Es importante elaborar una lista con todos los datos que van definiendo partes del problema o conflicto

que hay que resolver, de modo que más tarde se puedan ver las posibilidades de respuesta respecto de los recursos que se disponen.

### **Los tipos de conflicto.**

Según lo que está en disputa entre las partes, se pueden señalar diferentes tipos de conflicto. Aunque categorizar o estandarizar los conflictos va en contra de la `propia búsqueda de respuesta para las partes en conflicto, por la intención de clasificación que ello implica, también es cierto que se hace preciso como un mecanismo de entender, orientar o permitir situarnos para la búsqueda de claves en la solución satisfactoria de los conflictos.

- **Conflictos de relación – comunicación:** aquellos donde la propia relación esta deteriorada. En este tipo podríamos incluir todos los referentes a agresiones, luchas, insultos, desvalorizaciones, rumores, confusión, malos entendidos, etc. Aquí también se podrían situar los conflictos de percepción de la realidad desde cada una de las partes implicadas en el conflicto. De ahí la importancia de conocer la visión que cada una de las partes tiene del conflicto.



- **Conflictos de intereses, necesidades.:** Estos conflictos se sitúan en los problemas de contenidos, ya que se trata de buscar la satisfacción de los intereses y las necesidades de las partes, a través de una solución alternativa que supere la contraposición de las posiciones iniciales desde el tú ganas- yo gano.

Dentro de este tipo de conflictos podemos diferenciar:

Los conflictos por recursos: son los conflictos que se generan por tener, acceder, prestar, no solamente objetos, sino tiempos, espacios y otro tipo de recursos.

Los conflictos por actividades, que hace relación a los desacuerdos en la forma de realizar trabajos o tareas.

- **Conflictos por preferencias, valores, creencias:** que hacen referencia a las diferencias en estos aspectos. Una vez identificadas se podrán buscar alternativas con respecto a las mismas.

(Ver dinámicas: Elegir un conflicto. Tabla de análisis de un conflicto)

### Estilos de enfrentamiento al conflicto.

Son aquellas formas que las partes adoptan para afrontar el conflicto del que forman parte. Si tomamos como referencia dos dimensiones del conflicto: la búsqueda de satisfacción de las necesidades propias y la búsqueda de la satisfacción de las necesidades del otro y las ponemos en interrelación, podemos hablar de cinco tipos de enfoques:

- **Competición:** Trata de perseguir los objetivos personales, grupales o institucionales a costa de los otros, sin detenerse a pensar en los demás.
- **Evitación:** Una actitud básica que se caracteriza por no afrontar los problemas; se evitan o posponen los conflictos, lo cual implica no tenerse en cuenta a uno mismo ni a los demás.
- **Compromiso:** Es una actitud basada en la negociación, en la búsqueda de soluciones de acuerdo, normalmente basadas en el pacto y en la renuncia parcial al interés del individuo o de los grupos. La solución satisface parcialmente a ambas partes.
- **Acomodación:** Supone ceder habitualmente a los puntos de vista de los otros, renunciando a los propios.
- **Colaboración:** Implica un nivel de incorporación de unos y otros en la búsqueda de un objetivo común, supone explorar el desacuerdo, generando alternativas comunes que satisfagan a ambas partes. Un estilo de colaboración puede ser el llamado de *cooperación*, ya que ambos parten del convencimiento de que es factible y además deseable, desde un plano de reflexión ético, superar la aparente dicotomía entre lo “mío” y lo “tuyo”.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

(Ver dinámicas: Test de estilos de resolución de conflictos. El cine)

## 5.-LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

### 5.1.-La negociación

**La Negociación:** Resolución de problemas y/o negociación voluntaria, llevada a cabo directamente entre las partes para llegar a un acuerdo conjunto sobre preocupaciones comunes.

La negociación requiere que los participantes identifiquen puntos en los que difieren, se transmitan los unos a los otros cuáles son sus respectivas necesidades e intereses, creen varias soluciones posibles y lleguen a un acuerdo acerca de lo que se hará. La negociación es la principal manera en la que se redefinen viejas relaciones y se crean nuevas.

La negociación es un procedimiento que va paso a paso y da a las técnicas de comunicación y de pensamiento un marco que guía a los participantes hacia el descubrimiento de un acuerdo para todos satisfactorio. Dado que la negociación es un procedimiento sin ayuda – es decir, un procedimiento que no involucra a un tercero- los participantes se guían a sí mismos en el proceso de expresar lo que necesitan, probando la receptividad y las preocupaciones de la otra parte o partes intentando lograr la solución más satisfactoria que sea posible.

El procedimiento de negociación en colaboración incluye seis pasos:

- Acordar negociar.
- Conocer los distintos puntos de vista.
- Encontrar intereses comunes.
- Crear opciones en las que todos ganan.
- Evaluar las opciones.
- Elaborar un acuerdo.

### 5.2.-El juicio

**Juicio:** Un tercero imparcial impone una solución a las partes. En este caso la relación suele salir muy deteriorada.

### 5.3.-El arbitraje

**Arbitraje:** Participación voluntaria o requerida en un procedimiento, de explicar, presentar y justificar necesidades, intereses y/o posiciones y que resulta en un acuerdo obligatorio o recomendado decidido por un tercero neutral.

### 5.4.-La conciliación

**Conciliación:** Negociación voluntaria con la ayuda de un tercero que sirve para reunir a las partes para hablar o que transmite la información entre las partes. El conciliador propone soluciones a las partes.



## 5.5.-La mediación

**Mediación:** Participación voluntaria en un proceso estructurado en el que un tercero neutral ayuda a las partes a identificar y satisfacer sus intereses en relación con la disputa

Desde este punto de vista, mientras que la negociación puede ser muy formal, como en la negociación de contratos, o muy informal, como en el caso de amigos que negocian distintas preferencias para pasar la tarde, la mediación es un proceso formal, aunque de colaboración. La diferencia clave está en que aparece el Mediador, que es un tercero, imparcial, el cual va a ser quien va a marcar los pasos en el proceso de la mediación, para conocer los puntos de vista, descubrir los intereses comunes, recoger las opciones en las que todos ganan y evaluar dichas opciones con la posibilidad de llegar, las partes, a un acuerdo válido para ambos. La importancia está en el proceso y en la participación de las partes en el mismo y todo ello en un marco estructurado de sesiones conjuntas.

La mediación es una opción, que como todas, tiene sus límites pero suele ser la mejor opción cuando el conflicto es de larga duración, cuando han fracasado anteriores esfuerzos de negociación, cuando el proceso de comunicación entre las partes se ha roto, cuando una de las partes siente que el otro es más poderoso o que no se puede confiar en él, o cuando quienes podrían servir como conciliadores o solucionadores de problemas informales tienen roles o intereses relacionados con la disputa.

El rol de mediador es facilitar a todas las partes que alcancen un acuerdo si este es posible, o bien que si no lo hacen puedan poner el conflicto y reconstruir el proceso de comunicación roto anteriormente por las mismas.

Aunque ningún procedimiento de resolución de conflictos garantiza un resultado específico, Moore, (1986) nos dirá que la mediación aporta varios beneficios. La mediación es menos costosa que el litigio. La mediación facilita arreglos rápidos. La mediación puede dar respuesta a desequilibrios de poder al estructurar un tercero el intercambio de información. .

La mediación tiene tres características fundamentales:

- Voluntariedad
- Confidencialidad
- Imparcialidad

La mediación parte de la premisa básica de la necesidad de respetar a las personas, aunque nuestros intereses, necesidades o posiciones estén enfrentadas. En este sentido es una de las herramientas, entre otras muchas, que contribuyen a la mejora de la convivencia.

La mediación hace posible:

- La mayor implicación y participación de los individuos en la resolución de los conflictos.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

- La cooperación y colaboración de todos en la mejora de la convivencia.
- La modificación de actitudes frente al conflicto. Cuando hablamos de mediación siempre hablamos de diálogo, negociación y colaboración entre las partes.
- El desarrollo de valores de tolerancia y solidaridad.

### 5.5.1.-Fases de la mediación

#### **FASE 1: CREAR UN CLIMA ADECUADO.**

##### **Nos presentamos y les acogemos.**

En esta fase se presentan los mediadores y se establecen las normas básicas de la mediación:

- Esforzarse por resolver el problema.
- No interrumpir al otro mientras está hablando.
- No insultarse.
- Decir la verdad.
- No pelearse físicamente.
- Mantener la confidencialidad de todo lo que se hable durante la mediación

#### **FASE 2: QUÉ HA PASADO. CUÉNTAME.**

En esta fase las partes en conflicto cuentan qué ha pasado, como ha tenido lugar el conflicto, en que consiste, como lo ve cada una de las partes, que sentimientos les produce.... Las técnicas que debe emplear el mediador son fundamentalmente el parafraseo y el reflejo. Es importante que se hagan las preguntas adecuadas. Estas preguntas deben ser abiertas para garantizar que las partes nos trasmitan el mayor número de información. En resumen tenemos que escuchar activamente.

#### **FASE 3: QUÉ PODEMOS HACER. GENERAMOS ALTERNATIVAS.**

Las partes proponen soluciones al problema, cuantas más mejor.

Una vez recogidas todas las soluciones propuestas se han de ir negociando una por una para que acaben quedándose con una, la que más les guste. Los mediadores tenemos que ayudar a que lleguen a acuerdos que dejen satisfechos a ambos.

#### **FASE 4: LAS PARTES LLEGAN A ACUERDOS.**

Las partes llegan a acuerdos. Los acuerdos se presentan por escrito y las partes los firman, con el compromiso de cumplirlos.

En mediación la relación entre las partes suele salir fortalecida.

Sin embargo no todos los conflictos pueden ser mediados, ni todos los conflictos que se median llegan a solucionarse, también puede darse el caso de que las partes incumplan los acuerdos.



## 6.-BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Plan de acción tutorial en educación secundaria. Elaboración, desarrollo y materiales. Mercedes Blanchard Giménez, M<sup>a</sup> Dolores Muzás Rubio. Narcea, s.a. de ediciones.

Ser persona y relacionarse. Habilidades cognitivas y sociales, y crecimiento moral. Manuel Segura Morales. Narcea, s.a. de ediciones.

La educación para la convivencia y la paz: su teoría y su práctica. Juan benito Matínez. Ed. Diego Martín Librero- Editor, Murcia, 2001.

Educación para la tolerancia. Programa de prevención de conductas agresivas y violentas en el aula. Angel Latorre, Encarnación Muñoz. Ed. Declée de Brouwer, S.A., Bilbao 2001.

Juegos y deportes cooperativos. Terry Orlick. Ed. Popular.Madrid, 1986.

El juego consciente. El juego como medio para conocerse mejor. Fidel Delgado.Integral ediciones. Barcelona, 1986.

Construyendo la paz. Reconciliación sostenible en sociedades divididas. John Paul Lederach. Ed. Gernika Gogoratuz. Gernika, 1998.

Resolución del conflicto. Programa para Bachillerato y Ed. Secundaria. Tomos I y II. Ramón Alzate Sáez de Heredia. Ediciones Mensajero. Bilbao, 2000.

Prevención de la violencia y resolución de conflictos. El clima escolar como factor de calidad. Isabel Fernández. Ed. Narcea.Madrid, 1999.

Propuestas de intervención en el aula. Técnicas para lograr un clima favorable en la clase. M<sup>a</sup> T. Gómez, V. Mir, M<sup>a</sup> G. Serrats. Ed. Narcea.Madrid, 2000.

Resolución de conflictos en las escuelas. Manual para educadores. Kathryn Girard, Susan J. Koch. Ed. Granica S.A.. Barcelona, 1997.

Violencia y convivencia escolar. Revista interuniversitaria de formación del profesorado. N<sup>o</sup> 44, Agosto de 2002. Asociación universitaria de Formación del Profesorado ( AUFOP) .

Estrategias educativas para la prevención de la violencia. Mediación y Diálogo. Cruz Roja Juventud.

Como dar respuesta a los conflictos. La disciplina en la enseñanza secundaria. G. Casamayor (coordinador), varios autores. Ed. Gró de Irif, SL. Barcelona, 1998.

La violencia en el ámbito escolar. José Antonio González Valcarcel y Juan Benito Martínez. Edita: Jóvenes sin fronteras. 1999.

Cuadernos de sensibilización: Derechos Humanos. MPDL.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

Jóvenes y Minorías. Tú eliges. MPDL.

Caja de Herramientas. Gernika Gogoratz.

La mediación en Instituciones Educativas. Juan Carlos Torrego. ED. Narcea.

El conflicto: concepto, elementos y modelos de resolución. Luisa Sánchez. Tema 1,  
Curso sobre resolución de conflictos en el ámbito internacional y comunitario. IEPC

Materiales del Curso de Psicología Social y Dinámica de Grupos: Conducta humana,  
percepciones y procesos de comunicación interpersonal. Anastasio Ovejero Bernal.  
IEPC



## 7.-ANEXO: DINÁMICAS DE GRUPO

Los grupos humanos viven e interaccionan en el marco social. Pero reunir a un determinado número de personas en un aula no significa tener un grupo primario (objetivos comunes, relaciones afectivas cálidas y personales, interacción constante entre sus miembros), podemos estar solamente frente a un agrupamiento. Según la dinámica de grupos el grupo puede considerarse como “una persona moral” dotada de una existencia y un dinamismo propios, con una finalidad concreta. Es diferente a la suma de individuos que lo constituyen pero estrechamente dependiente de las relaciones que se establecen entre ellos. Definido así grupo y monitor no son dos realidades distintas. Es importante tener claro que el aspecto relacional del grupo es lo más importante, ya que, **es más fácil cambiar actitudes individuales con y a través del grupo que directamente con el individuo**. Si el grupo tiene una dinámica y una fuerza, su normativa y sus valores pesan en cada individuo.

Las técnicas de dinámica de grupos, intentan fomentar la participación de los miembros del grupo en el proceso de aprendizaje. Esto permite que los alumnos estén constantemente entrenándose en el desarrollo de determinadas habilidades: el manejo del diálogo, el respeto al otro y a sus opiniones, el trabajo cooperativo, la mejora de la autoestima y la empatía, la crítica constructiva, la defensa de un argumento.

Entendemos las técnicas de dinámica de grupos como un instrumento que puede facilitar la participación de los miembros de un grupo y fomentar la responsabilidad y el aprendizaje. Ahora bien, sabemos que antes de aplicar una técnica debe tenerse en cuenta su dinámica, objetivos, límites y estructura. Siempre debe aplicarse desde un objetivo claro y requiere respetar la intimidad y voluntariedad de cada miembro del grupo.

La técnica que presentamos a continuación tiene dos objetivos fundamentales: el primero realizar un acercamiento inicial al grupo y el segundo recoger sus expectativas frente al curso.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## **Dinámica 1- PEGADA DE MANOS**

### **OBJETIVOS:**

- Favorecer la comunicación inicial del grupo
- Fomentar el conocimiento entre los miembros del grupo
- Recoger las expectativas del grupo frente al taller

### **PARTICIPANTES:**

Grupo de al menos 7 personas y de no más de 30

### **MATERIAL:**

Folios, rotuladores, bolígrafos, cello, un trozo grande de papel o cartulina.

### **DESARROLLO:**

Cada uno dibuja la silueta de su mano derecha o izquierda en un papel y va rellenando cada uno de los dedos de la mano con las respuestas a las siguientes preguntas:

Meñique: Conocimiento inicial del tema

Anular: Aportaciones que te gustaría hacer

Corazón: Lo que te gustaría conseguir

Índice: Lo que no me gustaría que sucediese

Pulgar: Lo que esperas del curso.

Una vez contestadas las preguntas se hace una puesta en común. Se termina haciendo un mural con todas las manos pegadas en un trozo grande de papel.

### **EVALUACIÓN:**

Dificultades que encontraste

¿Cómo te sentiste realizando la dinámica?



## Dinámica 2- UN DILEMA MORAL

### RON Y TABACO

#### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

*Don Ramón es un viejo simpático, ya jubilado, buen bebedor y buen fumador, que, desde que murió su mujer, vive en casa de su hijo mayor. El anciano aporta su pensión y su simpatía, por lo que es querido de todos, especialmente por su nieta Esther, de quince años, que oye con interés las historias del abuelo y lo acompaña siempre que puede.*

*Pero ahora Don Ramón ha tenido un infarto y ha estado dos días en la UCI, muy grave. Hoy es el primer día de su traslado a una habitación del hospital y Esther le está haciendo compañía y procurando que esté tranquilo.*

*En esto, entra el cardiólogo que está atendiendo a Don Ramón, saluda a Esther y examina detenidamente al enfermo. Al terminar la auscultación le dice a Esther: “Tu abuelo es fuerte como un roble y ha escapado de esta. En un par de días más, si sigue la recuperación, lo enviamos a casa. Pero desde ahora quiero decirte una cosa: la principal causa del infarto ha sido el alcohol y el tabaco. Así que ahora, desde que vuelva a casa, nada de alcohol y nada de tabaco. Tú eres la responsable de que eso se cumpla”. Esther pregunta: “¿Ni una copita de ron con lo que a él le gusta?”. El médico responde “ni una copita, ni un dedal, ni una gota”.*

1. ¿Hay un problema en esta situación? ¿Quién o quienes tienen un problema? ¿Cuál es exactamente el problema de cada uno?
2. ¿Qué posibles alternativas tiene el abuelo? Enumera todas las que se te ocurran, cuantas más, mejor.
3. ¿Qué consecuencias te parece que tendría cada una de esas alternativas?

*Esther está muy contenta, porque ve que su abuelo mejora cada día. Ya lleva tres días en la casa y, aunque Don Ramón habla todavía poco, ya va recobrando su buen humor y su alegría. Hoy está especialmente animado y más charlatán que nunca, contándole a su nieta cómo fueron los días que pasó en la UCI y cómo en aquellos días se reía, por dentro, de los médicos, al verlos preocupados por él.*

*En medio de la conversación y de las risas de Esther, Don Ramón le dice: “Como ahora ya estoy bien, tráeme un purito palmero de los que tengo en el armario de mi cuarto y una copita de ese ron bueno que tiene escondido tu padre”. Esther se queda desconcertada, pero en seguida responde: “¿Ni hablar!, abuelo, el médico me encargó que ya no le diéramos nunca un cigarrillo, ni una gota de ron”.*

*El abuelo responde: “¿Nunca? ¿Eso significa que ya me condenas a cadena perpetua de no fumar y no beber? ¿qué sabrán los médicos? Anda muchacha, y tráeme el purito y la copa de ron, que cuando estaba en la UCI y los médicos creían que yo no los escuchaba, les oí decir que por mucho que me cuide en adelante, no serán muchos los meses que me quedan de vida. Por eso, si de todas maneras tengo que morir pronto, deja que muera contento y tráeme lo que te pido”*

*Esther queda confundida, pues comprende las razones de su abuelo, a quien ella quiere mucho, pero por otra parte recuerda las palabras tajantes del médico.*



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

### **DISCUSION MORAL:**

Una vez leída la historia y ejercitados, sobre ella, los **pensamientos causal, alternativo y consecuencial**, nos centramos ahora en la discusión del problema moral planteado.

- **Si tu fueras el nieto o la nieta y el médico te prohíbe dar alcohol o tabaco a tu abuelo, pero él, que va a vivir poco, te pide que se los des, ¿se lo darías?**

Planteado así el dilema moral, conviene recordar al grupo que se trata de dar un juicio moral práctico, lo que harían en esa situación. Así preparados, se les pide que digan, a mano alzada, quienes darían ron y tabaco al abuelo y quienes no. Si hay división de opiniones, se forman los grupos. Pero si hubiera unanimidad, se pueden hacer estas modificaciones al dilema:

- Si todos que si, se les puede decir que el médico te ha hecho responsable directamente a ti de que el abuelo no pruebe el alcohol ni el tabaco, que no es un simple consejo, sino una orden muy seria. Si siguen diciendo si, se les puede decir que tanto el médico como tus padres te han dicho que lo del abuelo no es un caso corriente, sino que la situación de su corazón hace que tanto el tabaco como el alcohol le puedan hacer un daño gravísimo.,.
- Si todos dicen que no, se les puede decir que también a ti te dijo el médico lo que el abuelo dice que oyó en la UCI: que de todas formas va a vivir muy poco. Si siguen diciendo no, se les puede decir que sólo darías al abuelo ron muy aguado y cigarrillos sin alquitrán.

Una vez que haya diferencia de opiniones, se tiene la discusión del dilema moral explicada anteriormente.

### **VALORES EN JUEGO:**

Terminada la discusión del dilema, se debate sobre los valores implicados en este dilema.

- El afecto a la familia y a las personas mayores
- La obediencia al médico que sabe más .
- La importancia de la calidad de vida no de la cantidad.
- Tal vez valores religiosos relacionados con la interpretación de la muerte

Una vez discutido el dilema e identificados los valores, debemos reflexionar sobre el **Estadio** de razonamiento moral en el que se movieron los alumnos durante el debate; por ejemplo:

- Si la razón principal para negarle al abuelo el ron y el tabaco fuera el temor a un castigo de los padres estaríamos en el estadio 1. Lo mismo, si la razón para dárselo fueran amenazas de castigo por parte del abuelo.
- Si dicen que él es mayor de edad y se lavan las manos de lo que el abuelo haga estaríamos en el estadio2.



- Si las razones para dar el ron y el tabaco o para no darlo fueran que iba a quedar mal, iba a defraudar al abuelo por una parte o a sus padres y al médico por otra, estaríamos en el estadio 3.
- Si se habla de la responsabilidad y el compromiso adquiridos por ser él quien se encarga de cuidar al abuelo, estamos en el estadio 4.
- Si se habla de calidad de vida y no sólo de cantidad y se dice que habría que hacer con el abuelo lo que querríamos para nosotros , estaríamos en el estadio 5 o el 6.

### **EVALUACIÓN DE LA SESIÓN:**

- Aportar diferentes soluciones al dilema moral planteado
- Identificación y debate de los valores en juego: Los Derechos Humanos.
- Reflexión sobre el valor de la vida humana y digna.
- Trabajo en equipo



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

### Dinámica 3- EL JUEGO DE LOS OFICIOS

#### OBJETIVOS DE LA SESIÓN:

- Desarrollar habilidades de comunicación no verbal y de expresión corporal.
- Analizar la importancia del respeto a los turnos de intervención en una comunicación eficaz.
- Identificar los factores que facilitan la comunicación no verbal.
- Identificar los mensajes transmitidos por los compañeros.
- Fomentar la creatividad y la cohesión del grupo

#### DESARROLLO:

Nos colocamos de pie en círculo.

Cada uno, respetando los turnos de intervención, deben salir al medio del círculo formado por sus compañeros y representar con mímica y gestos una profesión, por ejemplo **Carpintero**. (para romper el hielo puede salir primero el monitor)

A continuación, cuando este alumno haya finalizado de realizar su representación, otro alumno, debe representar otra profesión o acción relacionada con la que anteriormente había representado su compañero; por ejemplo un **vendedor de muebles**. Los alumnos, según la representación de sus compañeros deben identificar, qué profesión o acción está realizando el compañero que se encuentra en el centro del círculo. Aquel que crea haber adivinado de que se trata, sale al círculo y continúa la acción, representando algo que tenga relación con lo anterior.

Poco a poco todos los alumnos deben ir enlazando las profesiones y representando una acción o profesión relacionada con la anterior.

#### EVALUACIÓN:

¿Han participado todos los alumnos? Es muy importante que el monitor intente que todos los alumnos participen. Se puede ayudar en el caso de que algún alumnos se inhiba. Nunca debemos obligar, en el caso de que alguien se niegue a participar.

¿Hemos **identificado** correctamente los mensajes o profesiones que representaron los alumnos?

¿Hemos **relacionado** bien unas profesiones con otras?

¿Qué expresiones o gestos de los compañeros nos han ayudado más para entender lo que estaban representando?



## Dinámica 4.-MENSAJES MEZCLADOS

### OBJETIVO:

- Examinar la dinámica de recibir señales de comunicación verbal y no verbal que crean conflicto unos con otros.
- Examinar de qué manera las señales no-verbales pueden llevar al receptor a tomar actitudes que pueden afectar el proceso de la comunicación.
- Desarrollar una comprensión sobre la importancia y el impacto de ser directo y congruente en todas las formas de comunicación interpersonal.

### MATERIAL:

- Una copia de la Hoja de Instrucción para el Emisor de Mensajes Mezclados para cada subgrupo
- Una copia de la hoja de Instrucción para el Observador de mensajes Mezclados para cada subgrupo.
- Una de las cuatro diferente Hojas de Instrucción para cada Receptor de Mensajes Mezclados de cada grupo.
- Pizarra y tizas.

### DESARROLLO:

- I. Se divide al grupo en tres subgrupos. Cada subgrupo debe dividirse en dos: elegirán al emisor, al receptor y a los observadores. La estructura de los grupos es la siguiente:

Grupo A		Grupo B		Grupo C		Grupo D	
A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2
Emisor	Recept	Emisor	Recept	Emisor	Recept	Emisor	Recept
y	or y	y	or y	y	or y	y	or y
observ	observ	observ	observ	observ	observ	observ	observ
adores	adores	adores	adores	adores	adores	adores	adores

- II. Cada grupo actuará por turnos. Ellos decidirán que grupo participará primero.
- III. Al primer grupo se le da: al emisor y los observadores de ese subgrupo se les da la hoja de instrucciones para el emisor de mensajes mezclados y hoja de instrucciones para el observador. Se les dice a los observadores de este subgrupo que deben observar fundamentalmente al emisor del otro equipo. Al receptor del grupo se le da la hoja de instrucciones para el receptor: hoja I. A los observadores se les da su hoja correspondiente. Se pide al subgrupo donde estará el emisor que deben elegir un tema de conversación, que permita que el emisor este hablando varios minutos.
- IV. Los dos subgrupos no pueden intercambiar información.
- V. Se inicia el ejercicio. Deben estar hablando dos minutos. Una vez pasado ese tiempo, se comparte la información de las instrucciones y se pregunta a los observadores que les ha parecido.
- VI. A continuación interviene el otro grupo. Se divide nuevamente el grupo en dos subgrupos: b1 y b2. Al grupo b1 se le da la hoja de instrucciones para el emisor y para los observadores. Al grupo b2 se les da la hoja de instrucciones nº 2 para el receptor y la hoja de instrucciones para los observadores.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

- VII. Se inicia la comunicación, que debe durar dos minutos. Al finalizar los observadores dicen lo que han observado.
- VIII. Se hace la misma operación con los grupos 3 y 4.
- IX. Cuando todos hayan finalizado se discute sobre los aspectos que hemos observado y cuales dificultan la comunicación y cuales la facilitan, los efectos que los diferentes papeles de los receptores tuvieron sobre los sentimientos y percepciones de los emisores. El Facilitador con brevedad explica el papel de los receptores, y los miembros discuten sobre:
1. Cómo se sintieron representando los diferentes papeles de receptor.
  2. Cómo se sintieron tratando de comunicarse con los diversos tipos de receptores (incluyendo frustraciones y satisfacciones).
  3. El nivel de comunicación logrado por cada grupo y cada estilo de receptor.
- El Facilitador puede hacer una lista o una gráfica de los puntos principales en la pizarra.
- X. VI. El Facilitador examina y desarrolla la importancia de la congruencia, la claridad y la apertura en la comunicación, a nivel tanto verbal como no verbal. Luego pide comentarios de los participantes sobre su experiencia en el ejercicio.
- XI. VII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

## HOJA DE TRABAJO

### HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL EMISOR DE MENSAJES MEZCLADOS

Usted y su receptor deben continuar la conversación que su grupo ha comenzado. Intente lo más posible comunicar su mensaje a su pareja. Es responsabilidad suya continuar la conversación. No comente o comparta estas instrucciones en este momento.

### HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL OBSERVADOR DE MENSAJES MEZCLADOS

Su misión es simplemente recabar información sobre lo que el emisor y receptor están haciendo durante la conversación. No se interese tanto en el **CONTENIDO** de la conversación, sino escriba sus observaciones sobre los **PROCEDIMIENTOS** que emplean para comunicarse. Preste atención a lo que hacen el emisor y el receptor (contacto visual, gestos, posición del cuerpo y otro tipo de conducta no verbal) Describa lo que ve tan exactamente como pueda, sin juzgarlo. No comente o comparta éstas instrucciones, en este momento.

### HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL RECEPTOR DE MENSAJES MEZCLADOS

#### Nº 1

Usted y su emisor deben continuar la conversación que su emisor iniciará dentro de unos minutos. Debe parecer atento y escuchar con cuidado lo que su pareja le dice, pero debe retar todo lo que diga. Puede interrumpir mientras se encuentra hablando, anticipar lo que se dirá a continuación y disentir o presentar su punto de vista. Puede señalar con un dedo, inclinarse hacia delante en señal de agresión y realizar otros actos no verbales que enfatizen su comportamiento verbal. Usted es el crítico.



Después que haya realizado sus juicios o críticas, espere y anime a su pareja para que continúe la conversación. Su tarea es no ser parte de la conversación por lo tanto, simplemente interrumpa, manifieste su desacuerdo o refute lo que diga. Si su pareja hace una pausa, guarde silencio hasta que él comience a hablar de nuevo, y luego asuma su papel. No comparta o discuta éstas instrucciones por el momento.

### **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL OBSERVADOR DE MENSAJES MEZCLADOS**

Su misión es simplemente recabar información sobre lo que el emisor y receptor están haciendo durante la conversación. No se interese tanto en el **CONTENIDO** de la conversación, sino escriba sus observaciones sobre los **PROCEDIMIENTOS** que emplean para comunicarse. Preste atención a lo que hacen el emisor y el receptor (contacto visual, gestos, posición del cuerpo y otro tipo de conducta no verbal)  
Describa lo que ve tan exactamente como pueda, sin juzgarlo. No comente o comparta éstas instrucciones, en este momento.

### **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL RECEPTOR DE MENSAJES MEZCLADOS. Nº 2**

Usted y su emisor deberán continuar la conversación que su emisor comience. Debe escuchar con cuidado lo que su pareja está diciendo, pero también podrá transmitirle señales no verbales que indiquen su total aburrimiento, por ejemplo: mire hacia otro lado, hágase el tonto, húndase en su silla o estírese en el suelo, retuézase y jugueteo, limpie sus uñas, juegue con su ropa, etc. Si su pareja lo culpa de falta de interés, insista que si lo está - hasta puede repetir lo que le ha dicho -, pero siga enviando señales no verbales de aburrimiento. No comente o comporta estas instrucciones en este momento.

### **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL OBSERVADOR DE MENSAJES MEZCLADOS**

Su misión es simplemente recabar información sobre lo que el emisor y receptor están haciendo durante la conversación. No se interese tanto en el **CONTENIDO** de la conversación, sino escriba sus observaciones sobre los **PROCEDIMIENTOS** que emplean para comunicarse. Preste atención a lo que hacen el emisor y el receptor (contacto visual, gestos, posición del cuerpo y otro tipo de conducta no verbal)  
Describa lo que ve tan exactamente como pueda, sin juzgarlo. No comente o comparta éstas instrucciones, en este momento.

### **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL RECEPTOR DE MENSAJES MEZCLADOS Nº 3**

Usted y su emisor deben continuar la conversación que su emisor iniciará dentro de un momento. Debe parecer atento, escuchar con cuidado y aprobar todo lo que su pareja diga, sin importar lo que usted piense al respecto. Cuando su opinión se oponga a lo que su pareja dice, sonría mientras indica su aprobación. Puede hacer comentarios como "Es una buena (gran) manera de decir las cosas", "Es muy intuitivo de tu parte",



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

"Hombre", etc. Resístase a cualquier invitación de su pareja a dar su verdadera opinión ("vaya, estoy de acuerdo contigo") o criticar o juzgar las ideas que comunica. No comente o comparta estas instrucciones en este momento.

### **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL OBSERVADOR DE MENSAJES MEZCLADOS**

Su misión es simplemente recabar información sobre lo que el emisor y receptor están haciendo durante la conversación. No se interese tanto en el **CONTENIDO** de la conversación, sino escriba sus observaciones sobre los **PROCEDIMIENTOS** que emplean para comunicarse. Preste atención a lo que hacen el emisor y el receptor (contacto visual, gestos, posición del cuerpo y otro tipo de conducta no verbal) Describa lo que ve tan exactamente como pueda, sin juzgarlo. No comente o comparta éstas instrucciones, en este momento.

### **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL RECEPTOR DE MENSAJE MEZCLADOS Nº 4**

Usted y su emisor deben continuar la conversación que su emisor iniciará dentro de unos minutos. Debe escuchar con atención a su pareja y perseguir activamente las ideas que le está compartiendo. Indique que entiende sus ideas citándolas (repitiéndolas). Si no está de acuerdo, simplemente declare sus ideas con calma y lógica. Pida una aclaración o ejemplos que pudieran serle útiles. También puede indicar que esta interesado en la conversación usando señales no verbales tales como establecer contacto visual e inclinándose hacia el emisor. No trate de adueñarse de la conversación o cambiar su curso. Aunque su pareja sea el "emisor", usted debe representar el papel activo en el proceso de hacer la conversación lo más clara y recíproca posible. No comente o comparta estas instrucciones en este momento.

### **¿QUÉ RESPONDO?**

Lee con atención la situación de Juana y redacta a continuación la respuesta que tú crees que le darías.

JUANA:

Estoy disgustada con las personas con las que vivo. A mi no me gusta el desorden y ellas pasan de ordenar y limpiar la casa. Nunca hacen su parte del trabajo y yo tengo que limpiarlo todo. Son muy poco consideradas conmigo.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## ¿QUÉ RESPONDO?

Lee con atención la situación de Juana y redacta a continuación la respuesta que tú crees que le darías.

JUANA:

Estoy disgustada con las personas con las que vivo. A mi no me gusta el desorden y ellas pasan de ordenar y limpiar la casa. Nunca hacen su parte del trabajo y yo tengo que limpiarlo todo. Son muy poco consideradas conmigo.

Señala con una cruz la respuesta más parecida a la que tu compañero/a ha dado al ejercicio de Juana.

Posibles respuestas:

1.- Tú no deberías limpiar y ordenar siempre la casa. Tienes que poner remedio o no podrás aguantar esta situación. Habla con ellas y diles que si las cosas no cambian te vas.

2.- Lo que pasa es que eres demasiado perfeccionista y ellas están abusando de ti. Son muy desordenadas y a ti te interesa mucho dar una imagen de limpieza.

3.- ¿Cuánto tiempo llevas viviendo con ellas?. ¿Te han ayudado alguna vez a limpiar la casa?. ¿Es alquilado el piso?. ¿Quién lo ha alquilado?. ¿Hasta cuando os habéis comprometido a estar juntas?. ¿Pagáis todas lo mismo?

4.- Tienes razón. Yo creo que cuando os conozcáis mejor colaborarán más. Cuando se den cuenta de que te gusta que la casa esté ordenada y limpia serán más consideradas. No te lo tomes tan a pecho.

5.- A ver si lo entiendo: piensas que tus compañeras deberían ordenar mejor sus cosas y limpiar más. Me da la impresión de que te sienta muy mal que no lo hagan ¿no? Aparte de eso, ¿cómo es tu relación con ellas?, ¿se portan todas igual?



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## TIPOS DE RESPUESTAS

**ACONSEJAR Y VALORAR:** consiste en dar consejo y emitir un juicio sobre la bondad o corrección de lo que está expresando el emisor. “Ya se cual es la solución”

Puede ayudar cuando te están pidiendo que hagas una valoración	Trasmite una actitud moralizadora
	A veces el emisor solo busca ser escuchado o que le corroboren una idea que ya tenía
	Puede crear una barrera que impide que se profundice más en el problema
	Puedes dar a entender que tu juicio es superior. La otra persona no quiere sentirse inferir
	Es una respuesta rápida y fácil pero puedes dar a entender que no te preocupas lo suficiente para dedicar tu tiempo a la otra persona
	No ayuda a que la gente se haga responsable de sus propios problemas
	Expresa más tus valores, necesidades y perspectivas que los valores de la otra persona

**ANALIZAR E INTERPRETAR:** Muestra la intención de enseñar, de decir al emisor lo que significa su problema. “ya se cual es tu problema”

	Pone al emisor a la defensiva y le desanima a que revele más sus sentimientos e ideas
	Trasmite la idea de que yo te conozco mejor de lo que tú te conoces a ti mismo

**PREGUNTAR E INDAGAR:** Las preguntas te pueden ayudar a entender mejor el problema. También pueden ayudar a que el propio emisor clarifique sus sentimientos e ideas

	Las preguntas por si solas no darán al emisor la idea de que te preocupas por su problema. Pueden llegar incluso a molestar.
--	--

**TRANQUILIZAR Y APOYAR:** “No te preocupes...”, “todo saldrá bien...”

Puede servir para que la persona se sienta apoyada y pueda orientarse hacia una solución	Puede transmitir falta de interés y de comprensión
	No contribuye a clarificar las causas ni las posibles soluciones al problema
	A menudo es una forma de decir “no deberías sentirte como te sientes”



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

**PARAFRASEAR Y COMPRENDER:** Consiste en devolver con tus palabras lo que tú has captado del mensaje de otra persona. Haces de espejo y ayudas a dejar ver cual es el trasfondo del tema

Indica que intentas comprender los sentimientos e ideas del emisor	
Puede poner en marcha un proceso de clarificación y de resumen que logra una comprensión más clara y precisa del problema. La persona puede explorar su propio mensaje, centrarlo mejor y conferirle más sentido	
Ayuda a poner el acento en lo más importante	
Amplía la percepción. Te permite salir del detalle para ver que hay más allá	
Es una forma eficaz de comunicar a una persona que te interesa como ser humano.	



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## **Dinámica 5.-LOS MENSAJES**

### **DEFINICIÓN:**

Se trata de comunicar un mensaje en una situación de comunicación difícil.

### **OBJETIVOS:**

Valorar la importancia de unas condiciones mínimas para que la comunicación sea posible. Fomentar conductas de cooperación.

### **PARTICIPANTES:**

Grupo, clase, ...-a partir de 6 años-

### **MATERÍAL:**

Cuatro fichas o recortes de prensa con textos a transmitir.

### **DESARROLLO:**

Las personas que participan se dividen en 4 subgrupos que se sitúan en los extremos de una cruz. Cada subgrupo elige un/a representante. Este/a se coloca detrás del subgrupo opuesto. A cada representante se le entrega un mensaje que debe transmitir a su grupo a una señal, (os/as 4 representantes mandan su mensaje. Cuanto más griterío, mejor.

Los mensajes pueden ser trozos de un texto, y el juego termina cuando cada subgrupo recita el texto original. Para más confusión puede darse el mismo mensaje a todos los subgrupos.

### **EVALUACIÓN:**

Valoración del proceso. Dificultades surgidas. ¿Cómo se solucionaron?

### **FUENTE:**

Rodero.

**Textos tomados del Libro "Contáronmelo pa que lo contara" de Milio el del Nido.**

### **TEXTO 1:**

Vivía una vez nun pueblu una muyeruca mayor, d'estes que nun yes a saber los años que tienen, bastante fea, soltera y tenía una casina vieya, d'esas de piedra, medio cayendo y taba una tarde d'iviernu haciendo calceta al pie la llariega, mui tranquila, cuando de repente, onceptu un onceptua tremendu na chimenea y rodeada d'una nube de fumu, llántase- y delante una fada, pero una fada como les de les onceptua, con palín con onceptuar y too, la once quedo ablucaada.

Vivía una vez en un pueblo una mujer mayor, de estas que no eres capaz de saber los años que tienen, bastante fea, soltera y tenía una casa vieja, de esas de piedra, medio cayendo y estaba una tarde de invierno haciendo calceta al pie del fuego, muy tranquila, cuando de repente, sintió un estruendo tremendo en la a chimenea y rodeada de una nube de humo, aparece delante un hada, pero una hada como las de las películas, con palo con estrella y todo, la mujer quedo pasmada



## TEXTO 2:

La fada dixoi a la vieya:

- Pero venga once, paeces fata, nun ves que soi la to fada madrina. Venga, pídemme los tres deseos, pero pídelos yá, ¿nun ves lo atrasada qu'ando que nun tuvi oncep de venir vete antes? ¡Venga!, pidi algo.

La once mediu plasmada acertó a dici-y:

- Bueno si mi arreglases la casa, que ta casi cayendo...
- ¡Yá tá! Pidi otu, pero ¡date prisa, ne!- y tocó co la varina na paré y, de golpe, aquella casina vieya convirtióse nuna casona de piedra impresionante.

El hada le dijo a la vieja:

- Pero venga mujer, pareces tonta, no ves que soy tu hada madrina. Venga, pídemme los tres deseos, pero pídelos ya, ¿no ves lo atrasada que ando que no tuve tiempo de venir a verte antes? ¡Venga!, pide algo.

La mujer medio pasmada acertó a decir:

- Bueno si mi arreglases la casa, que esta casi cayendo...
- ¡Ya está! Pide otro, pero ¡date prisa!- y tocó con la varina en la pared y, de golpe, aquella casina vieja se convirtió en una casona de piedra impresionante.

## TEXTO 3:

La fada madrina dixoi a la vieya, oncept de concedei el primer deseu:

- Venga, ne, venga, que ye pa güei.

La vieyina contestoy:

- Bueno..., arregléstimi la casa... si me pudieres arreglar a mi, soi vieya y fea, si me cambiares por moza y guapa.
- Ras ¡ ¡Ya ta! Tocola co la onceptuar y quedo fecha una neña de dieciocho años, alta, roxa, de güeyos azules..., guapísima.
- Pero date prisa, ne, ¡que nun tengo tol día! Pídemme'l tercer deseu d'una vez.
- Esto..., claru, arregléstime la casa y a mí, ¡vaya oncept! ¿quién me conoz!, buenu si hubiera un mozu....



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

El hada madrina le dijo a la vieja, después de concederle el primer deseo:

- Venga, venga, que es para hoy.

La vieja contestó:

- Bueno..., me arreglaste la casa... si me pudieras arreglar a mi, soy vieja y fea, si me cambiases por moza y guapa.
- Ras ¡ ¡Ya está! La tocó con la varita y quedo hecha una niña de dieciocho años, alta, rubia, de ojos azules..., guapísima.
- Pero date prisa, ¡que no tengo todo el día! Pídeme el tercer deseo de una vez.
- Esto..., claro, me arreglaste la casa y a mí, ¡vaya milagro! ¿quién me conoce?, bueno si hubiera un chico....

#### **TEXTO 4:**

La hada madrina le concedió los dos deseos a la vieja, (arreglarle la casa y convertirla en moza guapa) buscó algo para convertirlo en mozo. Empezó a mirar a un lado y al otro, hasta que vio al gato. Tocó con la varita y el gato se convirtió en un mozo... ¡Fuu! Venti años, pelo castaño, gueyos negros. ¡Parecía un príncipe!

La hada madrina coló escopetada.

Quedaron los dos mozos solos, mirándose a los gueyos, garraronse de las manes... y..., cuando taben toos emocionaos diz el mozo:

- ¡Ai!... Lo que podíamos facer tu y yo... ¡ Si nun me hubieres capao cuando yera gato!

El hada madrina después de concederle los dos deseos a la vieja, (arreglarle la casa y convertirla en moza guapa) buscó algo para convertirlo en chico Empezó a mirar a un lado y al otro, hasta que vio al gato. Lo tocó con la varita y el gato se convirtió en un chico... ¡Fuu! Veinte años, pelo castaño, ojos negros. ¡Parecía un príncipe!

El hada madrina marchó a toda prisa.

Quedaron los dos mozos solos, mirándose a los ojos, se cogieron de las manos.. y..., cuando estaban todos emocionados dijo el chico:

- ¡Ay!... Lo que podíamos hacer tu y yo... ¡ Si no me hubieses castrado cuando era gato!

#### **Paz, violencia y conflicto**

A la hora de trabajar con los alumnos los conceptos de paz, violencia y conflicto partimos de la premisa de Galtung según la cual “llamar paz a una situación en la que imperan la pobreza, la represión y la alienación es una parodia del concepto de paz”.



La concepción de paz dominante en el mundo continua siendo la occidental, heredada del concepto de pax romana : ausencia de conflictos bélicos entre estados. Desde el nacimiento de la Investigación para la paz, el concepto de paz adquiere un nuevo significado al asociarla al concepto de violencia. Como señala Galtung existen dos tipos de violencia: directa y estructural. La primera se entiende como agresión física, verbal o psicológica directa y la segunda sería sinónima de injusticia social.

Los estudios científicos realizados sobre el tema confirman plenamente la hipótesis según la cual la violencia genera violencia, es decir, que convivir con la violencia aumenta el riesgo de ejercerla o de convertirse en su víctima. Podemos entenderla como una alternativa, bastante habitual, de resolver situaciones o conflictos para los que se carece de otro tipo de recursos a la hora de enfrentarlos. Para trabajar el problema de la violencia hemos de tener en cuenta los componentes que intervienen en las conductas violentas:

- 1) componente cognitivo: a la violencia subyacen deficiencias cognitivas que impiden comprender los problemas sociales y que conducen a: concepción de la realidad de forma dicotómica (bueno/malo), graves dificultades para inferir adecuadamente cuales son las causas que originan los problemas, tendencia a extraer conclusiones generales a través de experiencias particulares (prejuicios, estereotipos), problemas en el procesamiento de la información y en la toma de decisiones.
- 2) Componente afectivo. El riesgo de la violencia aumenta cuando ésta se asocia a valores o a personas con las que el sujeto se identifica. Se suele asociar la violencia con el poder y se la considera como una forma legítima de responder al daño que se cree haber sufrido o de conseguir los objetivos que se plantea alcanzar.
- 3) Componente conductual. La violencia suele producirse por falta de habilidades que permitan resolver los conflictos sin recurrir a ella y se refuerza a través de experiencias en las que nos sirve o vemos que sirve a los demás a la hora de lograr sus objetivos.

En esta sesión intentaremos trabajar el componente cognitivo del concepto de paz, entendido como ausencia de violencia e intentaremos que comprendan las dos formas referidas de violencia, relacionándolas con violaciones habituales de los derechos individuales y colectivos.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## Dinámica 6: ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA?

Fuente: Cruz Roja Juventud. Variante: MPDLA

### OBJETIVOS:

Debatir y clarificar las ideas sobre la violencia

Analizar el concepto de violencia estructural (dinámica de verdad todos iguales)

Clarificar el concepto de Paz

Relacionar el concepto de violencia (tanto directa como estructural ) con los derechos de las personas

### DESARROLLO:

Colocar cuatro cartulinas alrededor del aula, cada una con los títulos siguientes: Muy violento, violento, agresivo, pacífico.

Se nombra en voz alta, de una en una todas las acciones de la lista que se presentan a continuación:

Disparar, conducir de forma temeraria, pegar a tu hermano, amenazar con pegar a alguien, poner una bomba en un centro comercial, pena de muerte por cometer un asesinato, gritar a un niño, hacerse voluntario de una ONG, hacer una pintada en un muro, pegar a alguien, colocar minas terrestres, vender drogas, escuchar a alguien con el que no estas de acuerdo, desobedecer, insultar a un homosexual, hacer campaña contra el maltrato a las mujeres, humillar a una persona de otra cultura, contar un chiste sexista, racista o xenófobo, ayudar a alguien que está siendo agredido, maltratar a tú mujer, ayudar a un anciano, cortar el suministro de agua de la ciudad, disparar a un culpable, pinchar las ruedas de un coche, ver una película violenta, torturar a un animal, calumniar a un desconocido, abusar de otros, abandonar a un perro, no enviar a los hijos al colegio, ayudar a un enfermo, hacer experimentos con animales para probar cosméticos, defenderse agrediendo, asaltar sexualmente, robar comida para dársela a otros que la necesitan, apoyar una ley de extranjería que impida a los inmigrantes trabajar en aquello para lo que están capacitados.

Según se van nombrando las acciones, cada uno de los participantes decide por si mismo el grado de violencia que implican y se coloca junto a la correspondiente cartulina. En algunas acciones, se pide a los participantes que traten de convencer a otros para que cambien su opinión y se muevan a otra cartulina.

Tener en cuenta que en una situación violenta hay dos protagonistas: quien la ejecuta y quien la recibe.

Relación acciones violentas/ violación de derechos humanos.

- conducir de forma temeraria: Las únicas limitaciones a los derechos de una persona vendrán del respeto de los derechos de los demás, así como de las justas exigencias del orden público, la moral y el bienestar general.
- pegar a tu hermano: nadie será sometido a torturas o tratos degradantes e inhumanos  
poner una bomba en un centro comercial, pena de muerte por cometer un asesinato: todo individuo tiene derecho a la vida...



- vender drogas: Las únicas limitaciones a los derechos de una persona vendrán del respeto de los derechos de los demás, así como de las justas exigencias del orden público, la moral y el bienestar general.
- escuchar a alguien con el que no estas de acuerdo: nadie podrá ser molestado por causa de sus opiniones
- insultar a un homosexual: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración sin distinción de raza, color, sexo, religión...o cualquier otra condición.
- humillar a una persona de otra cultura: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- contar un chiste sexista, racista o xenófobo: nadie será sometido a torturas o tratos degradantes e inhumanos.
- No enviar a los hijos al colegio: toda persona tiene derecho a la educación. La elemental deberá ser obligatoria y gratuita. La educación favorecerá el pleno desarrollo de cómo persona.

### **DEBATE:**

Intentaremos generar un debate a través de las siguientes preguntas:

Cómo definirías la agresividad?

Se te ocurre otro ejemplo de una situación violenta que tú hayas vivido?

Consideras imprescindible la violencia?

Qué entiendes por violencia?

Para clarificar el concepto de violencia estructural se puede desarrollar la siguiente dinámica:



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## Dinámica 7.- ¿TODOS IGUALES?

Se divide a la clase en dos grupos, uno frente al otro. En el centro se coloca el monitor con una serie de tarjetas en las que están escritas los derechos humanos.

La forma de conseguir tarjetas es contestando correctamente a las preguntas que les hará el monitor. A un grupo se les harán preguntas fáciles y otro difíciles. Una vez contestadas las preguntas y repartidas las tarjetas se fomentará un debate sobre si consideran que todos somos verdaderamente iguales ante la ley y si todos tenemos iguales posibilidades en el marco normativo que establece la sociedad en la que vivimos.

Preguntas:

### Grupo A:

- 1) Quién descubrió América?
- 2) Hay algún país oficialmente esclavista?
- 3) Por qué se caracterizan los árboles de hoja caduca?
- 4) Capital de Francia?
- 5) Cuanto dura la rotación de la tierra?
- 6) Qué comen los herbívoros?
- 7) 40+60-10?
- 8) En qué país está la torre de Pisa?
- 9) Quién fue el último español en ganar el tour de Francia?
- 10) Quién es el marido de la infante Elena?

### Grupo B:

- 1) cuánta gente iba en los barcos?
- 2) Cuantos esclavos salieron de África?
- 3) Por qué se caracterizan los árboles de hoja perenne?
- 4) Capital de Sri Lanka?
- 5) Número de estrellas de la via láctea?
- 6) Proceso de descomposición del átomo?
- 7)  $525 \times 32.5$ ; por raíz cuadrada de 5.4732 (en 10 segundos)
- 8) Dónde está el acueducto de Segovia?
- 9) Quién fue el primer ganador del tour de Francia?
- 10) Cuántos pares de zapatos tiene Isabel Preisler?

### EVALUACIÓN:

Recogida de ideas previas de los participantes sobre la violencia: han aportado experiencias personales, han participado en la actividad aportando opiniones e ideas sobre el tema?. Resultan cotidianas las manifestaciones violentas y por tanto lo ven como algo natural y consustancial al ser humano?

Aclaración de conceptos: conocían y comprendían el concepto de paz, entendida como ausencia de violencia? Han entendido el nuevo concepto de paz que se les presenta? Comprenden los tipos de violencia?



Evaluación conductual: El grupo se interesó por el tema tratado? Los alumnos participaron en el debate? De forma ordenada?. Plantearon sus opiniones con argumentos? Observaste algún cambio en cuanto a su concepción de paz y violencia?

## UNA APROXIMACIÓN AL CONFLICTO

Definiremos la violencia como una forma más de resolución de conflictos, por tanto, reemplazable por otras muchas alternativas.

Continuaremos definiendo el conflicto:

- Los conflictos son situaciones
- En las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo
- Porque sus posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores son incompatibles o son percibidos como incompatibles, \*\*
- Donde juegan un papel muy importante las emociones y sentimientos.
- Y donde la relación entre las partes en conflicto puede salir robustecida o deteriorada en función de cómo sea el proceso de resolución del conflicto.

\*\*Posiciones: Son las respuestas que dan las personas al ¿qué quieres?

Intereses y necesidades: son las respuestas que dan las personas al ¿por qué lo quieres?, ¿para qué lo quieres?

La palabra conflicto deriva del latín *conflictus* significando “para atacar juntos”. El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el conflicto en su primera acepción como “combate, lucha, pelea”, en su segunda como “enfrentamiento armado”, en su tercera como “apuro, situación desgraciada y de difícil salida”, y finalmente en cuarto lugar como “problema, cuestión, materia de discusión”. Una definición simple sería: **“un desacuerdo entre dos o más personas”**

Las personas no somos seres neutros. Somos un entramado de puntos de vista, de sentimientos, de impresiones, de imágenes e intereses que construimos a partir de la relación activa con los otros. Así los encuentros y las coincidencias, las diferencias y los conflictos forman parte también de nuestras relaciones cotidianas, no somos ajenos al disenso, ni a la posibilidad de que nuestros intereses entren en choque con los de otros. Sería imposible pensar una comunidad, grande o pequeña que no tuviera conflictos y en la que nunca entraran en desacuerdo las personas. El conflicto es, pues, consustancial al ser humano.

El trabajo en resolución de conflictos está basado en la idea de que el conflicto es un valor positivo. Si se maneja de forma constructiva puede tener muchos beneficios. Nos puede ayudar a:

- Aprender mejores caminos de resolver problemas
- Construir relaciones mejores y más duraderas
- Aprender más sobre nosotros mismos y los demás



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## Dinámica 8.-EL PARAGUAS DEL CONFLICTO

Muchos jóvenes están de acuerdo en que en su experiencia hay una gran cantidad de conflictos, y que la palabra conlleva una gran cantidad de asociaciones. Los alumnos deben considerar lo que ellos ya saben y creen sobre el conflicto, lo que supone en nuestras vidas, lo que significa para ellos y cómo les afecta. Para esta exploración los estudiantes pueden construir sus propias definiciones de conflicto, y aumentar la conciencia de su complejidad. En esta sesión se discutirá qué palabras, sentimientos y asociaciones les vienen a la mente cuando piensen en la palabra conflicto.

### OBJETIVOS:

- Recoger la visión que los estudiantes tienen acerca del conflicto.
- Reedefinir juntos el conflicto.
- Ver el conflicto como algo positivo

### MATERIALES:

Hoja de trabajo: el paraguas del conflicto

### DESARROLLO:

- Se divide al grupo en parejas
- Se dice a los estudiantes que necesitan encontrar una palabra diferente para cada espacio del paraguas. Comenzar llenando el paraguas con tantas palabras, fruto de su experiencia, como se les ocurran (sentimientos que les provocan, maneras de solucionarlo, cuando hay un conflicto hay ....)
- Una vez rellenado el paraguas, los estudiantes explicaran al resto las palabras que han utilizado para definir el conflicto.
- El monitor irá apuntando en la pizarra todos los términos que los alumnos asocian al conflicto.
- Analizar los términos negativos, positivos o neutros que hemos utilizado para definir el conflicto.
- Podemos terminar la sesión, si da tiempo, pidiendo a los alumnos que de forma anónima escriban en un papel algún conflicto que les afecte personalmente.

### EVALUACIÓN.

Ha resultado difícil rellenar el paraguas

Para definir el conflicto, ¿hemos utilizado más palabras positivas o negativas?

Aparecen muchas palabras relacionadas con sentimientos?

Aparecen muchas palabras que hacen referencia a la forma que tenemos de abordar los conflictos?

Aparecen muchas palabras referidas a las consecuencias de los conflictos?

Podemos encontrar algo positivo en nuestras definiciones de conflicto?

Los alumnos exponen conflictos personales?

Fuente:

Community Boards, adaptación al castellano de Ramón Alzate Sáez de Heredia, *Resolución del conflicto. Programa para bachillerato y Educación Secundaria. Tomo 1*, Mensajero, Bilbao, 2000

Juan Carlos Torrego, *Mediación de conflictos en instituciones educativas*, Narcea, Madrid, 2000.



## Dinámica 9.-EL JUEGO DE LA MANDARINA

### OBJETIVOS:

- Diferenciar entre dos elementos fundamentales en los conflictos: las posiciones y los intereses.
- Analizar la importancia de la comunicación en los conflictos.

### DESARROLLO:

- Se divide a la clase en parejas.
- A cada miembro de la pareja se le da un texto. El monitor pide a los participantes que no lean el texto hasta que el se lo pida.
- En medio de cada pareja se coloca una mandarina.
- Una vez que todos los participantes tienen el texto y la mandarina, el monitor les pide que de forma individual cada persona lea su texto.
- Una vez leído se pide a los participantes que en cinco minutos resuelvan el conflicto que se les ha planteado.
- Una vez resuelto se hace una puesta en común con las soluciones que cada pareja ha encontrado.

### EVALUACIÓN:

Se estableció un diálogo entre los miembros de la pareja para buscar la solución al problema?

¿Qué tipo de soluciones se han presentado?

¿Cuál os parece la más adecuada?, ¿por qué?

\*\*\*El conflicto se puede solucionar de forma satisfactoria para ambas partes, si en lugar de quedarnos en el nivel de las posiciones (¿qué quieres?), descendemos al nivel de los intereses (¿para qué lo quieres?). Ambas partes quieren la mandarina, pero una necesita la piel y otra el zumo, con lo cual ambos intereses pueden ser satisfechos.

### EL CASO DE LA MANDARINA (A):

Finalmente y como se había pronosticado se ha producido la catástrofe nuclear, ahora nos encontramos con terrible “día después”.

Han desaparecido millones de personas. Afortunadamente tú y los tuyos os habéis salvado. Hay poquísimos alimentos y los pocos que quedan están contaminados.

La persona que tú más quieres está gravemente enferma y solo podrá salvarse si se come la piel de una mandarina. Este es el único antídoto que le puede salvar la vida, a condición que sea de la mandarina entera. Ya que está gravemente enferma es urgente que la consigas.

Solamente queda una única mandarina sin contaminar en todo el planeta y ya sabes donde encontrarla. Llevas muchos días caminando para llegar hasta aquí, te ha costado mucho esfuerzo pero no eres la única persona que está buscando la tan preciada mandarina. Tienes que conseguirla, la vida de la persona que más quieres depende de esa única mandarina.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## **EL CASO DE LA MANDARINA (B):**

Finalmente y como se había pronosticado se ha producido la catástrofe nuclear, ahora nos encontramos con terrible “día después”.

Han desaparecido millones de personas. Afortunadamente tú y los tuyos os habéis salvado. Hay poquísimos alimentos y los pocos que quedan están contaminados.

La persona que tú más quieres está gravemente enferma y solo podrá salvarse si se toma el zumo de una mandarina. Este es el único antídoto que le puede salvar la vida, a condición que sea de la mandarina entera. Ya que está gravemente enferma es urgente que la consigas.

Solamente queda una única mandarina sin contaminar en todo el planeta y ya sabes donde encontrarla. Llevas muchos días caminando para llegar hasta aquí, te ha costado mucho esfuerzo pero no eres la única persona que está buscando la tan preciada mandarina. Tienes que conseguirla, la vida de la persona que más quieres depende de esa única mandarina.



## Dinámica 10.-LA PERCEPCIÓN

### OBJETIVOS:

- Analizar la importancia de la percepción en el conflicto.
- Entender que la percepción es algo particular y subjetivo.
- Comprender que tener en cuenta las percepciones y puntos de vista de los demás nos enriquece.
- Entender la importancia de la comunicación para poder comprender las percepciones de los demás ante cualquier situación.

### DESARROLLO:

Se da a cada participante los dibujos.

Se les pide que de forma individual miren el dibujo de los cuadrados

Se les pide que nos digan cuantos cuadrados han visto. Habrá alumnos que ven 16, otros 17, algunos 22, otros 34, etc.

Se pide a los alumnos que salgan a mostrarnos donde y como ven el nº de cuadrados que han anotado.

Se hace una puesta en común, analizando las diferentes percepciones.

### EVALUACIÓN:

¿Consideras que las personas que perciben de forma diferente a la tuya están equivocadas?

Las percepciones que tenemos son muy diferentes, incluso ante cosas muy sencillas, ¿crees que solemos tener en cuenta las percepciones de los demás en nuestra vida cotidiana?

Ante un conflicto ¿tienes conoces y tienes en cuenta las percepciones de la otra parte?



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## Dinámica 11.-UN LOBO NO TAN FERROZ

### OBJETIVOS:

- Saber escuchar el punto de vista de otras personas antes de juzgarlas.
- Fomentar la empatía a través del análisis de diferentes puntos de vista.

### DESARROLLO:

- Se pregunta a los alumnos si conocen el cuento de Caperucita Roja
- Se pide un voluntario para que lo cuente
- Se pregunta a los alumnos si conocen la versión de la historia contada por el lobo.
- Se les cuenta la versión del lobo.
- Se realiza un debate posterior sobre el tema. Las siguientes preguntas ayudarán a conducir el debate:

¿Cuáles eran tus sentimientos originales hacia el Lobo en el cuento de Caperucita Roja?

Ahora que has escuchado la historia del Lobo, ¿Cómo te sientes respecto a él?

¿Cuáles eran tus sentimientos respecto a Caperucita Roja antes de oír este cuento?

¿Qué piensas ahora de Caperucita Roja?

¿Ha existido en tu vida una situación en que has pensado de una manera y has cambiado de opinión al escuchar el punto de vista de otra persona?

¿Qué has aprendido de esta historia y de su discusión?

¿Crees que las lecciones que se desprenden de este nuevo cuento tienen alguna aplicación a la hora de garantizar el derecho a la presunción de inocencia; así como a un juicio justo e imparcial?

- Se pide a los alumnos si serían capaces de poner un ejemplo real parecido al del cuento, mostrando las distintas percepciones y versiones de una misma historia.

### TEXTO: UN LOBO NO TAN FERROZ

El bosque era mi hogar. Yo vivía allí y me gustaba mucho. Siempre trataba de mantenerlo limpio y ordenado. Cuando... Un día soleado mientras estaba recogiendo la basura dejada por los excursionistas, sentí pasos. Me escondí detrás de un árbol y vi venir a una niña vestida de forma muy divertida, toda de rojo y con su cabeza cubierta, como si no quisieran que la vieran.

Naturalmente, me puse a investigar. Le pregunté quién era, a dónde iba, de dónde venía...etc. Ella me dijo, cantando y bailando, que iba a casa de su abuelita con una canasta para el almuerzo. Me pareció una persona honesta, pero estaba en mi bosque y ciertamente parecía sospechosa con esa ropa extraña. Así que decidí darle una lección y enseñarle lo serio que es meterse en el bosque sin anunciarse antes y vestida de forma tan extraña. Le dejé seguir su camino, pero corrí a la casa de su abuelita. Cuando llegué vi a la simpática viejecita y le expliqué el problema y ella estuvo de acuerdo en que su nieta merecía una lección. La viejecita estuvo de acuerdo en permanecer oculta hasta que yo la llamara. Y se escondió debajo de la cama.

Cuando llegó la niña, la invité a entrar en el dormitorio, donde estaba acostado, vestido con la ropa de la abuelita. La niña llegó sonrojada y me dijo algo desagradable a cerca de mis orejas. He sido insultado antes, así que traté de ser amable y le dije que mis orejas eran para oírla mejor. Me gustaba la niña y trataba de prestarle atención, pero



ella hizo otra observación insultante a cerca de mis ojos salidos. Ustedes comprenderán que empecé a sentirme mal; la niña tenía una bonita apariencia, pero era muy antipática. Sin embargo seguí la política de poner la otra mejilla, y le dije que mis ojos me ayudaban a verla mejor. Su siguiente insulto si que me enfadó. Siempre he tenido problemas con mis dientes tan grandes, pero esa niña hizo un comentario muy desagradable. Sé que debía haberme controlado, pero salté de la cama y le gruñí enseñándole mis dientes y le dije que eran grandes para comerla mejor.

Ahora seamos serios; ningún lobo puede comerse a una niña. Todo el mundo lo sabe, pero esa niña loca empezó a corre alrededor de la habitación gritando, y yo también corría detrás de ella tratando de calmarla. Como tenía puesta la ropa de la abuelita, me la saqué, pero fue peor, de repente la puerta se abrió y apareció un leñador con un hacha enorme. Yo lo miré y comprendí que corría peligro, así que salté por la ventana y escapé.

Me gustaría decirles que este es el final de la historia, pero, desgraciadamente no es así, pues la abuelita jamás contó mi parte de la historia. Y no pasó mucho tiempo sin que se corriera la voz de que yo era el lobo malo. Y todo el mundo empezó a evitarme.

No sé qué le pasaría a esa niña antipática y vestida de esa forma tan rara, pero yo...nunca más pude ser feliz.

#### **EVALUACION:**

- ¿Hemos escuchado y entendido la versión del Lobo?
- ¿Nos hemos puesto en el lugar del lobo para entender lo que sucedió?
- ¿Crees que es importante escuchar los puntos de vista de otras personas?
- ¿Hemos trabajado bien en equipo y escuchado a nuestros compañeros?



## Dinámica 12.-ANÁLISIS DE UN CONFLICTO

### OBJETIVOS:

Analizar un conflicto real con todos sus elementos

Comprender que en los conflictos hay dos partes que debemos tener en cuenta.

### DESARROLLO:

Se divide a los participantes en grupos de cuatro o cinco personas ,

Se pide a cada grupo que de forma resumida planten un conflicto real, que ellos hayan vivido o que conozcan.

Cada grupo expone el conflicto que ha elegido.

Entre todos se elige uno de los conflictos para analizarlo.

Cada grupo, guiándose por la tabla “guía para el análisis del conflicto”, hace un análisis de los elementos que consideran intervienen en el mismo. Es importante recordarles que tienen que ponerse en el papel de las dos partes en conflicto.

Se hace una puesta en común. El monitor escribe en la pizarra los resultados, intentando establecer un consenso y cerciorándose de que han entendido bien cuales son los elementos y el proceso en el que se haya el conflicto.

### EVALUACIÓN:

Han entendido bien cuales son los elementos a tener en cuenta cuando hablamos de conflictos?

¿A costado a los participantes ponerse en el lugar de las dos partes en conflicto?

¿Han sido capaces de proponer soluciones creativas?

### “GUIA PARA EL ANÁLISIS DE CONFLICTOS”

<b>Resume en pocas palabras, como si fuera un titular de prensa, el conflicto</b>

### Rellena las siguientes casillas

<b>Elementos</b>	<b>Parte "A"</b>	<b>Parte "B"</b>
<b>Protagonistas</b> .¿Quiénes son los protagonistas? .¿Qué influencia ejercen terceros?		
<b>Relación</b> .¿Qué relación tiene A con B y viceversa? (Poca relación/ Mucha relación Confianza/ Desconfianza Amistad/ Hostilidad Huida/ Enfrentamiento Calma/ Emocionalidad )		
<b>Sentimientos</b> .¿Cómo se siente?		



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

<b>Proceso y momento del Conflicto</b> .¿Cuánto tiempo lleva el conflicto? .¿El conflicto está : Polarizado, enquistado ,relajado ,latente? .¿Otros?		
<b>Valores</b> .¿Cuáles son sus valores?		
<b>Intereses. Necesidades</b> .¿Qué le interesa resolver fundamentalmente? .¿Por qué o para qué lo pide?		
<b>Posiciones</b> .¿Qué posición tienen, qué demandan?		
<b>Soluciones</b> .¿Qué propone para resolverlo?		



## Dinámica 13.-ELEMENTOS DEL CONFLICTO

### OBJETIVOS:

- Analizar un conflicto, descubriendo todos los elementos que intervienen en el mismo.
- Conocer que tipo de conflictos preocupan más a los alumnos.

### DESARROLLO:

- Se pide a los alumnos que de forma anónima e individual escriban en un papel un conflicto que conozcan, que les afecte personalmente o que afecte a alguien que conocen. Para empezar es aconsejable que presenten conflictos entre dos partes, un conflicto interpersonal.
- De entre todos se elige uno que será el que analizaremos.
- De forma conjunta se rellena la hoja de análisis de los elementos del conflicto de forma razonada e intentando definir perfectamente el conflicto ( cuanto tiempo lleva latente, si está o no polarizado, cuales son las posiciones, intereses y necesidades de las partes, cuales son sus valores...)
- Se puede pedir a varios voluntarios que realicen un rolle- playing del conflicto elegido.

### EVALUACIÓN:

- Los alumnos diferencian los distintos elementos que intervienen en el conflicto?
- Cuales son los elementos del conflicto que más les cuesta identificar y verbalizar?
- Que tipos de conflictos son los que presentaron de forma más repetida?
- Si han comentado las soluciones que se dieron a los conflictos, Cómo solucionaron los conflictos presentados, si es que los han solucionado?

### “LAS DOCE TÍPICAS”

Las doce	Explicación	Ejemplos
<b>MANDAR, DIRIGIR</b>	Decir al otro lo que debe hacer	“Tienes que...” “Debes..”
<b>Amenazar</b>	Decir al otro lo que le puede pasar sino hace lo que le decimos.	“Como no hagas esto, entonces. “Mejor haces esto, de lo contrario...”
<b>Sermonear</b>	Aludir a una norma externa para decir lo que debe hacer el otro.	“Los chicos no lloran” “Debes ser responsable”
<b>Dar lecciones</b>	Aludir a la experiencia para decir lo que es bueno o malo para el otro.	“Los chicos de ahora estáis muy mimados, en mi época esto no pasaba
<b>Aconsejar</b>	Decir al otro qué es lo mejor para él/ ella	“Deja el instituto”, “No dejes el instituto” , “Lo mejor que puedes hacer..”
<b>Consolar, animar</b>	Dar la razón al otro	“Ya se te pasará” “No te preocupes...”
<b>Aprobar</b>	Decir al otro que lo que le pasa es poco importante	“Estoy en desacuerdo contigo, lo mejor es...”



<b>Desaprobar</b>	Dar la razón al otro	“Lo que estás diciendo es una tontería”
<b>Insultar</b>	Quitar la razón al otro	“Eso te pasa por tonto”
<b>Interpretar</b>	Despreciar al otro por lo que dice o hace	“En el fondo quieres llamar la atención”
<b>Interrogar</b>	Decir al otro el motivo oculto de su actitud	“¿Cuándo?, ¿Dónde?, ¿Por qué?”
<b>Ironizar</b>	Reirse del otro	“Si claro, deja el instituto, deja tu casa, deja tu novio y te vas a pedir limosna”

Se conoce como las doce típicas a los doce tipos de respuestas que utilizamos la mayoría de las personas cuando queremos ayudar a otra persona para que nos cuente un problema.

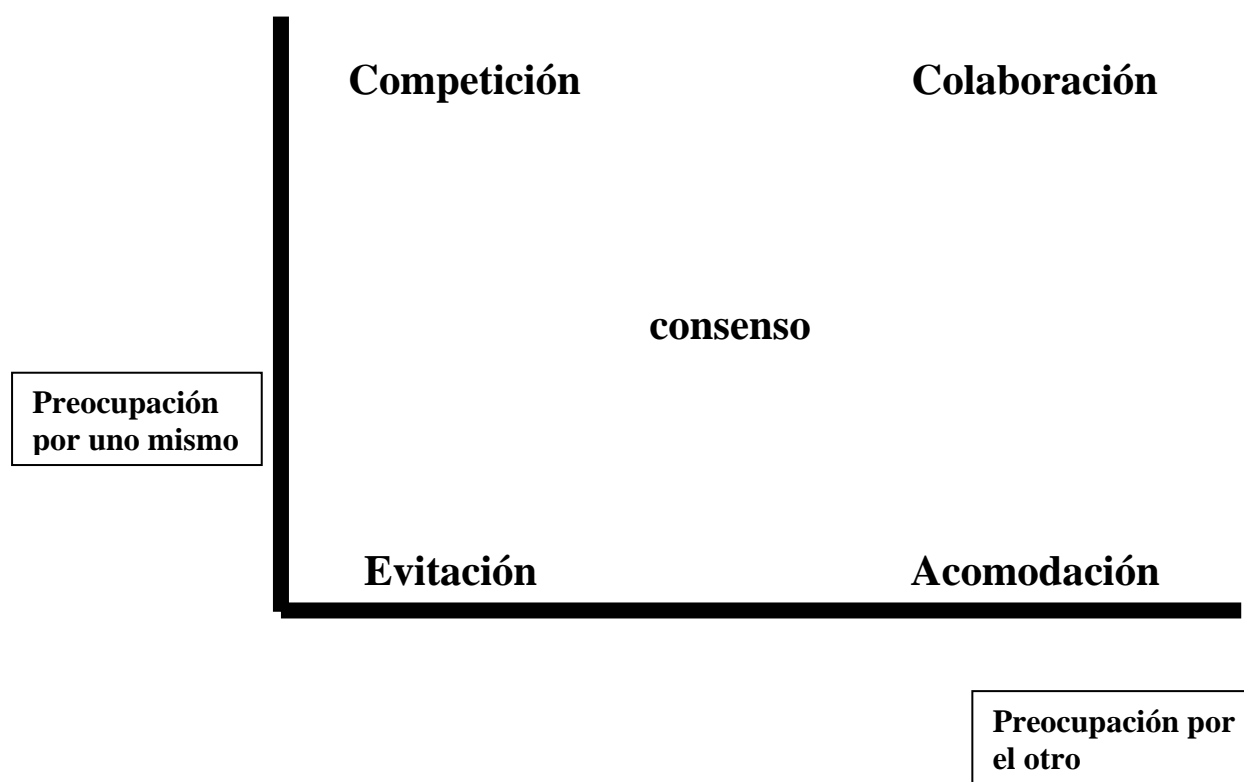
Las doce típicas tienen en común que son un obstáculo para la comunicación: no favorecen que la persona que habla se sienta comprendida y, por tanto que cuente lo que le ocurre. Todas incluyen un juicio negativo sobre el otro, aunque no sea esa la intención de quien las utiliza. Debemos intentar no utilizarlas cuando trabajemos el conflicto con los alumnos.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## Dinámica 14.-ESTILOS DE ENFRENTAMIENTO AL CONFLICTO

### Estilos de enfrentamiento al conflicto



### ESTILOS DE ENFRENTAMIENTO AL CONFLICTO

#### **Competición (Tiburón)**

Perseguir los objetivos personales a costa de los otros, sin detenerse a pensar en los demás. Sólo se tiene en cuenta mi posición.

#### **Evitación (tortuga)**

Actitud básica que se caracteriza por no afrontar los problemas; se evitan o posponen los conflictos, lo cual implica no tenerse en cuenta a uno mismo ni a los demás.

#### **Compromiso (Zorro)**

Es una actitud basada en la negociación, en la búsqueda de soluciones de acuerdo, normalmente basadas en el pacto y en la renuncia parcial al interés del individuo o de los grupos. En este estilo se negocia a nivel de posiciones. No suele tenerse en cuenta los intereses de las partes.

#### **Acomodación (peluche)**

Supone ceder habitualmente a los puntos de vista de los otros, renunciando a los propios. Ni siquiera defendiendo mis posiciones.



### **Colaboración (buho)**

Implica un nivel de incorporación de unos y otros en la búsqueda de un objetivo común, supone explorar el desacuerdo, generando alternativas comunes que satisfagan a ambas partes. El estilo de colaboración también puede ser denominado de cooperación. En este estilo se tienen en cuenta los intereses de todas las partes en conflicto.

### **OBJETIVOS:**

Conocer distintos estilos de enfrentar los conflictos

Analizar cual es el estilo que más habitualmente utilizamos a la hora de resolver nuestros conflictos

Recordar la importancia de los intereses y las posiciones de las partes, para aprender a resolver los conflictos de forma pacífica

### **DESARROLLO:**

Se pasa a los alumnos una pequeña encuesta para ver cual es el estilo que emplean más habitualmente.

Se explica a los alumnos cuales son los diferentes estilos de enfrentar los conflictos. Se les pide que pongan ejemplos concretos de cada estilo. Se analizan los aspectos positivos y negativos de los mismos.

### **SOLUCIONES:**

**Mayor puntuación en las respuestas A: Competición**

**Mayor puntuación en las respuestas B: Acomodación**

**Mayor puntuación respuestas C: Evitación**

**Mayor puntuación respuestas D: Negociación**

**Mayor puntuación en las respuestas E: Colaboración, Cooperación**



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## REFRANES: TIPOS DE RESPUESTA A UNA SITUACIÓN

1. ¿Dónde va Vicente?. Donde va la gente	1	2	3	4	5	0
2. Al que no quiera taza, taza y media	1	2	3	4	5	0
3. Mientras se gana algo, no se pierde nada	1	2	3	4	5	0
4. Más vale maña que fuerza	1	2	3	4	5	0
5. Más sabe el diablo por viejo que por sabio	1	2	3	4	5	0
6. Más vale pájaro en mano que ciento volando	1	2	3	4	5	0
7. ¿Querellas? Huye de ellas	1	2	3	4	5	0
8. Al son que me tocan bailo	1	2	3	4	5	0
9. Quien calla otorga	1	2	3	4	5	0
10. Más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer	1	2	3	4	5	0
11. Más ven cuatro ojos que dos	1	2	3	4	5	0
12. Agua que no has de beber déjala correr	1	2	3	4	5	0
13. A la fuerza, con la fuerza	1	2	3	4	5	0
14. Más vale mal andar que cojo quedar	1	2	3	4	5	0
15. Una mano lava la otra y las dos lavan la cara	1	2	3	4	5	0
16. Donde hay patrón no manda marinero	1	2	3	4	5	0
17. En boca cerrada no entran moscas	1	2	3	4	5	0
18. Ir contra la corriente no es de hombre prudente	1	2	3	4	5	0
19. Quien no oye razón, no hace razón	1	2	3	4	5	0
20. Entre lo suyo y lo mío, siempre hay un punto medio	1	2	3	4	5	0

- 
- 1= No es nada indicativo de mi manera de responder, casi nunca respondería así.  
2= No es muy indicativo de mi manera de responder, no respondería así demasiado a menudo  
3= Es un tanto indicativo de mi manera de responder. Algunas veces respondería yo así, pero otras no  
4= Es bastante indicativo de mi manera de responder, a menudo respondería así.  
5= Es muy indicativo de mi manera de responder, casi siempre respondería así.  
0= No entiendo lo que significa.



## NUESTRA TENDENCIA DE COMPORTAMIENTO EN UN CONFLICTO

A continuación hay cinco categorías (A, B, C, D, E) y los números correspondientes a cada refrán. Suma cada categoría por separado y divide la suma según el número de respuestas (¡Ojo! Si has elegido un cero en alguna de tus respuestas tienes que dividir la suma entre 3, con dos ceros divide entre 2).

Categoría	Tendencias Comportamiento	Nº refrán	Evaluación	Valor medio
-----------	---------------------------	-----------	------------	-------------

A	2	-----		
	9	-----		
	13	-----		
	16	-----		

SUMA A: ----- : ----- = -----

5	-----		
8	-----		
10	-----		
18	-----		

SUMA B: ----- : ----- = -----

C	1	-----		
	7	-----		
	12	-----		
	17	-----		

SUMA C: ----- : ----- = -----

3	-----		
6	-----		

D	14	-----		
	20	-----		

SUMA D: ----- : ----- = -----

4	-----		
11	-----		
15	-----		
19	-----		

SUMA E: ----- : ----- = -----



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## Dinámica 15.- “EL CINE”

### OBJETIVOS:

Analizar los diferentes estilos de resolución de conflictos.

### DESARROLLO:

Se divide al grupo en cinco subgrupos.

A cada grupo se le da una tarjeta con el conflicto y la solución que aparece.

El grupo tiene que representar la solución y decidir cual es el estilo de resolución aplicado en cada caso.

El pasado sábado Ana te pidió dinero para ir al cine con vosotros. Tú tienes algún dinero ahorrado para comprarte un teléfono móvil, y, como sois amigas y querías que fuera, no te importó dejarle el dinero con la condición de que el lunes, en clase, te lo devolviera. Hoy es viernes y aunque le has recordado un par de veces que te prometió devolverle el dinero, ella te evita y hasta parece que está enfadada. Hoy has visto cómo enseñaba a unas chicas su móvil nuevo. ¿Qué haces?

- a) Le dices que si no te paga telefonarás a sus padres para reclamarles el dinero.

El pasado sábado Ana te pidió dinero para ir al cine con vosotros. Tú tienes algún dinero ahorrado para comprarte un teléfono móvil, y, como sois amigas y querías que fuera, no te importó dejarle el dinero con la condición de que el lunes, en clase, te lo devolviera. Hoy es viernes y aunque le has recordado un par de veces que te prometió devolverle el dinero, ella te evita y hasta parece que está enfadada. Hoy has visto cómo enseñaba a unas chicas su móvil nuevo. ¿Qué haces?

- b) Quedas con ella para hablar del tema a la hora del patio. Quieres buscar una solución con ella. Y de paso quieres aprovechar para contarle como sientes con esta situación.

El pasado sábado Ana te pidió dinero para ir al cine con vosotros. Tú tienes algún dinero ahorrado para comprarte un teléfono móvil, y, como sois amigas y querías que fuera, no te importó dejarle el dinero con la condición de que el lunes, en clase, te lo devolviera. Hoy es viernes y aunque le has recordado un par de veces que te prometió devolverle el dinero, ella te evita y hasta parece que está enfadada. Hoy has visto cómo enseñaba a unas chicas su móvil nuevo. ¿Qué haces?

- c) Le pides que por lo menos te devuelva la mitad del dinero.



El pasado sábado Ana te pidió dinero para ir al cine con vosotros. Tú tienes algún dinero ahorrado para comprarte un teléfono móvil, y, como sois amigas y querías que fuera, no te importó dejarle el dinero con la condición de que el lunes, en clase, te lo devolviera. Hoy es viernes y aunque le has recordado un par de veces que te prometió devolverle el dinero, ella te evita y hasta parece que está enfadada. Hoy has visto cómo enseñaba a unas chicas su móvil nuevo. ¿Qué haces?

Piensas que has perdido el dinero y la amiga. Estas con otra amiga y se lo comentas

El pasado sábado Ana te pidió dinero para ir al cine con vosotros. Tú tienes algún dinero ahorrado para comprarte un teléfono móvil, y, como sois amigas y querías que fuera, no te importó dejarle el dinero con la condición de que el lunes, en clase, te lo devolviera. Hoy es viernes y aunque le has recordado un par de veces que te prometió devolverle el dinero, ella te evita y hasta parece que está enfadada. Hoy has visto cómo enseñaba a unas chicas su móvil nuevo. ¿Qué haces?

d) Le dices que no se preocupe, que ya te lo devolverá cuando quiera; por algo sois amigas.

### **Acomodar**

#### **¿Cuándo es apropiado?**

- Realmente no has de preocuparte por el tema.
- No quieres bloquear a la otra persona, ya que la ves debilitada.

#### **¿Cuándo no es apropiado?**

- Estás encubriendo un resentimiento.
- Quieres ganar aceptación.
- Es la condición para obtener la colaboración de los otros.

### **Negociar:**

#### **¿Cuándo es apropiado?**

- El tiempo y los recursos son limitados.
- Hay que encontrar una solución, aunque no sea la mejor.
- Los esfuerzos para colaborar podrían ser mal interpretados.

#### **¿Cuándo no es apropiado?**

- Es esencial hallar la solución más creativa.
- No puedes vivir con las consecuencias.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

**Evitar:**

**¿Cuándo es apropiado?**

- El tema es trivial.
- La relación es insignificante.
- Hay poco tiempo y no hace falta tomar una decisión.

**¿Cuándo no es apropiado?**

- Has de proteger tanto las relaciones como los temas implicados.
- Si se utiliza para casi todo.
- Si hay sentimientos negativos

**Competir:**

**¿Cuándo es apropiado?**

- En situaciones de emergencia.
- Estás seguro de tener razón y te interesan más los resultados que las relaciones.
- El tema es trivial.
- Los otros no se hacen cargo de lo que pasa.

**¿Cuándo no es apropiado?**

- La colaboración aún no se ha intentado.
- La colaboración con los otros es importante.
- Se utiliza de manera rutinaria.
- Afecta negativa e innecesariamente a la autoestima de los demás.

**Colaborar:**

**¿Cuándo es apropiado?**

- Los temas y la relación son importantes.
- La cooperación en sí es importante.
- Un final creativo es importante.
- Hay una esperanza fundada de alcanzar los objetivos.

**¿Cuándo no es apropiado?**

- Hay poco tiempo.
- Los temas no son importantes.
- Los objetivos de los demás están con toda certeza equivocados.



## Dinámica 16.-NEGOCIACIÓN

### El animal mascota

#### OBJETIVOS:

- Practicar una de las técnicas de escucha activa: repetir
- Analizar las condiciones precisas para llevar a cabo una negociación

#### DESARROLLO:

1. Explicar al grupo clase en consiste la técnica de repetir. No es necesario repetir cada palabra que dice la persona, pero hay que estar seguro de haber comprendido los puntos principales, expresándolos con tus propias palabras.
2. Los participantes jugarán a "Qué dije"?. En este juego, cada uno tiene un turno para hablar, pero antes de que cada uno lo haga debe repetir lo que acaba de decir la persona que ha hablado previamente.
3. Se plantea a los alumnos una pregunta. Las personas que quieran contestar a la misma lo harán por turnos, pero antes de dar su respuesta o plantear su opinión deberán repetir lo que haya dicho su compañero/a. Este confirmará que ha entendido correctamente lo que él quería expresar.
4. Las respuestas a las preguntas deben ser largas, se pide a los alumnos que reflexionen previamente. No sirve decir, por ejemplo: "si fuese un animal sería un leopardo porque corre mucho". Tienen que decir por qué a ellos les gustaría correr mucho.

#### PREGUNTA:

Si pudieras ser un animal ¿qué clase de animal serías y cuales son las cualidades de ese animal que te gustaría tener?

#### EVALUACIÓN:

¿Han participado todos los alumnos?

¿Han sido capaces de respetar los turnos de intervención?

¿Han repetido correctamente los mensajes emitidos por sus compañeros?

¿Los alumnos entienden la utilidad de la técnica de repetir?

¿Han sido capaces de expresar correctamente sus deseos, intereses y sentimientos?

Al final de la dinámica se plantea a los alumnos la posibilidad de negociar. Es preciso encontrar el animal mascota, eligiendo uno de los que han aparecido en la actividad anterior.

Los alumnos deben negociar, intentando llegar a un acuerdo. El monitor puede ayudar, recogiendo los puntos de acuerdo.

Si consiguen llegar a un acuerdo, es preciso decidir cómo queremos representar al animal elegido. Tiene que tener características propias del grupo. Hay que decidir si lo vestimos, le ponemos gorra, va en bicicleta, etc.

El monitor debe intentar que no se termine votando. Generalmente esto hace que la actividad nos ocupe varias sesiones.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## Un ejemplo de animal mascota





## Dinámica 17.-LA COOPERACIÓN: EL JUEGO DE LOS LABRADORES

Esta dinámica nos servirá para analizar la capacidad de los alumnos para cooperar. Generalmente en el desarrollo de la misma se suelen establecer entre los grupos relaciones de competitividad. Nos servirá para darnos cuenta de que en muchas ocasiones es necesario cooperar para resolver las situaciones que se nos presentan.

### LOS LABRADORES

#### OBJETIVOS:

- Reflexionar sobre los problemas de los habitantes del Tercer Mundo
- Analizar los conflictos que provocan las desigualdades de recursos
- Estimular la búsqueda de soluciones a los conflictos de forma solidaria

#### DESARROLLO:

Es un juego de simulación sobre la precaria situación de los labradores en el Tercer Mundo.

Se divide a los/las participantes en grupos similares. Cada grupo es una villa africana y cada villa tendrá que cosechar suficiente para vivir y estar sanos. Es importante que en cada grupo haya un observador/observadora.

Cada grupo tendrá una hoja de trabajo y una tabla de productos. Cada villa decide que productos cultivará en cada una de las diez parcelas que posee y el dado decidirá si el clima es húmedo o seco ese año: 1-3 año seco, 4-5 año húmedo y 6 tirar el dado de nuevo. Advertir que hay más probabilidades de que el año sea seco.

Cada año debe haber al menos tres cultivos diferentes y dos parcelas de proteínas. Cada villa ha de intentar recoger el año como mínimo 450 unidades.

Cada grupo discute y decide qué productos cultivar y lo escribe en la columna *Parcelas* de la hoja de trabajo comprobando que la suma da 10. Cuando todos han plantado sus productos la persona que anima el juego lanza el dado para decidir el clima.

Al anunciar el clima, las villas rellenan la columna "*Cosecha*" de la hoja de trabajo una vez calculada la producción. No usamos este primer año, la pérdida por *mala alimentación*.

Se elige una tarjeta de "Desastre" que afecta a todos/as. Se pone en la hoja de trabajo y se resta el desastre de la "posible producción" para saber la "producción real" de este año, ya que este año al ser el primero no hay "sobrante del año anterior".

El resultado se puede anunciar o poner en un papel, para conocer el estado general de las villas. Menos de 450 unidades significa "mala alimentación", debilita a la población que no pueden trabajar bien y por tanto perderán el año siguiente parte de su producción (ver tabla de mala alimentación). Poner al final de la hoja de trabajo, si hay, las unidades que habrá que descontar el año siguiente debido a la mala alimentación.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

Los años siguientes se sigue la misma dinámica, pero descontando o sumando las pérdidas por mala alimentación o los sobrantes del año anterior respectivamente, según los haya.

Si una villa cosecha más de 500 unidades puede almacenar hasta 50 para el año siguiente, pueden ofrecer puntos a otras villas al terminar el año. El grupo decidirá a qué villa se le concede y si como regalo o como préstamo.

Si una villa cosecha menos de 250 unidades dos años seguidos, pueden tomara una tarjeta de ayuda, si los otros grupos lo permiten.

Si una villa produce menos de 200 unidades, dos años seguidos la villa desaparece.

El animador/a decidirá cuántos años recogerán cosechas, cada año llevará uno 10 minutos.

### EVALUACIÓN :

- ¿Cómo nos hemos sentido?
- ¿Por qué unas villas han resultado mejor que otras?
- ¿Cómo se llevaron las negociaciones con otras villas?
- ¿Se estableció alguna estrategia de cooperación entre las diferentes villas?

<b>TABLA DE PRODUCTOS</b>			
		Clima HÚMEDO	Clima SECO
Raíces	Remolacha	70	20
	Cassava	40	60
Cereales	Maíz	60	30
	Trigo	30	50
Proteínas	Patata	50	30
	Guisantes	40	40

<b>TABLA DE MALA ALIMENTACIÓN</b>	
Si la PRODUCCIÓN Este AÑO es de ...	El próximo año perderás debido a MALA ALIMENTACIÓN
401-450	25 UNIDADES
351- 400	40 UNIDADES
301-350	55 UNIDADES
251-300	65 UNIDADES
0 - 250	70 UNIDADES



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

## TARJETAS DE DESASTRES

- Quitar 60 unidades a quienes hayan cultivado 4 parcelas de cassava en los últimos dos años.
- Quitar 40 unidades por problemas de almacenamiento.
- Buen abonado. Añadir 30 unidades.
- El maíz solo produce la mitad.
- Sequía. Quitar 80 unidades.
- Sequía. Quitar 40 unidades
- Cassava produce solo la mitad.
- Una plaga come la mitad del maíz, trigo y guisantes.
- La guerra civil destruye 200 unidades.
- La Cruz Roja ofrece un pozo a una villa que tendrá año húmedo 4 veces seguidas. ¿Qué villa será?
- Las remolachas producen la mitad.
- La FAO ofrece un nuevo maíz que produce 120 unidades en año húmedo y 10 en año seco.¿ Quien lo quiere experimentar?
- Los cerdos salvajes comen 10 unidades de maíz.

## TARJETAS DE AYUDA

- Cruz Roja te da 150 unidades.
- Parece que nadie os ofrece ayuda.
- Buena ayuda. 300 unidades.
- Demasiados problemas. Lo siento.



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ

### HOJA DE TRABAJO

Año N°	1		2		3		4		5		6	
CULTIVOS:	PARC E- LAS	COSE -CHA	PARC E- LAS	COSE -CHA	PARC E- LAS	COSE -CHA	PARC E- LAS	COSE -CHA	PARC E- LAS	COSE -CHA	PARC E- LAS	CO SE- CH A
Remolacha												
Cassava												
Maíz												
Trigo												
Patata												
Guisantes												
TOTAL POSIBLE PRODUCCIÓN												
PERDIDA POR MALA ALIMENTACIÓN del año anterior.												
PERDIDA POR DESASTRE												
SOBRANTE del año anterior												
PRODUCCION REAL												
PERDIDA POR MALA ALIMENTACIÓN para el año próximo (si lo hay)												
SOBRANTE para el año próximo (si lo hay)												
TARJETA DE AYUDA (en su caso)												



## Dinámica 18.-LA MEDIACIÓN

Simulación de la mediación recogida en el vídeo “mediación en el bosque”

### OBJETIVOS:

Practicar las técnicas utilizadas en un proceso de mediación.

### DESARROLLO:

Se divide al grupo en tres subgrupos

A cada grupo se le dan una serie de pistas que sirven para definir su personaje y como vive el conflicto.

Un grupo será el Lobo Cesar, otro el chanchito Lucio y el tercero hará el papel del mediador. Para ello cada grupo selecciona a la persona que saldrá a representar el personaje.

Una vez lo hayan preparado se representará la mediación, con todas sus fases.

Cuando se finalice se realizará el visionado del video y se iniciará el debate.

### PISTAS PARA ANSELMO (VERDE)

- 1. Vuestro grupo va a representar a Anselmo. Anselmo es un caballo inquieto, curioso y cabezón. Bueno, para ser sinceros, se trata de un caballo adolescente. Una persona será vuestro ayudante.**
- 2. Anselmo quiere ser un mediador de conflictos. Busca la chuleta por aquí cerca y te explicaremos en que consiste eso de la mediación.**
- 3. En algunas ocasiones las personas tienen problemas que son incapaces de solucionar por si solos. En este caso se puede recurrir a la mediación para resolver el conflicto. El mediador es una persona imparcial que está en el medio de dos partes en conflicto y que intenta ayudarlos a resolverlo. No es tan fácil como parece porque un mediador debe formarse y desarrollar una serie de habilidades y destrezas que hagan posible que resulte útil en el proceso de resolución de conflictos. ¿Qué difícil, eh?. No creas, vosotros seguid buscando y encontraréis las fases en que se divide un proceso de mediación. Tenéis que sacar del armario ese arma poderosa que todos tenemos: la curiosidad. La curiosidad, no el cotilleo.**
- 4. Aquí estamos otra vez. ¿Empezamos con la primera fase? Cuando tienes un conflicto y te ves incapaz de resolverlo, no estas de demasiado buen humor ni con muchas ganas de hacer amigos. Pero vosotros los anselmos, tenéis la responsabilidad de que las partes se sientan cómodas. Las partes son las personas que tienen el conflicto. Adelante, pues. Empecemos por presentarnos y dejar que se presenten. Amablemente, eso sí. Acuérdense del lenguaje no verbal. Ahora sigamos, aún no ha terminado la primera fase, pero ahora estoy cansada. En la siguiente pista seguiremos hablando. Ciao.**



5. **La mediación tiene unas normas. Una de tus grandes funciones es velar porque estas se cumplan. Para cumplir una norma es preciso conocerla y entender porque es necesaria. Tendrás que explicarles a las partes cuales son esas normas. Te las cuanto, pero no lo digas a nadie:**
  - a) **Las partes deben comprometerse a decir la verdad y decir la verdad. Vamos que nada de donde dije digo, digo diego....**
  - b) **Las partes deben comprometerse a escucharse sin interrumpir, vamos como en tómbola. (es una broma)**
  - c) **No pueden insultarse, ni pelearse**
  - d) **deben comprometerse a respetar los acuerdos a los que lleguen.**
  
6. **Bueno ya estáis en la segunda parte. Muy sencilla. Que te cuenten el motivo del conflicto. Ya lo se, lo que te cuenta uno no tiene nada que ver con lo que te cuenta el otro. No te preocupes tienes que indagar un poco más. Hay que seguir preguntando, pero no les sometas a un tercer grado. Te paso una chuleta con lo que no debes hacer nunca.**
  
7. **Los conflictos generan un montón de sentimientos. Hay que cuidarlos mucho para poder resolver el problema. No es que seas un fisgón pero tienes que preguntarles por sus sentimientos. Asegúrate de que cada parte comprende los sentimientos del otro. ¿Cómo?. Resume lo que te cuentan. Refleja. Los sentimientos se calman cuando les ponemos nombre. Mucho cuidado. A ver esa sensibilidad equina.**
  
8. **Casi estamos terminando. Ahora tienes que saber que necesita cada parte para sentir que le han reparado del daño causado. Una herida puede necesitar una tirita pero reparar un sentimiento es más complicado. Escúchalos bien. Ahí está la clave. Pero también aclara bien lo que está dispuesto a hacer cada parte. No podemos irnos por las ramas.**
  
9. **¿Ya llegasteis a un acuerdo? Vuelve a repetirlo, bien, bien clarito y pregunta si están dispuestos a cumplirlo. Ya está has terminado. ¿Se arregló el conflicto o lo has puesto mucho peor?. Todo es cuestión de práctica. Por cierto se me olvidó contarte que conflicto vas a mediar. Me llaman por teléfono, en la siguiente pista te lo cuento.**
  
10. **¿Conoces el cuento de los tres cerditos y el lobo feroz? Bueno, pues ni los cerditos eran tan santos ni el lobo era tan feroz. El caso es que a ti te va tocar mediar en ese conflicto. El lobo te contará su historia y uno de los cerditos la suya. Buena suerte y a mediar.**



## PISTAS PARA EL CHANCHITO Lucio (AZUL)

1. Vuestro grupo va representar a Lucio. Sin faltar, pero Lucio es un chanchito, como dicen en la Argentina. Si no os aclaráis con algo, buscar a Paula, ella está al corriente de todo. Lucio es un poco miedoso y no tiene demasiado sentido del humor. Pero además...., esto no te lo puedo decir ahora, toca en la siguiente pista.
2. Pues además Lucio tiene un gran problema. Acaba de llegar a vivir a este bosque con sus hermanos. No conoce a nadie. Eso le asusta un poco pero quiere empezar una nueva vida. Construyeron una bonita casa para vivir. Sus padres... La historia de sus padres es muy triste, no quiero deprimirte tan pronto. Luego te la cuento.
3. Bueno sus padres ya no viven. Vale más no saber como pasó. Pero situémonos en el presente. Resulta que Lucio tiene la mala suerte de tener un vecino bastante indeseable. El lobo Cesar. Es un bruto, malo, insultón y cualquier día se los come. Después de construir la casa él apareció por allí y quería que le abriesen la puerta. Ni hablar, este es capaz de merendarnos. Por cierto, yo meriendo ahora, hasta la próxima pista.
4. Pues como os iba contando quería que le abriésemos la puerta. Ni hablar. No os podéis ni imaginar lo que hizo el muy burro: empezó a soplar y soplar, parecía un huracán, os lo juro. Total que nuestra preciosa casa, la que tanto trabajo nos costó construir, de repente salió volando. Por supuesto nosotros a correr. Yo estoy un poco gordito pero ese día adelgacé por lo menos tres kilos.  
Al día siguiente no nos quedó más remedio que empezar a construir una nueva casita. Con la ilusión y el trabajo que nos había costado la primera!!!!!!! Bueno yo del lobo no quería ni oír hablar, menudo elemento. Pero la cosa no quedó ahí. No contento con esto.....os lo cuento después ¿vale?
5. Pues no contento con esto, después de que terminamos de construir la segunda casa, muy bonita nos quedó, el señor, si se le puede llamar señor, lobo volvió a aparecer. Madre mía!!!, vaya miedo que pasamos. Además muchos animales del bosque nos habían contando cosas: que no jugaban con el porque era un bruto, que estaban hasta las narices de sus bromas pesadas, que si un día “jugando” le había roto una pata a la ardilla Hermenegilda, pobre, con lo guapa que es..... Yo por supuesto le conté a todo el mundo lo impresentable que era este señor y el miedo que nos había hecho pasar y lo cabreado que estaba.  
Pero vamos al grano. El tipo quería que le abriésemos la puerta. Tendrá cara, todavía quería ser nuestro amigo después de habernos destruido la casa. Claro le dije que ni hablar. Yo no tengo la culpa de que no le quede un triste amigo. Se lo merece. Después os cuento lo que hizo.



6. Pues empezó a soplar otra vez. Que miedo, que miedo, pensé: de esta no nos libramos, esta vez nos merienda, y que cabreo, no veas la rabia que sentí, otra vez sin casa, no hay derecho. Porque, efectivamente la casa empezó a salir por los aires y yo a adelgazar otros tres kilos. No hay derecho, no hay derecho. Esto hay que solucionarlo como sea y, tiene que ser antes de que empecemos a construir una casa nueva. Estoy hasta las narices del lobo, hasta la coronilla y lo peor es que me da un miedo de muerte.
  
7. El otro día estuve caminando por el bosque, encargándome de contar a todos lo que había pasado y pensando en como solucionar esta historia. **YO QUIERO QUE AL LOBO LO ECHEN DEL BOSQUE!!!!**. Es un peligro público, no deja a la gente vivir tranquila. Esto se soluciona expulsándolo del bosque. Si no sabe convivir que se vaya a vivir solo a otra parte.
  
8. En ese paseo conocí a un caballo que, al principio, me pareció un poco chifleta. Contaba unas cosas muy raras de aprender a resolver conflictos pacíficamente, de dialogar, no se que de la mediación, vamos que me dije: lo que faltaba, con lo deprimido que estoy y me encuentro con un majara, ¿vaya tardecita!  
Pero también es cierto que me encuentro tan mal y estoy tan desesperado que terminé por escucharle, nunca se sabe quien te puede echar un cable en un mal momento.
  
9. Entonces le pregunté por eso de la mediación y me dijo que era que una tercera persona imparcial te ayudaba a resolver un conflicto, cuando nos parecía que solos no éramos capaces. Por supuesto, yo con el lobo no me siento a hablar, estando los dos solos, ni loco, capaz que me come. Pero tengo que solucionar esto. Si no, ¿qué hago?  
Total que le dije a Anselmo que de acuerdo que estaba dispuesto a ir a mediación y contar el problema y sentarme delante del lobo, pero siempre que hubiese alguien más.
  
10. Me estoy preparando para ir a mediación. Me cuesta un poco, por el miedo que me da el lobo y por el coraje que tengo, encima voy a tener que escucharlo, con lo que me hizo, pero tengo que solucionar este problema como sea. Ya sabéis chicos a hacer una buena representación.



## PISTAS PARA EL LOBO CÉSAR (ROJO)

- 1. Vuestro grupo va representar a Cesar. Cesar es un lobo viejo, bromista y un poco bruto. Vuestra ayudante va a ser Sandra, osea que cualquier problema buscarla a ella. Os puede ayudar a descifrar las pistas. Sólo si tenéis algún problema.**
- 2. Cesar lleva viviendo en este bosque muchos años. Ni él mismo se acuerda de cuantos. Entiende que es muy grande y un poco bruto, pero últimamente todos sus vecinos del bosque parece que la han tomado con él. En esto tienen algo que ver los nuevos vecinos, seguro. Os lo cuento en la siguiente pista.**
- 3. Cesar es muy bromista y le gusta tener muchos amigos, aunque ahora mismo esté en horas bastante bajas. Claro, cuando llegaron los nuevos vecinos consideró que lo correcto era hacerles una visita de cortesía. Menuda sorpresa.....**
- 4. Cesar llegó a saludar con toda su mejor intención. Picar a la puerta y esperar a que te abran para saludar y dar la bienvenida. Sin embargo estos chanchitos tontos no me abren la puerta, ¿tan indeseable les parezco?. Que falta de educación. Claro pensé que se merecían una lección. Decidí gastarles una broma, una pequeña broma.**
- 5. Entonces empecé a soplar. Sólo quería que pareciese que hacía un poco de viento. Reconozco que soy un poco bruto, pero eso no es motivo para que te odien o te rechacen o te ignoren. Yo no quería que la casa saliera volando. Cuando la vi me puse a temblar: ahora estos chanchitos me odian y me quedaré sin amigos, con lo solo que me siento. Quería pedirles perdón pero corrían como locos.**
- 6. Total que después de este incidente los chanchitos empezaron a contar a todos lo malo que soy, que los quería comer, que tontería, si ya no tengo ni dientes. Lo único que se es que ahora nadie quiere hablar conmigo, todos huyen cuando me ven, y me estoy convirtiendo en un viejo solitario y aburrido. Me siento tan solo y me aburro tanto. Como no quiero aburriros a vosotros ahora me marchó. Nos vemos en la próxima pista.**
- 7. Por si fuera poco me entero que los chanchitos dicen que les destruí la casa por segunda vez. Vamos que volví a soplar y la casa salió otra vez por los aires. Ahora si que tengo un problema: no me acuerdo de eso. Pero yo no quiero que la gente se entere y piensen que soy un viejo chocho. Seguro que todos se burlarán de mi. Que solo y triste estoy, pero a veces no me acuerdo ni del nombre de mi madre, ni siquiera me acuerdo de donde vivo. Pero tengo derecho a tener amigos y a que me quieran y jueguen conmigo.**



**8. Yo sólo quiero que los chanchitos me perdonen y no anden diciendo esas cosas de mi al resto de los animales. QUIERO QUE LES DIGAN A TODOS QUE NO SOY MALO Y QUE PUEDEN SER MIS AMIGOS.**

**Cómo no se que hacer me dedico a vagabundear por el bosque. En estos paseos me encontré con un caballo muy simpático, aunque dice cosas un poco raras: no se qué de la mediación, del diálogo, de resolver pacíficamente los conflictos. Pero ¿cómo me siento a dialogar con los chanchitos?. No se, no se, pero tengo que solucionar esto. Pero ¿cómo si nadie quiere hablar conmigo?**

**9. Entonces le pregunté por eso de la mediación y me dijo que era que una tercera persona imparcial te ayudaba a resolver un conflicto, cuando nos parecía que solos no éramos capaces. Por supuesto, los chanchitos no van a querer hablar conmigo. Pero tengo que solucionar esto. Si no, ¿qué hago?.**

**Total que le dije a Anselmo que de acuerdo que estaba dispuesto a ir a mediación y contar el problema y sentarme con los chanchitos, aunque me han hecho mucho daño contando esas cosas de mi por el bosque. Si yo solo quiero que sean mis amigos.**

**10. Me estoy preparando para ir a mediación. Me cuesta un poco, por el miedo que me da que los chanchitos no me entiendan y se burlen de mi o no quieran escucharme y por el coraje que tengo, con lo que me hicieron, contando a todos que soy malo y torpe y bruto y peligroso, pero tengo que solucionar este problema como sea. Ya sabéis chicos a hacer una buena representación.**



MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ



**MOVIMIENTO ASTURIANO POR LA PAZ**

**[www.movimientoasturianoportlapaz.org](http://www.movimientoasturianoportlapaz.org)**