

PROCESO DE FORMACIÓN
**DESARROLLO DE HABILIDADES
PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ**

Cartilla N°. 1



PROGRAMA POR LA PAZ
Compañía de Jesús



PROCESO DE FORMACIÓN

**DESARROLLO DE HABILIDADES
PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ**

CARTILLA N° 1



PROGRAMA POR LA PAZ
Compañía de Jesús



DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ

CARTILLA N°. 1



Publicación de:
PROGRAMA POR LA PAZ / Compañía de Jesús
Calle 35 N° 21 - 19 / PBX: 338-3790
e-mail: propazsj@unete.com

Director General: Horacio Arango S.J.
Director Ejecutivo: Luis Fernando Múnera S.J.

Autores:

Primera Edición: Asesores año 2000 / Rocío Castañeda Cisneros, Angela Peña Luque, Diana Benítez Paucar, Andrés Bastidas Beltrán y Gonzalo Cocomá Arciniegas.

Segunda Edición: Asesores año 2003 / Rocío Castañeda Cisneros, Carlos Fernández Niño, Andrés Acosta Villalobos y Carolina Tejada Bermudez (Editora del proyecto)

Agadecemos la colaboracion en el año 2001 de:
Lorena Nieto y Juan Carlos Colmenares

Diseño y Diagramación:
Juan Pablo Salamanca Rosas.
IMAGO / Diseño y Comunicación Visual
imagologo@yahoo.com

Ilustraciones portada e interior:
Amalfi Cerpa

Impresión cartillas: Editorial Kimpres
Impresión carpetas: Litocajas
Bogotá/ Colombia - Mayo de 2003

NOTA SEGUNDA EDICIÓN

En esta segunda edición recogemos la experiencia de los últimos dos años de trabajo con esta propuesta pedagógica. Para quienes conocen la primera edición encontrarán una serie de cambios y ajustes, que responden a los aprendizajes y busquedas que hemos hecho como equipo a lo largo de este camino.

La publicación de estas cartillas se realizó gracias al apoyo de: fundación **santa maría**

Se autoriza el uso y reproduccion de estas cartillas citando la fuente y los autores.



RELACIÓN CON LOS/AS OTROS/AS CERCANOS

Hasta ahora nos hemos acercado a las habilidades que en la Relación Consigo mismo/a favorecen la construcción de la paz, el autoconocimiento y el manejo de emociones y sentimientos.

En este momento entramos al segundo espacio de relación, la **RELACIÓN CON OTROS/AS CERCANOS**; aquí haremos referencia a dos habilidades que consideramos importantes para el mejoramiento de las relaciones con quienes tenemos contacto directo, nuestros/as familiares, amigos/as, vecinos/as. Estas son la **TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS** y la **COMUNICACIÓN**.

Transformación de los Conflictos

Sin duda todos y todas enfrentamos conflictos en nuestras vidas ya sea en la familia, en el trabajo, con los/as amigos/as y hasta con nosotros/as mismos/as. Pero eso que parece tan natural, muchas veces adquiere dimensiones tales que termina en expresiones violentas, separaciones definitivas y hasta guerras.



Pensar el conflicto como una oportunidad de crecer, reorientar caminos, comprender al otro/a es el reto que se presenta si se quiere realmente trabajar en la construcción de la paz desde todos los ámbitos de la vida personal y social.

Un primer paso en este camino de la TRANSFORMACIÓN NOVIOLENTA DE CONFLICTOS es intentar definir qué es el conflicto.

Entendemos por conflicto un proceso presente en las relaciones humanas que se da por varias razones:

- 1.** Porque se busca la misma meta por distintos medios (ejemplo: en el juego de pistas que se verá a continuación, todos/as quieren ganar pero unos grupos lo hacen solos, otros tal vez hacen trampa y otros quieren trabajar conjuntamente)
- 2.** Porque se quiere utilizar un mismo medio para llegar a una meta distinta (ejemplo: en una población todos/as quieren utilizar una fuente de agua, pero algunos la quieren para el riego y otros para tener una cascada en su finca)
- 3.** Porque se tienen distintas percepciones sobre una situación (ejemplo: en un partido de fútbol mientras algunos creen que el juez actuó incorrectamente a favor de un equipo -generalmente el equipo contrario - a los/as otros/as les puede parecer que fue justo).

El segundo paso en este camino es intentar comprender a fondo qué elementos componen un conflicto. En la medida en que se entienda mejor cada conflicto se tendrán mayores herramientas para darle un tratamiento adecuado.

Elementos de un conflicto:

1. **El hecho:** descripción clara y sin juicios de los acontecimientos que se han desarrollado en el conflicto.
2. **Personas:** identificación de quiénes están involucrados en el conflicto y cuál es su posición frente al mismo (que creen, piensan, sienten frente al conflicto)
3. **Causas:** cuáles son las razones por las que se pudo haber dado el conflicto.
4. **Tratamiento:** descripción de cómo se ha desarrollado el conflicto. Por ejemplo: se comenzaron a alzar la voz, luego gritaron y terminaron golpeándose, o, comenzaron discutiendo, luego se tranquilizaron un poco y siguieron dialogando hasta llegar a un acuerdo, o, se presentó el conflicto y desde ahí no han vuelto a hablar, etc.

Otra forma que existe para identificar los elementos de un conflicto, es la técnica de las **3P**; **P**roblema, **P**ersonas, **P**roceso. En el **P**roblema identificamos aquello que está en el centro, lo que realmente es "motivo" del conflicto, por ejemplo, una pareja puede pelear por que él se demoró en llegar a casa pero lo que realmente genera el conflicto es el temor de ella a una situación de infidelidad.

En las **Personas**, identificamos quiénes están involucrados en el conflicto, cuáles son sus necesidades y sentimientos, y en el **Proceso** se reconstruye la historia del conflicto, sus causas, su origen, la forma como se ha desarrollado, aquello que lo ha llevado a intensificarse o que en cierto momento ayudó a aliviar tensiones.

Bueno, hasta aquí hemos avanzado en entender qué es un conflicto y cuáles elementos lo componen, enseguida veremos cuál es la dinámica en que generalmente se desarrollan los conflictos.

Recordando la definición de conflicto decíamos que era un proceso y como tal se puede desarrollar más o menos según la siguiente gráfica⁶ :



Lo importante de identificar esta forma en que se puede desarrollar un conflicto es saber que en cualquiera de los puntos que se mencionan el proceso se puede devolver, por ejemplo, si ya se está en el punto de *Alivio*, de repente el conflicto se puede *Recrudescer* de nuevo, o, estando ya en la fase de *Acuerdo*, si este se rompe, el conflicto se puede *Intensificar* otra vez.

⁶ Tomada de: Buscando la Paz del Mundo – Manual de recursos para la transformación del conflicto. Ian Doucet. International Alert. Ediciones Clara. Ediciones Semilla. 1998

Hasta aquí hemos identificado tres cosas para desarrollar la habilidad de TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS: qué es un conflicto, qué elementos lo componen y cómo es su dinámica.

Lo importante de estos pasos que hemos dado es que los apliquemos a casos concretos de nuestra vida personal y comunitaria y que vayamos viendo si estas definiciones y puntos que hemos trabajado son útiles, o de qué manera los podemos enriquecer y transformar. En últimas, la comprensión del conflicto nos posibilita desarrollar habilidades para resolverlo constructivamente.

PISTAS DE TRABAJO



Ejercicio "Pistas, pruebas y usoles"⁷



Objetivo: A partir de una situación lúdica y vivencial definir el conflicto, comprender su dinámica y componentes.



Recursos: Espacio al aire libre. Pruebas escritas, tabla de puntaje, pañoletas de 4 colores o tiras de tela y los materiales que vayan a utilizar en cada prueba (bombas, 4 rompecabezas - se pueden utilizar afiches cortados en partes -, periódicos viejos).

Metodología:

1. Se organizan 4 equipos, cada uno se identifica con un color, a cada integrante se le entrega una pañoleta con el color correspondiente a su equipo.
2. Cada grupo debe inventarse una barra y un nombre para su equipo.
3. El coordinador del juego será el juez y estará encargado de otorgar los puntajes (usoles) de acuerdo a la tabla de puntaje.
4. Se dice a los grupos que se iniciará una aventura con diversas pruebas que les llevarán a desarrollar diferentes actividades. Por cada prueba se otorga puntaje una vez se revise el cumplimiento de las pruebas.

Nota para el juez: Las pruebas que pase el grupo los llevarán a tomar decisiones, realizar actos colectivos y negociar con los otros equipos para obtener alguna información. Los grupos tienen la posibilidad de negociar cómo van a hacer su próxima jugada.

5. Se menciona a todos los participantes los dos principios básicos del juego:
 - Todas las competencias tendrán un puntaje.
 - La única regla es: JUEGEN COMO QUIERAN Y GANEN TODO LO QUE PUEDAN.
6. Después de explicar lo anterior, se presentan las barras y nombres de cada equipo. EL juez debe motivarlos para que lo hagan de la mejor manera posible. Posteriormente se inician las 3 primeras pruebas:

PRUEBA 1. Las bombas voladoras. Cada grupo hace una fila en parejas, cada una sujeta una pañoleta extendida, en esta prueba deben lanzar 15 bombas llenas de agua

⁷ Usol: unidad de solidaridad.

usando las pañoletas –sin utilizar las manos -, se trata de pasar el mayor número de bombas sin romperlas.

PRUEBA 2. Hacer la cuerda más larga que se pueda con ropa de los/ las participantes.

PRUEBA 3. Traer el insecto vivo más pequeño que puedan.

- 7.** El coordinador y juez del juego hace un recuento de los usoles ganados por cada equipo y plantea la posibilidad de negociar cómo van a seguir jugando. Cada grupo reflexiona qué va a proponer y después envía un negociador a reunirse con los negociadores de los otros grupos y el juez.

Nota: La negociación debe durar máximo 2 minutos.

- 8.** El coordinador sigue con las dos siguientes pruebas:

PRUEBA 4. Los rompecabezas. Los participantes, sin hablar deberán armar los rompecabezas. Existen cuatro rompecabezas, a cada grupo se entrega una bolsa con fichas, lo que ellos no saben - y deben descubrir - es que las fichas de los rompecabezas están mezcladas en las bolsas.

La única instrucción que se da a los participantes es: Armar los rompecabezas.

PRUEBA 5. La prueba es conseguir las edades del menor y el mayor de los otros grupos.

- 9.** El coordinador propone una segunda negociación.

Nota: Igual que la anterior, la negociación debe durar máximo 2 minutos

- 10.** El coordinador sigue con la última prueba:

PRUEBA 6. Las momias. Se entrega a cada grupo una cantidad de periódicos con los cuales puedan vestir a uno/a de

los/las integrantes, como si fuera una momia. No tienen ningún otro material. Gana el que vista más completamente a la persona.

Nota: Después de cada prueba el juez otorga puntajes a los equipos según la siguiente tabla:

Combinación	Ganancias - Pérdidas
4 Pierden	Todos pierden 20 usoles
3 Pierden 1 Gana	A los que pierden se les quitan 20 usoles Al equipo que gana se le dan 10 usoles
4 Ganan	Cada equipo gana 20 usoles
1 Pierde 3 Ganan	Al que pierde se le quitan 20 usoles Los que ganan se quedan con 10 usoles
2 Pierden 2 Ganan	A los que pierden se les quitan 20 usoles A los que ganan se les dan 10 usoles

Nota: El juego puede demorar de 1 hora a 1 hora y media, dependiendo de las pruebas.

- 11.** Luego de realizar el juego, se reúne todo el grupo y en plenaria se reflexiona sobre el comportamiento y las actitudes de cada equipo en la actividad.
- 12.** Se pide a todo el grupo que relacione el juego con los conflictos: ¿qué conflictos se presentaron?, ¿qué es lo que hace que sean un conflicto?, es decir, ¿cuándo hay conflicto?, ¿todos los conflictos son iguales?, ¿cuáles fueron nuestras actitudes frente a ellos?
- 13.** Con base en la reflexión anterior se entra a definir qué es un conflicto (recuerde tener en cuenta - sin exponer - la explicación de estos puntos arriba). Para definir qué

es un conflicto se puede pedir a los participantes que escriban en tarjetas con qué palabras relacionan el término CONFLICTO. Luego, las tarjetas se exhiben pegándolas en una pared, ordenan y se reflexiona a partir de ellas sobre la visión que tiene el grupo del conflicto. Entre todos/as se construye una definición, posteriormente, se compara con la expuesta arriba y se le pide al grupo que la enriquezca. (Tiempo: 30 minutos)

Nota: Es importante hacer énfasis en lo productivo, positivo del conflicto y la posibilidad que éste nos da de acercarnos al otro/a. Una metodología que puede facilitar el plenario es organizar pequeños grupos, frente a cada pregunta dar un tiempo para que la comenten al interior del grupo y después compartir en el plenario; esto favorece una mayor participación de todos/as.

14. Se organizan de nuevo los cuatro equipos que jugaron y se les pide que escojan uno de los conflictos que se presentaron en el juego y analicen los elementos que lo componen. Se trata de que los participantes expresen cuáles son los elementos que conforman un conflicto. (Tiempo: 30 minutos).
15. En plenaria, cada grupo expone los conflictos que escogieron y el análisis de los elementos que lo componen. Se aclaran dudas sobre este punto. (Tiempo: 1 hora) Al terminar se puede compartir el esquema propuesto en esta cartilla sobre los elementos del conflicto y su dinámica.
16. Finalmente, se recogen de nuevo las conclusiones del ejercicio y se insiste en que esta es una propuesta para entender los conflictos que debe ser confrontada con la realidad que cada uno/a de los/as participantes vive y a partir de allí enriquecer el esquema trabajado.

Nuestras Actitudes frente al conflicto

Las actitudes son las diferentes maneras como respondemos a las situaciones que se presentan en nuestras vidas; respondemos con nuestro cuerpo, con nuestros pensamientos (nuestra cabeza se llena de una serie de ideas sobre lo que está ocurriendo y lo que deberíamos hacer) y con nuestros sentimientos.

A lo largo de nuestra vida vamos construyendo una serie de actitudes, es decir, una manera específica de responder a un hecho. Por ejemplo, cuando me enfrento a alguien que grita tomo una actitud de desafío y levanto más la voz porque pienso que uno/a no se puede dejar de otra persona.

Frente a los conflictos hemos construido una manera de responder, una actitud que puede ayudarnos a transformarlos o por el contrario hacer que se intensifiquen. Varios autores han descrito estas actitudes con la ayuda de imágenes de animales. Esto puede ayudarnos a trabajar este tema.

Las actitudes las vamos a representar de la siguiente manera:

- **El tiburón:** destacando su capacidad de ataque podemos decir que esta se presenta cuando las personas ante un conflicto lo que hacen es atacar a los/as otros/as, se piensa que "la mejor defensa es el ataque".
- **El conejo,** por su habilidad para correr y esconderse podemos decir que esta actitud está referida a la huida, a escabullirse, esconderse y solo volver a aparecer cuando todo está calmado.