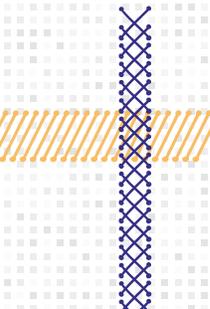
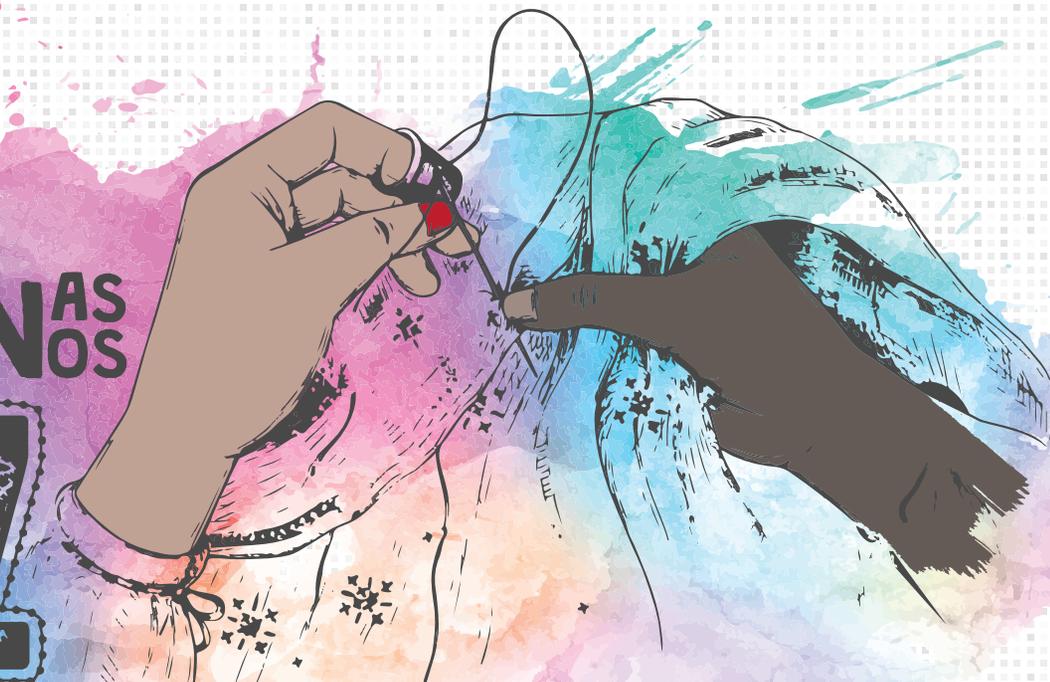


ARTESANOS

DE
LA

PAZ

GUÍA PARA NIÑAS Y NIÑOS EN LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ



ARTESANAS Y ARTESANOS DE LA PAZ

Guía para niñas y niños en la transformación de conflictos y construcción de paz

Equipo de actualización de contenidos

Andrea Castro
Andrés Aponte
Sebastián Alarcón
Yina Avella

Dirección de JUSTAPAZ

Martín Nates Yépez

Revisión de contenidos

Felipe Vásquez González

ISBN

978-628-96131-1-7

Con el apoyo de

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la de la Fundación Menonita Liebe Deinen Nächsten ('Ama a tu prójimo').

Esta impresión fue realizada con el apoyo de Peace Direct y Swefor.

Diseño editorial

[Felipe Vásquez González](#)

Área de Noviolencia, Objeción de Conciencia y Prevención al reclutamiento de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes

Bogotá, Colombia | Julio, 2024.

La versión original de este manual "*Conciliadores/as estudiantiles en los colegios C.E.C.*", fue elaborada por el equipo de conciliación en los colegios de Justapaz en 1996, constituido por Frank Albrecht, Lina María Obando y Marta Santanilla. En el año 2024, el equipo de actualización de contenidos, compuesto por Andrea Castro, Andrés Aponte, Yina Avella y Sebastián Alarcón, bajo la dirección de Martín Nates Yépez y con la revisión de contenidos de Felipe Vásquez González, actualizó y adaptó este manual.



Asociación Cristiana Menonita de Justicia Paz y Acción Noviolenta - JUSTAPAZ

Dirección: Cra. 18 No. 39a-68

Teléfonos: 601 926 12 63

Correo electrónico: justapaz@justapaz.org

© JUSTAPAZ

ARTESANAS Y ARTESANOS DE LA PAZ

Guía para niñas y niños en la transformación de conflictos y construcción de paz

En Justapaz creemos que:

- Los conflictos son una **parte natural** de nuestra vida. A través de esta cartilla podrás encontrar herramientas para la transformación pacífica de los conflictos.
- Tú y tus compañeras y compañeros son **personas responsables** que pueden transformar sus propios conflictos.

¿A dónde esperamos llegar?

- Ayudarte a entender lo que significa el conflicto en la vida y qué hacer con él.
- Enseñarte herramientas útiles para transformar los conflictos pacíficamente.
- Mostrarte habilidades de conciliación para poder ayudar a otros/as con sus problemas.

¿Qué va a pasar?

- Vas a descubrir y aprender **habilidades de comunicación** que puedes usar con todas las personas.
- Vas a aprender una **técnica** para transformar conflictos que puedes usar en muchas situaciones.
- Vas a desarrollar **habilidades de liderazgo**.
- Vas a aumentar tu **autoestima**.
- Vas a ayudar a que tu entorno sea un lugar más pacífico y agradable, donde puedes hacer buenos amigos y amigas y juntas y juntos pueden **transformar muchos conflictos**.
- Vas a encontrar muchas formas prácticas e inmediatas de transformar conflictos, adaptadas a los espacios cotidianos de los y las jóvenes y sin necesidad de grandes preparativos o recursos.

Lo que esperamos de ti:

- Contar con tu asistencia y puntualidad.
- ¡Que aprendas y te diviertas!
- ¡Que **participes activamente!**



Bienvenidos-as

ARTESANAS Y ARTESANOS DE LA PAZ

Comencemos esta cartilla con tu creatividad y autodescubrimiento. Usa la siguiente hoja para hacer un autorretrato ¹ con tu historia en dos mitades: una mitad de tu retrato que mostrara lo hábil que eres observándote y la otra mitad símbolos que representan aspectos de tu identidad (Familia, color de piel, pasatiempos, gustos, habilidades, valores, educación, idioma, sexo).

Ejemplo:



¹ Pakulak, M. F. (s/f). Identity portraits. TPT. Recuperado el 18 de septiembre de 2024, de <https://www.teacherspayteachers.com/Product/Identity-Portraits-11885001?st=20a2396111c04500080faa591d01b697>.

Usa esta hoja para dibujar y colorear el autorretrato con tu historia*

Fábula:
“EL LEÓN Y EL RATÓN”
Esopo



Había una vez un león que se quedó dormido y un ratón lo despertó por accidente. El león, enfadado, estaba a punto de comerse al ratón, pero este le rogó que lo dejara ir, prometiendo que algún día podría ayudarlo. El león se rió, pero decidió dejarlo libre. Poco después, el león quedó atrapado en una red de cazadores y rugió pidiendo ayuda. El ratón, al oír su llamado, corrió hacia él y mordió las cuerdas de la red hasta liberarlo. El león aprendió que incluso un pequeño ratón puede ser de gran ayuda.

Es importante ser amables con los demás y recordar a quienes nos han ayudado. Cada persona en nuestra vida es especial y merece nuestro respeto y agradecimiento.

¿Crees que las personas pueden ayudarse entre sí?

PARA MÍ EL CONFLICTO ES COMO...²

Imagina la naturaleza en la que estaban el león y el ratón y usa tu creatividad para completar la frase. Para mí un conflicto es como

Ahora, dibújalo y escribe por qué escogiste estos símbolos de la naturaleza.

Escucha a tus compañeras y compañeros y anota las ideas diferentes que ellos tienen sobre los conflictos.

Una definición de conflicto podría ser:

² Adaptado del libro: Violencia y Conflicto. Pág. 57.

EL CONFLICTO ES COMO UN COCO

Para colorear*



Tú, puedes:

- Evitarlo
- Dejar que te dé duro
- Pegarles a otros por tu dolor
- Aprovecharlo utilizándolo creativamente

Eso depende de cada uno. ¿Qué escoges?

MAPA DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO³

Para colorear*

1

Las personas:

- Todos necesitamos entendernos y explicarnos.
- Es importante poder hablar sobre lo que sentimos y respetar a los demás.
- Cada persona ve el problema de manera diferente y puede sentirse afectada de distintas formas.

Personas

3

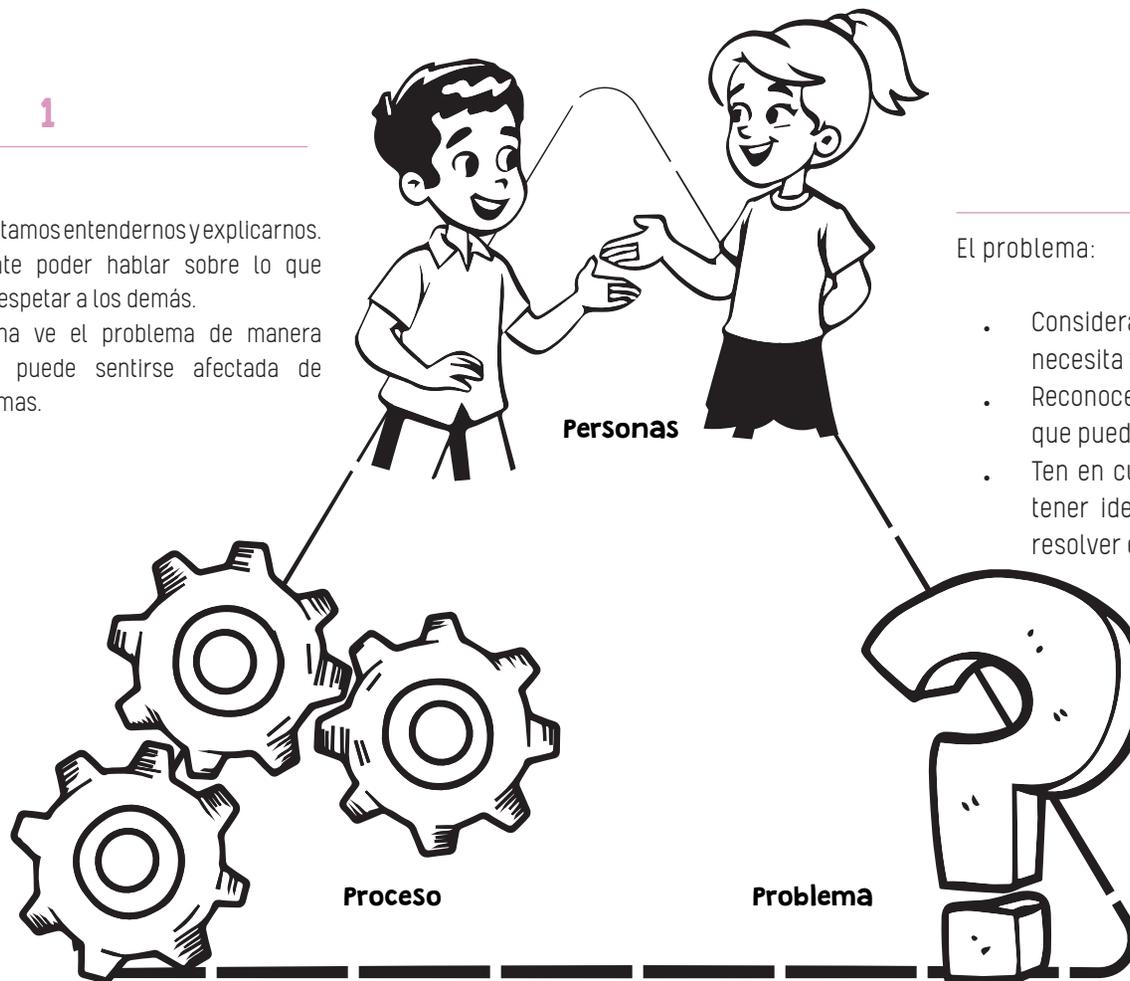
El problema:

- Considera lo que cada persona necesita y quiere.
- Reconoce las diferencias y valores que pueden causar desacuerdos.
- Ten en cuenta que cada uno puede tener ideas diferentes sobre cómo resolver el problema.

2

El proceso:

- Observa cómo ha ido el conflicto hasta ahora.
- Asegúrate de que todos sientan que el proceso es justo.
- Usa un lenguaje claro y escucha a los demás.
- Es importante saber qué se necesita para hablar y resolver el problema de manera positiva.



³ Tomado de Conflicto y Violencia Lederach, Chupp.

Cuéntanos sobre tu territorio

Vamos a identificar el mapa de estructura del conflicto en tu territorio.

Identificar el conflicto:

Piensa en un conflicto reciente que hayas tenido.
¿Cuál fue el problema?

Escuchar:

¿Cómo podrías haber escuchado mejor a la otra persona?

Hablar con calma:

¿Qué podrías haber dicho de manera
más calmada y respetuosa?

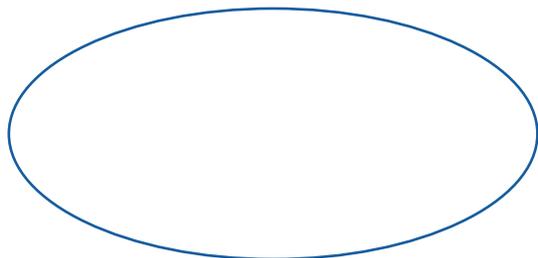
Buscar soluciones:

¿Qué soluciones podrían haber funcionado
para ambos?



* Mapa por: Natalia Ariza, diseñadora e ilustradora. Ilustración tomada de Pinterest.

Identifica tu región y coloréala. Además, escribe cuatro cosas sobre ella (Clima, paisaje, comida, costumbres, sitios representativos o música...).



¿Qué lugares he visitado en Colombia?

¿Qué lugar me gustaría visitar?

Conozco personas que viven en:

Me encantaría aprender más sobre:



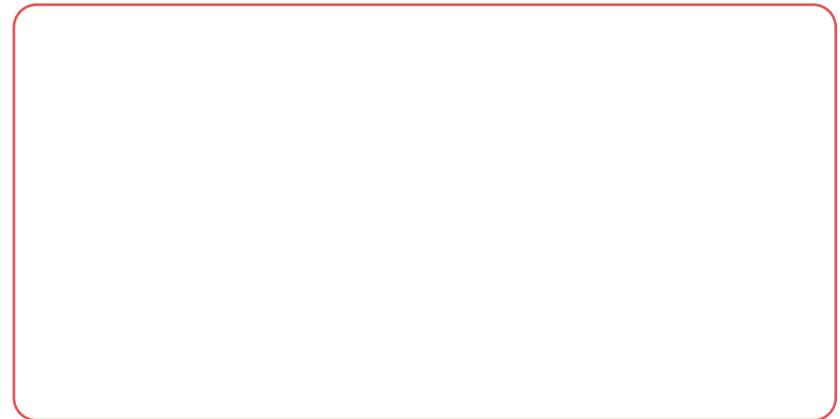
¿QUÉ ES VIOLENCIA?

Vivimos en un país y en un mundo donde hay muchos problemas, tristeza y violencia. Necesitas un artículo de prensa reciente el cual vas a leer e identificar una noticia en la que se reflejen conflictos. Contesta las siguientes preguntas.

1. ¿Qué tipos de violencia encontraste?



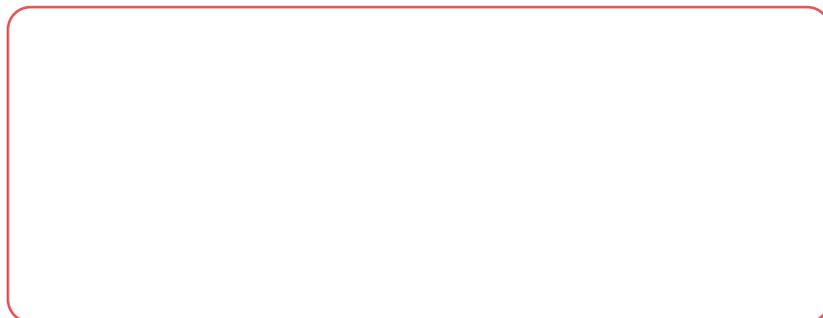
2. ¿Qué características o condiciones de vida humana están siendo afectadas?



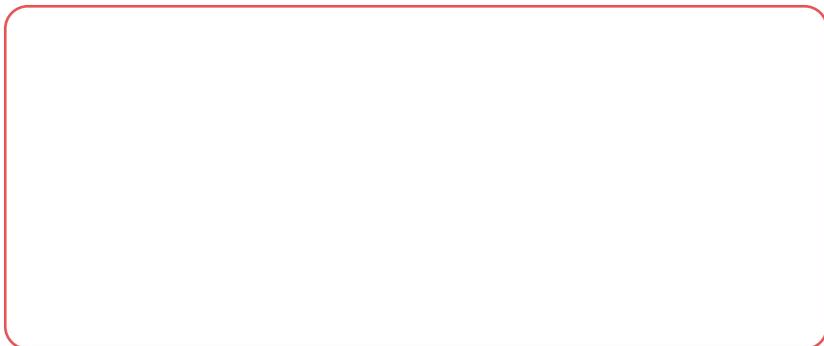
3. ¿Qué crees que siente la gente que usa la violencia?



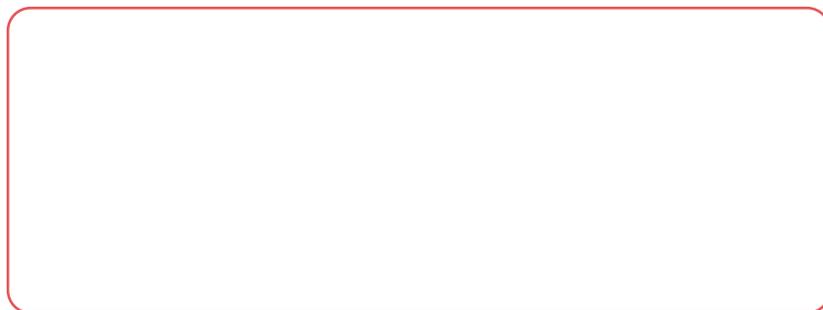
4. ¿Qué crees que siente la gente que es víctima de la violencia en esas situaciones?



5. ¿Por qué crees que se dan estas situaciones de violencia?



6. ¿Qué se podría hacer para que la gente exprese su desacuerdo sin violencia?



ALGUNOS ELEMENTOS PARA LA COMPRENSIÓN DEL CONFLICTO⁴

1.

NATURALEZA DEL CONFLICTO

"Sean amables unos con otros, sean de buen corazón, perdonándose unos a otros, así como Dios los perdonó a ustedes en Cristo".

Efesios 4:32

Los conflictos son una parte natural de nuestras vidas. Surgen cuando las personas tienen diferentes intereses, necesidades o ideas. Esto no siempre es algo malo; a veces, los conflictos pueden ser una oportunidad para aprender y mejorar. En Justapaz, creemos en transformar los conflictos de manera pacífica, siguiendo el ejemplo de Jesús, quien siempre promovió la paz y la justicia.

Para transformar los conflictos de manera efectiva, es importante entender las razones profundas que los causan. Esto significa mirar más allá de lo que vemos en la superficie y tratar de comprender las desigualdades y las injusticias que pueden estar presentes. En Colombia, donde hemos tenido muchos problemas por el conflicto armado, es muy importante trabajar por los derechos humanos y la paz para sanar las heridas del pasado.

En Colombia, los conflictos han sido más difíciles por factores como la desigualdad y la falta de recursos. Para transformar estos problemas, necesitamos que todas las personas participen, que las instituciones sean fuertes y que eduquemos a las personas en valores de paz y justicia. Es crucial escuchar y respetar a todas y todos, especialmente a las personas más vulnerables, para que podamos construir una sociedad más justa.

Para las niñas y niños, es muy importante aprender desde pequeños cómo transformar los conflictos de manera pacífica. Esto incluye ser respetuosos, trabajar juntas y juntos, y comunicarse bien. A través de la educación en paz y justicia, las niñas y los niños pueden aprender a manejar sus diferencias de manera constructiva y a valorar la diversidad en sus comunidades. Al enseñarles estas habilidades, estamos construyendo un futuro mejor y más pacífico para Colombia.

⁴ Texto Original Ricardo Esquivia. Actualizado por el equipo Noviolencia de Justapaz, 2024.

2.

LA TRANSFORMACIÓN CREATIVA DEL CONFLICTO

Si es cierto lo que venimos afirmando, que el conflicto forma parte y es una condición de la naturaleza humana y que es ineludible, ¿entonces qué tenemos o debemos hacer frente a él? Aceptarlo, conocerlo, estudiarlo, para aprovechar positivamente toda la energía que produce.

Solemos tener miedo a lo que no conocemos en el sentido de que nos paraliza y engeuece. Cuando conocemos nos preparamos para enfrentar, cuando no conocemos nos prevenimos subjetivamente. A lo que forma parte de nuestra naturaleza no le debemos tener miedo.

Como vemos, el conflicto es algo natural, nuestro deber es enfocarlo para ponerlo a favor del crecimiento y el bienestar. Para ser verdaderamente libres y manejar los problemas de forma positiva, necesitamos aprender sobre ellos. Conocer bien lo que está pasando nos ayuda a no dejar que los problemas nos afecten y a vivir mejor.

Para rellenar con puntos de colores*



Para dibujar, colorear y escribir*



Llena la lupa con cosas que te dan miedo o no conoces bien (por ejemplo, un animal, un país, una actividad nueva). Puedes escribir o dibujar.

Luego, en grupo van a investigar y discutir sobre esas cosas con la ayuda de su facilitador/a y uso de recursos disponibles como libros, Google...

3.

ALGUNAS REALIDADES QUE PRODUCEN CONFLICTOS

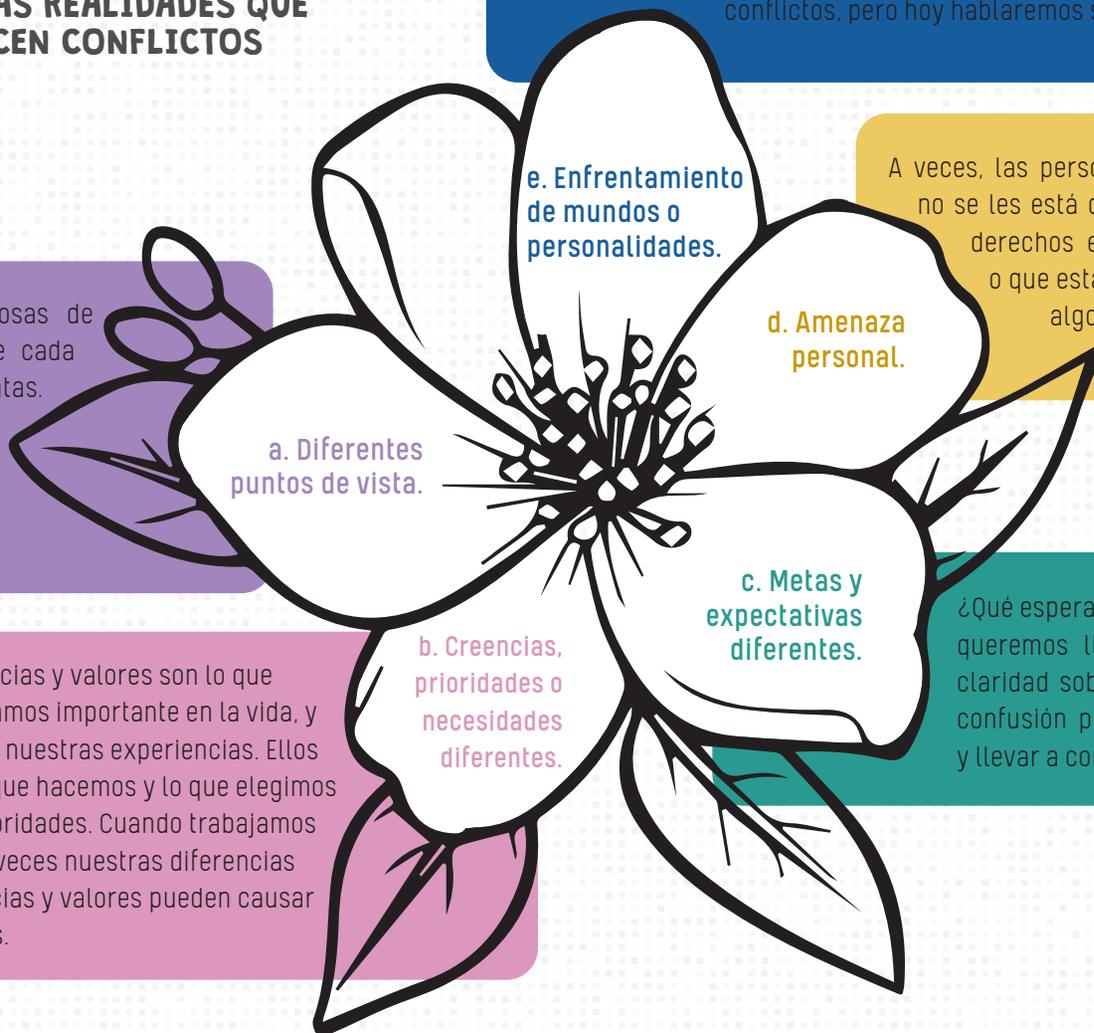
Cada persona ve las cosas de manera diferente porque cada uno ha vivido cosas distintas. Por eso, nuestras opiniones pueden ser personales y no siempre ver el todo completo.

Las creencias y valores son lo que consideramos importante en la vida, y vienen de nuestras experiencias. Ellos guían lo que hacemos y lo que elegimos como prioridades. Cuando trabajamos juntos, a veces nuestras diferencias en creencias y valores pueden causar conflictos.

A veces, tenemos problemas con personas que no nos caen bien por cosas como su signo zodiacal o su forma de hablar. Esto puede causar conflictos. Hay muchas otras razones para los conflictos, pero hoy hablaremos solo de estas.

A veces, las personas pueden sentir que no se les está dando su lugar, que sus derechos están siendo ignorados, o que están siendo despojadas de algo importante. Esto puede causar conflictos.

¿Qué esperamos de algo? ¿A dónde queremos llegar? Si no tenemos claridad sobre estas preguntas, la confusión puede causar tensiones y llevar a conflictos.



4.

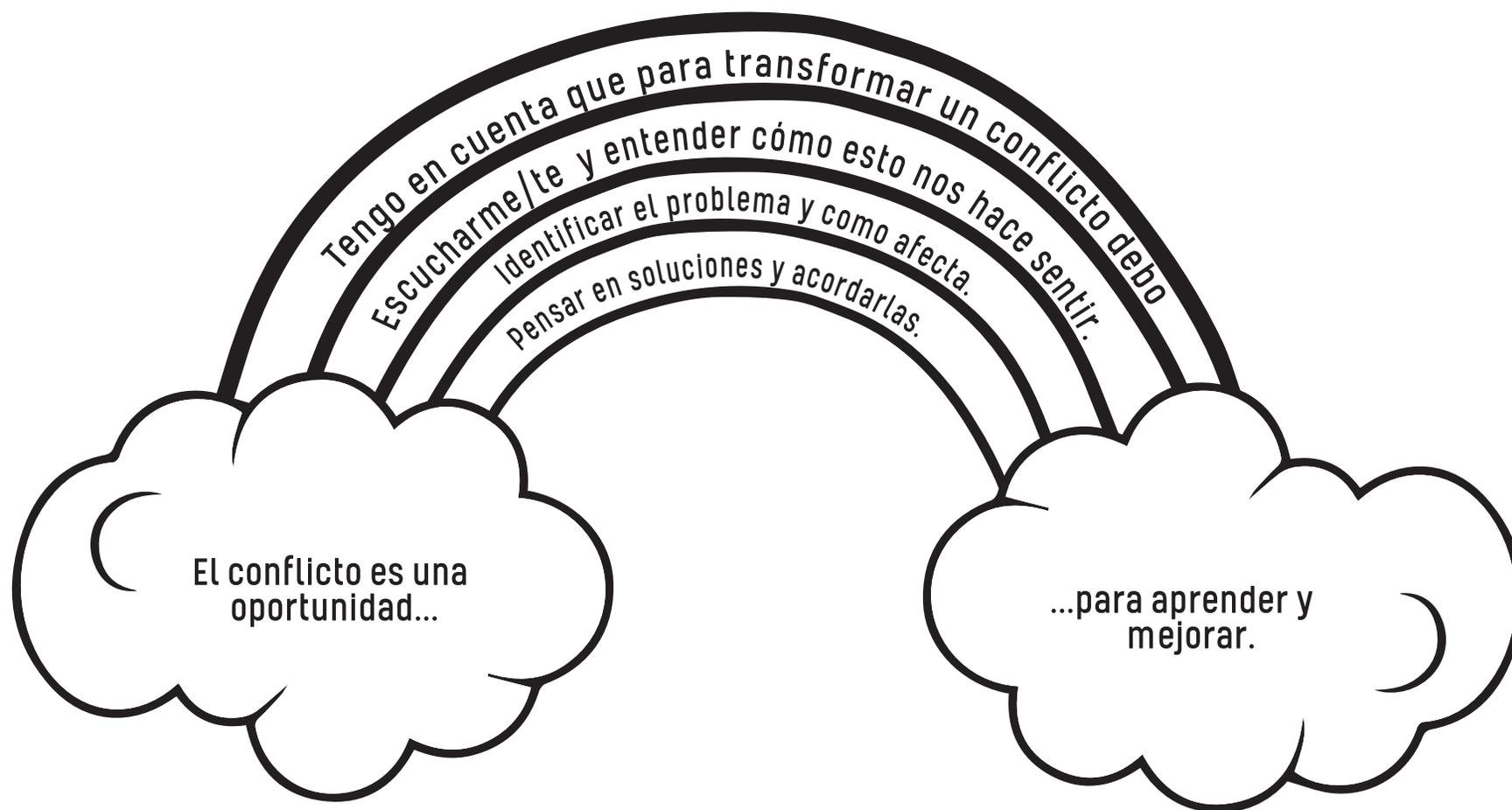
LA NOVIOLENCIA COMO FORMA POSITIVA DE TRANSFORMAR CREATIVAMENTE EL CONFLICTO

El conflicto es parte, condición y motor de la vida humana. Cuando lo analizamos y conocemos para por medio de su energía impulsarnos, el crecimiento, la libertad, la autonomía, la comunicación, los valores...es decir, creativa, positiva y pacíficamente el conflicto. Aquí usamos el estilo de la no violencia, que permite no acabar con el conflicto, pero sí aprovecharlo positivamente con el menor daño posible.

Cuando estudiamos y conocemos el conflicto para reprimir, violar o eliminar la autonomía, la libertad, los derechos o aún la vida de cualquier ser humano, entonces decimos que estamos utilizando la vía de la violencia en el tratamiento del conflicto. Creemos que esto es un fulminante que aumenta el conflicto y crea más y más violencia.



Que tu creatividad le de estilo con colores y formas al arcoíris de transformación de conflicto.



EL ARCOÍRIS DE LOS COLORES



Hace mucho tiempo, los colores del mundo tuvieron una gran discusión. Cada uno pensaba que era el más importante y necesario.

El verde, lleno de orgullo, decía: "¡Miren cómo cubro los campos, los árboles y las hojas! Soy el color de la vida y la esperanza. Sin mí, los animales no tendrían qué comer y la tierra no sería verde ni viva."

El azul, con calma, respondió: "Tú solo piensas en la tierra, pero yo tengo el cielo y el mar. El agua es fundamental para la vida. Sin el azul del cielo y del océano, no habría paz ni serenidad en el mundo."

El amarillo, con una sonrisa, dijo: "¡Todo lo que hacen es hablar en serio! Yo traigo alegría y calor. El sol y las estrellas son amarillos. Cuando miráis un girasol, el mundo entero sonríe. Sin mí, no habría luz ni felicidad."

El naranja, con entusiasmo, comentó: "Soy el color de la salud y la fuerza. Aunque no siempre estoy presente, traigo vitaminas esenciales en frutas y verduras como las zanahorias y las calabazas. Cuando el cielo se pinta de naranja al amanecer o al anochecer, mi belleza es impresionante."

El rojo, lleno de pasión, intervino: "Soy el color del valor y el amor. Traigo fuego a la sangre y soy el color de las rosas rojas y las amapolas. Sin mí, la tierra sería fría y sin emoción."

El púrpura, con dignidad, dijo: "Soy el color de la realeza y el poder. Los reyes y los líderes me han elegido porque represento la autoridad y la sabiduría. La gente me respeta y me sigue."

El añil, tranquilo pero firme, añadió: "Piensen en mí. Soy el color del silencio y la reflexión. Aunque no siempre me noten, sin mí, la vida sería superficial. Represento el pensamiento profundo y la paz interior."

Mientras los colores discutían acaloradamente, comenzó a llover con fuerza. Los colores, aterrorizados, se refugiaron en busca de protección. Entonces, una voz suave y autoritaria habló desde el cielo: "¡Colores, están locos peleando entre ustedes! Cada uno de ustedes tiene un papel especial en el mundo. El Dios del cielo los creó a todos para que trabajaran juntos."

La lluvia continuó y, de repente, apareció un hermoso arcoíris en el cielo. La voz continuó: "El Dios del cielo quiere mostrarles que, aunque cada uno de ustedes es único, juntos pueden crear algo maravilloso. El arcoíris es un símbolo de su unión y de la promesa de vivir en paz y armonía."

Los colores miraron el arcoíris y entendieron el mensaje. Desde entonces, aprendieron a valorar su importancia y a trabajar juntos. El arcoíris se convirtió en un recordatorio de que, aunque diferentes, todos tienen un papel vital en el mundo.

Y así, los colores vivieron en armonía, celebrando su diversidad y trabajando juntos para hacer del mundo un lugar hermoso.



"He colocado mi arcoíris en las nubes, el cual servirá como señal de mi pacto de amor con la tierra".

Genesis 9:13

Manos a la obra

Dibuja la historia del arcoiris incluyendo los diferentes colores mencionados.





¿QUÉ ES LA NOVIOLÉNCIA ACTIVA?⁵



Es una forma de enfrentar conflictos y injusticias sin recurrir a la violencia. En lugar de usar la fuerza o la agresión, se basa en métodos pacíficos para provocar cambios y promover la justicia.

⁵ Tomado de Rivas, V. (2023, 5 diciembre). Cuento «La leyenda del arcoíris». Disponible en: [psicologia.com](https://www.psicologia.com/relato/cuento-la-leyenda-del-arcoiris). <https://www.psicologia.com/relato/cuento-la-leyenda-del-arcoiris>.

La no violencia implica:



ACTITUD INTERNA:

La no-violencia activa comienza con un cambio interior. Se trata de no dejarse llevar por el odio, el rencor o el deseo de venganza. En lugar de eso, se debe trabajar para superar esos sentimientos y actuar con amor y respeto, incluso hacia quienes nos hacen daño.



DIÁLOGO Y ENTENDIMIENTO:

Una parte importante de la no-violencia es el diálogo sincero. Esto significa escuchar a los demás, entender su punto de vista, y expresar nuestras preocupaciones sin ofender. Es un proceso en el que buscamos la verdad y la justicia sin atacar a la persona.



ACCIÓN CONCRETA:

La no-violencia activa no es solo una actitud, sino también una forma de actuar. Esto implica enfrentar y denunciar las injusticias sin violencia. Se trata de utilizar métodos como la desobediencia civil pacífica, protestas no violentas y otras formas de presión moral para cambiar las situaciones injustas.



CAMBIO SOCIAL:

El objetivo es transformar la sociedad para que sea más justa y fraterna, sin usar la violencia. Esto significa trabajar para cambiar las estructuras injustas y promover la paz y la equidad a través de la acción no violenta.

En resumen, la no-violencia activa es una manera de luchar por la justicia y el cambio social sin recurrir a la violencia, basándose en el amor, el respeto y el diálogo.



PREMIATE A TI MISMO/A

Elógiate a ti mismo/a por tu compromiso de hacer la paz día a día, diseñando tus propias insignias de recompensa.

Escribe en la parte superior lo que haces bien y dibújalo debajo.







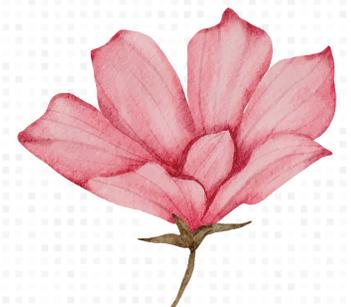
SOPA DE LETRAS

Encuentra y encierra todas las palabras que forman el mensaje secreto.

Completa:

VIVE _N P _Z
 BU __A LA R _ _ _ _ _N
 DI LA V _RD _D
 DEF _ _ _DE LA J _ _T _ _A
 CON A _ _R

N	P	I	L	M	O	V	E	R	D	A	D	E
O	E	D	O	M	E	N	C	E	U	L	P	T
I	T	S	R	Z	O	N	Q	U	I	H	O	C
C	S	O	I	A	D	I	J	L	A	A	L	O
A	I	R	M	C	O	R	U	R	G	L	C	N
I	C	E	I	L	E	Y	S	A	N	E	E	R
L	L	T	P	A	Z	O	T	L	E	O	L	E
I	O	A	T	C	U	D	I	A	M	E	O	A
C	N	G	A	S	R	N	C	H	O	N	A	M
N	C	T	S	U	A	A	I	E	Y	E	N	O
O	I	R	A	B	P	N	A	R	L	A	A	R
C	R	C	D	E	F	I	E	N	D	E	S	P
E	O	M	O	G	L	H	O	S	R	E	P	U
R	T	A	E	M	A	O	T	V	I	V	E	R





Notas para facilitadores



- Avisa al grupo sobre las reglas que necesitan saber antes de empezar (si no se permite correr, saltar, poner personas encima de otras, tirar cosas, etc.)
- No lo tomes como algo personal si el grupo parece no entender de la manera que esperas. La experiencia y el tiempo pueden dejar semillas que florecen más tarde en los participantes, y es probable que nosotros que estamos facilitando no vamos a ver eso.
- Es bueno tener un poco de cuidado cuando se utilizan desventajas (tapando los ojos de alguien, no permitiendo que alguien hable en voz alta). Esas desventajas pueden ser útiles de vez en cuando si un participante ya ha hecho una actividad en el pasado y ya sabe cómo hacerlo, pero ten cuidado para no poner desventaja a la misma persona muchas veces para que no se sienta castigado o muy frustrado.
- Si hay tiempo, permite al grupo hacer una actividad nuevamente para probar una estrategia nueva o un plan diferente, o intentar hacerlo más rápido.
- En actividades que requieren contacto físico, puede ser buena idea recordarle al grupo preguntar si se sienten cómodos con eso (“¿Puedo tocar tu hombro?”)
- ¡Usa tu imaginación para hacer cualquier ajuste necesario! La mayoría de estas actividades no requieren muchos materiales, y muchos de estos pueden sustituirse.
- Toma en cuenta la edad de los participantes en el grupo. Algunas de las actividades son más sencillas y mejores para niños pequeños, y otras son más desafiantes y adecuadas para grupos con más edad.



Dentro de la perspectiva de la educación popular, el juego cooperativo también supone un enfoque diferente. Destaquemos al menos dos elementos:

La experiencia colectiva y no competitiva de los juegos cooperativos, construye un espacio ligado, irremediamente, o lo que hemos definido como cultura popular. Esto significa que el juego aporta de responder a una necesidad básica del hombre, se integra también o toda una dinámica de clase que quiere ir alimentándose críticamente y creciendo en sus posibilidades de estructurarse como un poder en la sociedad.

En este mismo sentido, los juegos entonces dejan de ser simples instrumentos técnicos que "facilitan" trabajos con grupos, también son, en todo momento, experiencias portadoras de significado, lugares poro la creación simbólica del pueblo, espacio donde, desde lo cooperación, vamos otorgándole sentido o la práctico que vamos realizando.

- Guillermo Brown. Qué Tal Si Jugamos Otra Vez, 1990



LA NOVIOLENCIA ACTIVA⁶

Colorea los marcos*

Estos juegos son una buena manera de romper el hielo, incentivar el trabajo cooperativo donde cada integrante es fundamental para el desarrollo del juego, promueve la actitud participativa y propicia la reflexión en los y las participantes.

- **Muro mágico**

El grupo se divide en dos equipos. Dos personas sostienen una sábana para que cada equipo no pueda ver al otro. Cada equipo elige una persona en silencio que se para en frente de la sábana. Cuando los dos están listos, la sábana se baja para que las dos personas se puedan ver. La persona que dice primero el nombre de la otra gana, y la otra persona se une al equipo del ganador. El juego continúa hasta que todos estén en el mismo equipo. Este juego es bueno para grupos que piensan que ya saben los nombres de los demás.

Materiales necesarios: Sábana o cobija

- **Malabares en grupo**

El grupo forma un círculo. La meta es pasar un objeto alrededor del círculo para que regrese a la persona original, pasando a cada persona, pero no pueden pasarlo a alguien a su lado. Debe cruzar el círculo. El grupo debe hacer una meta, con una o más de las siguientes opciones: un límite de tiempo, usar nombres o jugar en silencio, empezar de nuevo si el objeto se cae al piso, etc. Para hacer más difícil esta actividad, se puede agregar más objetos para tirar simultáneamente.

Materiales: Pelotas u otros objetos para tirar

⁶ Actividades tomadas de Tyson, B., & Martin, M. (2023). Team building activities.



• **Oohs y ahhs**

El grupo forma un círculo, agarrados de las manos. Cada segunda persona va a ser un "Ooh", y cada persona en medio de los Oohs será un "Ahh", para que vayan alternando. La meta es que el grupo se apoye para mantener el equilibrio mientras los "oohs" se inclinan hacia adelante y los "ahhs" se inclinan hacia atrás. Después los "ahhs" se inclinan hacia adelante mientras los "oohs" se inclinan hacia atrás.

Materiales: Ninguno.

• **Palo de helio/elevación**

El grupo forma dos líneas o un círculo, dividiéndose en dos grupos si es necesario. Con las manos extendidas a la altura del pecho, usando sólo los dedos índices, para sostener encima el palito de escoba o una hula hula. El grupo tiene que trabajar juntos para bajar el palito o hula hula al piso, manteniéndolo nivelado y todos sus índices manteniendo contacto siempre con el palito o hula hula, siempre con las uñas visibles hacia arriba. Los participantes no pueden agarrar, atrapar, o perder contacto con el palito. SOLO PUEDEN APOYARLO. No, el palito no está lleno de helio y sí, la gravedad todavía existe.

Materiales: Palito de escoba, o hula hula.

• **Dibujos con cuerdas**

El grupo forma un círculo, sosteniendo una cuerda. Todos sostienen la cuerda con las dos manos y cierran sus ojos, y el líder dice el nombre de una figura. El grupo tiene que hacer la forma correcta con la cuerda de la figura sin abrir los ojos ni soltar la cuerda en ningún momento. Cuando piensan que tienen la figura correcta, todos abren los ojos juntos. Opciones: círculo, triángulo, cuadrado, estrella, gato, etc. El facilitador puede usar su imaginación para las figuras que el grupo tiene que hacer, y pueden ser tan fáciles o tan difíciles como quiera.

Materiales: Cuerda, amarrado para formar un círculo.

• **Toque rápido**

El grupo forma un círculo. Juntos, deciden una señal para pasar de persona en persona alrededor del círculo (un sonido, apretar la mano, un movimiento etc.). La señal tiene que pasar todo el círculo, y el grupo mide el tiempo que toman para hacer eso. Siguen intentando lograr el tiempo más rápido posible, y el grupo decide cuando ha logrado el mejor tiempo.

Materiales: Ninguno.



- **Nudo humano**

El grupo forma un círculo. Cada persona extiende sus manos y agarra las manos de dos otras personas del grupo (no de las personas a sus lados). El objetivo es desenredar el nudo que han formado, para que el grupo termine siendo uno o dos círculos. Pañuelos o cuerdas cortas se pueden usar como extensiones de las manos si son necesarios.

Materiales: Ninguno necesario; pañuelos, cuerdas, o tiras de tela son opcionales.

- **Llena la canasta**

Usa una cuerda larga o tiza para marcar un círculo grande en el piso. Coloca una caja en medio del círculo, otros objetos alrededor en el espacio entre la caja y la cuerda. La meta es obtener los objetos y colocarlos dentro de la caja sin cruzar ni entrar a la cuerda o el círculo dibujado con tiza.

Materiales: Cuerda larga, tiza, caja, objetos para tirar a la caja.

- **Pasar página**

Se pone una sábana o una lona de plástico en el piso. Todos los participantes tienen que pararse encima de la sábana o el plástico, imaginando que es un barco sobre lava caliente. El objetivo es voltear la sábana completamente sin que nadie toque el piso o la "lava", solamente pueden tocar la sábana. Dependiendo del tamaño del grupo, se puede empezar con la sábana doblada para hacer la actividad más difícil.

Materiales: Sábana o lona de plástico.

- **Laberinto eléctrico**

Utiliza tablas, cuerdas, u otros objetos, una forma fácil es usar cinta para marcar una cuadrícula en el suelo. El facilitador secretamente decide la ruta que tiene que seguir el grupo, no se lo dice a nadie, puede escoger el camino a seguir de la cuadrícula que estará dibujada en el suelo. El grupo tiene que atravesar desde el inicio de la cuadrícula hasta el final, deben adivinar el paso correcto dando un paso a la vez y sin soltarse de las manos. Si alguien pisa en un cuadro que no sea la ruta correcta según la ruta secreta ya decidida por el facilitador, esa persona tiene que ir al final de la línea.

Opción: tapar los ojos de algunos participantes.

Materiales: Tablas, cuerdas, u objetos pequeños para hacer una cuadrícula en el suelo. Otra opción es dibujarla con cinta.
Opcional: pañuelos o vendas para los ojos de algunas personas.





• **Moldeamos la vida**

Los participantes se paran en una línea recta, agarrados de las manos. La primera persona en la línea pone su mano contra una pared, un árbol, u otro objeto grande que no se mueve. El objetivo es que cada persona termine con los brazos cruzados en frente del pecho sin haber soltado las manos ni la pared.

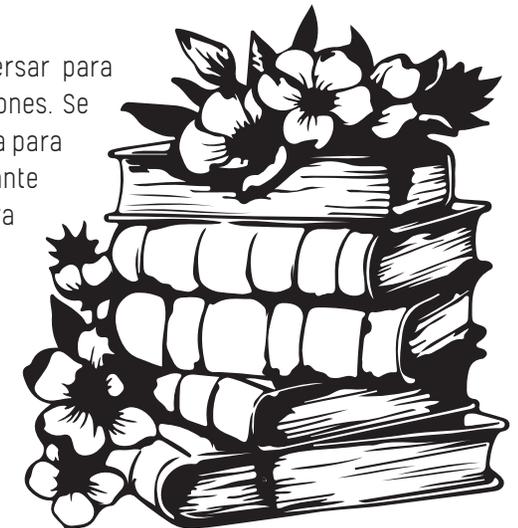
Materiales: Ninguno.

• **Puente de cocodrilos**

El grupo tiene que cruzar un río imaginario lleno de cocodrilos, usando sólo trozos de papel como tablas del puente que les permitirán trasladar el grupo entero de una orilla a la otra. Si una persona toca el "agua" es decir se sale de los trozos de papel, esa persona tiene que regresar inmediatamente a la orilla donde empezó. Si una tabla (papel) alguna vez está en el agua y nadie la está tocando, también se devuelve a la orilla donde todos empezaron.

Materiales: Cuerda u otra manera de marcar dónde están las orillas, 4 o 5 hojas de block recortar o unir según número de participantes o tablas cortas (60-90 cm más o menos, pueden ser de diferentes tamaños) dependiendo del tamaño del grupo.

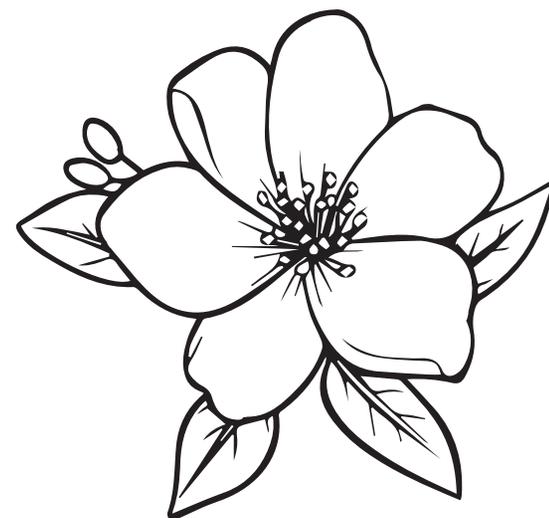
Después de cada juego cooperativo, es importante promover un espacio intencional para reflexionar y conversar para identificar lo que el grupo ha aprendido durante la actividad y cómo eso puede impactar sus futuras interacciones. Se sugiere usar un "palito de la palabra" u otro objeto (peluche, marcador, pelotica...) para pasar de persona en persona para que, al tenerlo, la persona tenga una oportunidad para hablar y compartir mientras los demás escuchan. Es importante recordar que, si un grupo no logra terminar una actividad, no tratarlo como un fracaso sino una oportunidad para hablar de la experiencia y reflexionar, porque el objetivo no es solamente lograr terminar la actividad y superar el reto, sino que es para aprender de la experiencia.

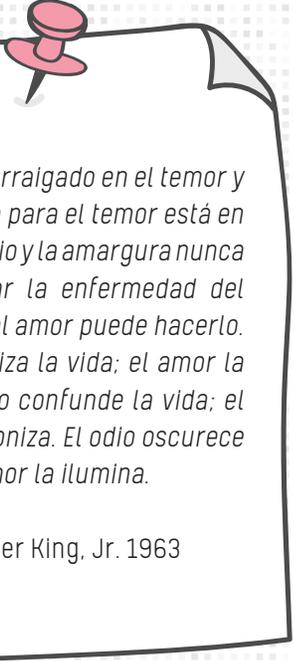


Sugerencias de preguntas para reflexión

No hay respuesta correcta ni incorrecta, son para hacer pensar y reflexionar al grupo.

- ¿Qué les pareció difícil en esta actividad?
- ¿Qué fue algo positivo que pasó durante la actividad?
- ¿Cuál fue el plan para poder terminar la actividad? ¿Cómo se elaboró el plan?
- ¿El plan cambió? ¿Por qué?
- ¿Piensan que otro plan habría funcionado mejor? ¿Quieren intentarlo de nuevo?
- ¿Qué les sorprendió durante esta actividad?
- ¿Cómo se sintieron cuando el facilitador/la facilitadora explicó la actividad?
- ¿Qué consejos le darían a otro equipo haciendo la misma actividad?
- ¿Qué les gustó de esta actividad? ¿Qué no les gustó?
- ¿Qué cambios harían ustedes en la manera que se comunicaron como equipo?
- ¿Todos tenían la oportunidad de contribuir ideas? ¿Estaban todos de acuerdo?
- ¿Todos entendieron el plan? ¿Cómo saben que todos entendieron?
- ¿Cómo aseguraron que todos entendían el plan?
- ¿Había alguien que tomó la posición de líder? ¿Puede haber más de un sólo líder?
- ¿Alguien se sintió excluido o que no se escuchó su voz?
- ¿Cómo superaron la negatividad o la frustración?
- ¿Cómo se apoyaron cuando la actividad fue difícil o frustrante?
- ¿Cuáles son otros momentos en la "vida real" cuando necesitamos el apoyo de otras personas?
- Si el grupo no logró terminar la actividad, ¿eso significa que fue un fracaso? ¿El fracaso siempre es algo malo?
- ¿Qué aprendieron de ustedes mismos o de su grupo y sus compañeros?



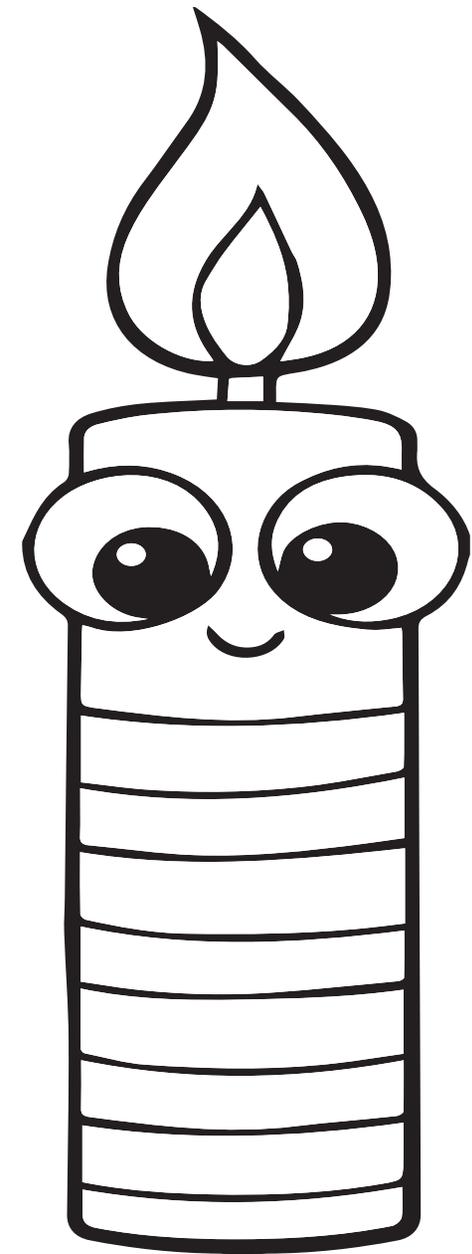


El odio está arraigado en el temor y la única cura para el temor está en el amor. El odio y la amargura nunca pueden curar la enfermedad del temor; sólo el amor puede hacerlo. El odio paraliza la vida; el amor la libera. El odio confunde la vida; el amor la armoniza. El odio oscurece la vida; el amor la ilumina.

- Martin Luther King, Jr. 1963



Colorea a tu gusto y escribe en la barriguita de la vela el nombre de cosas, personas o lugares que ames. Puedes escribir o dibujar al lado de la vela, tu opinión frente a lo que dice Martin Luther King en la cita a continuación.



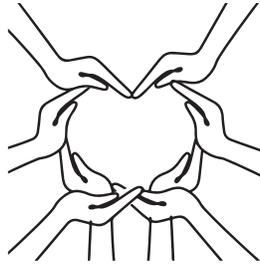


El verdadero poder siempre depende de los números. La violencia, en cambio, hasta cierto punto puede arreglarse sin números, porque confía en instrumentos. Esto sugiere que cuanto mayor sea el número de personas que demanden el cambio, tanto menor será la necesidad de violencia.... El término "noviolencia", que tanto Gandhi como King empleaban, no quería decir la ausencia de la violencia, sino el poder del no cooperar más, el poder moral del sufrimiento voluntario por otros. Se presumía:

- 1. Que hay poder al retirar el apoyo a una estructuras malas o explotadoras.*
- 2. Que los adversarios son seres humanos como uno mismo y deben ser respetados y no violentados.*
- 3. Aceptar el dolor en vez de hacerle daño a otras personas es una forma de ser muy fuerte.*

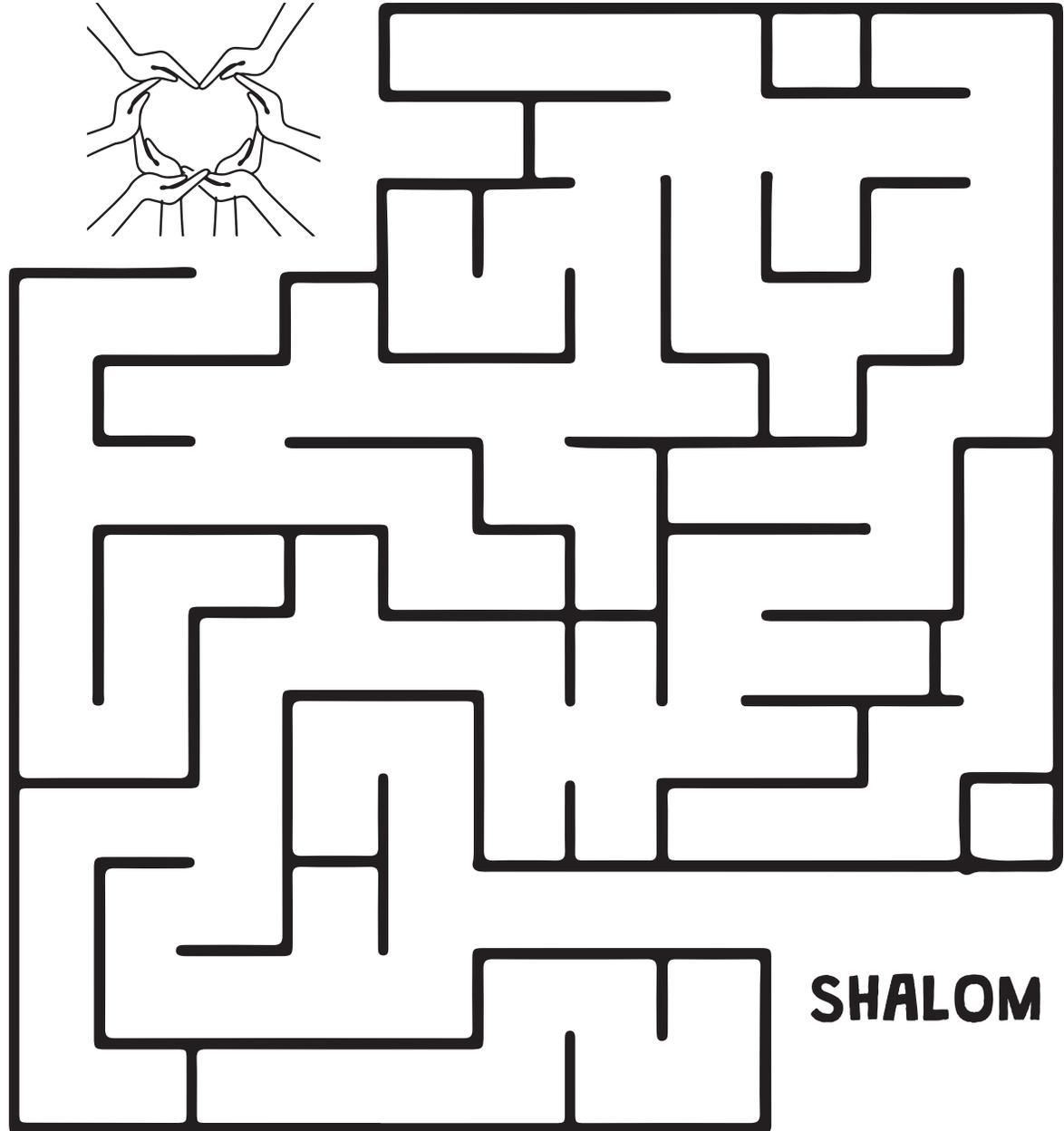
Cuando alguien no usa la violencia y acepta su propio dolor, las personas que hacen daño a otros pueden sentirse mal consigo mismas. También, aquellos que no tienen un interés en que el sistema siga funcionando se dan cuenta de que hay otras maneras de actuar.

- John. M Swomlqy Jr. Ética de la Liberación

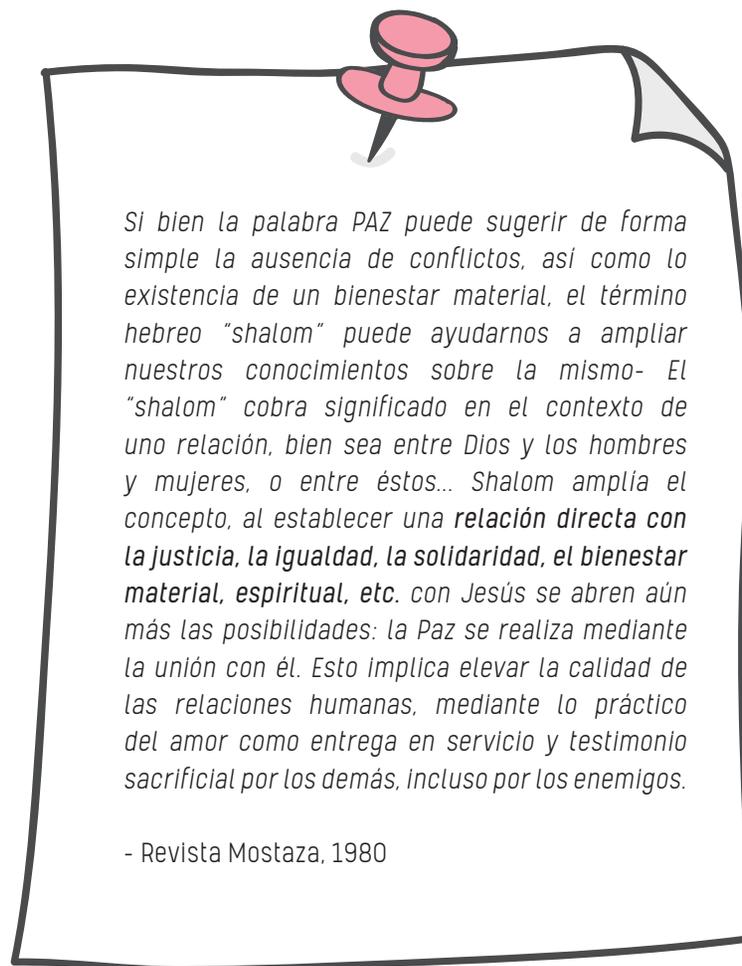


Empieza el camino que conecta al Shalom con la Paz. Escribe ¿Qué es el shalom para ti?

A large, empty rectangular box with rounded corners and a thin purple border, intended for the user to write their response to the question.



Concepto de no violencia





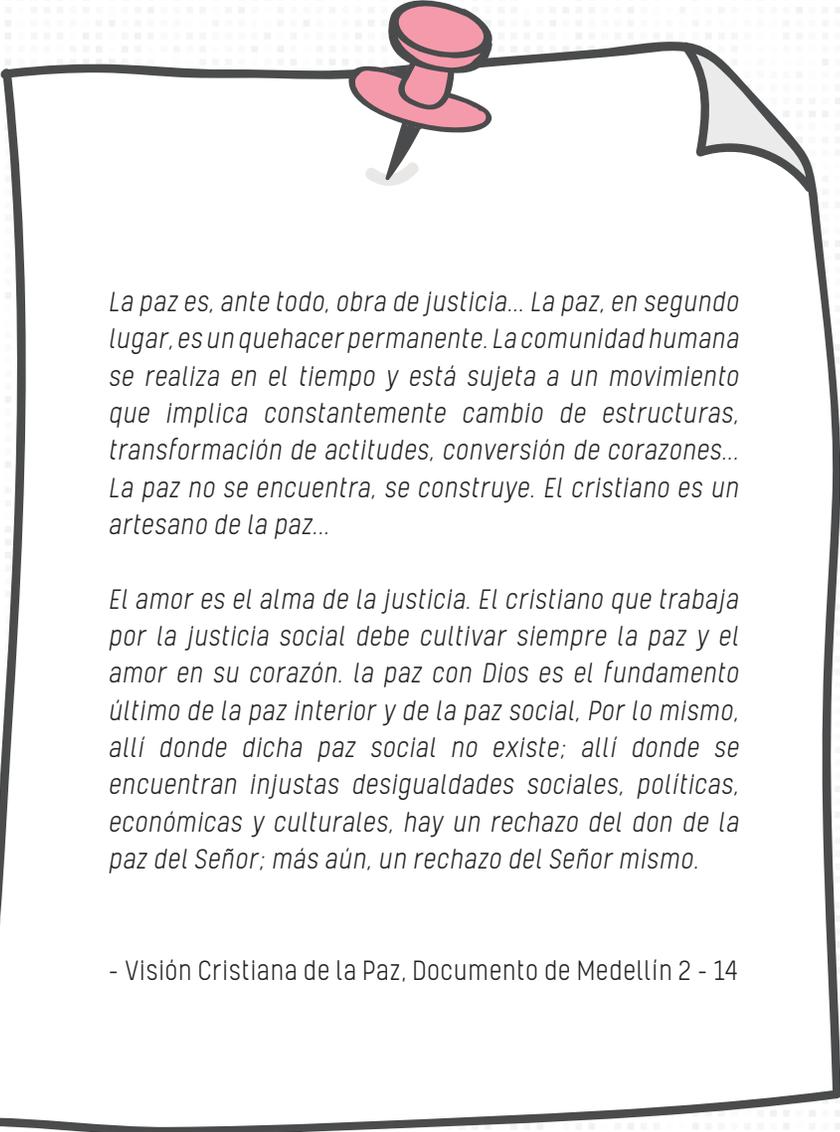
ACRÓSTICO- POEMA

Escribe un poema con cada letra de la palabra 'NO VIOLENCIA'.

N	_____
O	_____
V	_____
I	_____
O	_____
L	_____
E	_____
N	_____
C	_____
I	_____
A	_____



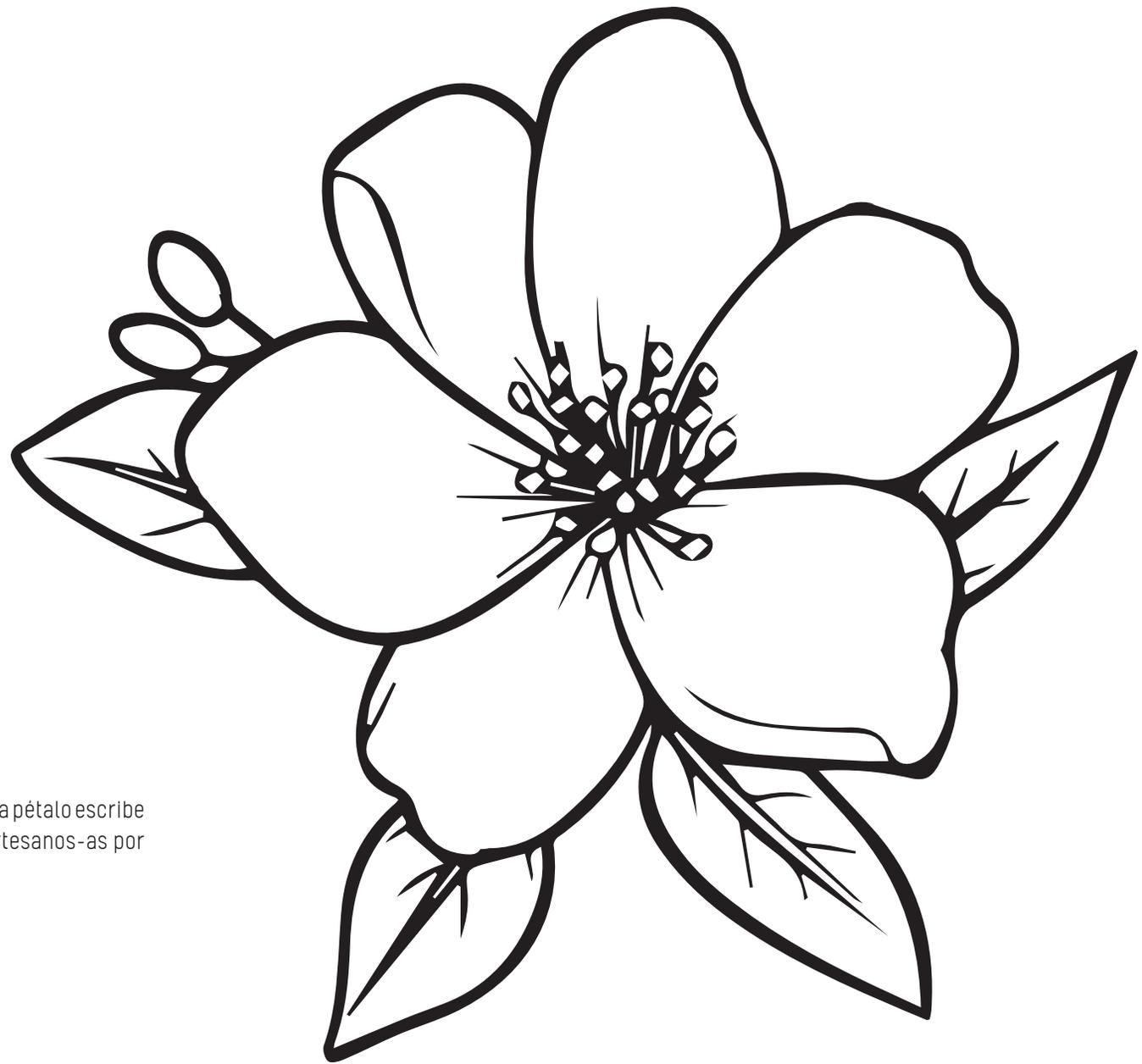
Invitación a ser artesanos/as de la paz



La paz es, ante todo, obra de justicia... La paz, en segundo lugar, es un quehacer permanente. La comunidad humana se realiza en el tiempo y está sujeta a un movimiento que implica constantemente cambio de estructuras, transformación de actitudes, conversión de corazones... La paz no se encuentra, se construye. El cristiano es un artesano de la paz...

El amor es el alma de la justicia. El cristiano que trabaja por la justicia social debe cultivar siempre la paz y el amor en su corazón. la paz con Dios es el fundamento último de la paz interior y de la paz social. Por lo mismo, allí donde dicha paz social no existe; allí donde se encuentran injustas desigualdades sociales, políticas, económicas y culturales, hay un rechazo del don de la paz del Señor; más aún, un rechazo del Señor mismo.

- Visión Cristiana de la Paz, Documento de Medellín 2 - 14



Dale estilo a la flor y adentro de cada pétalo escribe lo que podrían los niños y niñas artesanos-as por la paz cultivar en su corazón.

ENFRENTAR CON AMOR⁷



Objetivos

1

Analizar la mala comunicación: Entender cómo el chisme y los estereotipos pueden empeorar los conflictos.

2

Proceso para enfrentar conflictos: Aprender a separar a las personas del problema para resolver las situaciones de manera más efectiva.

3

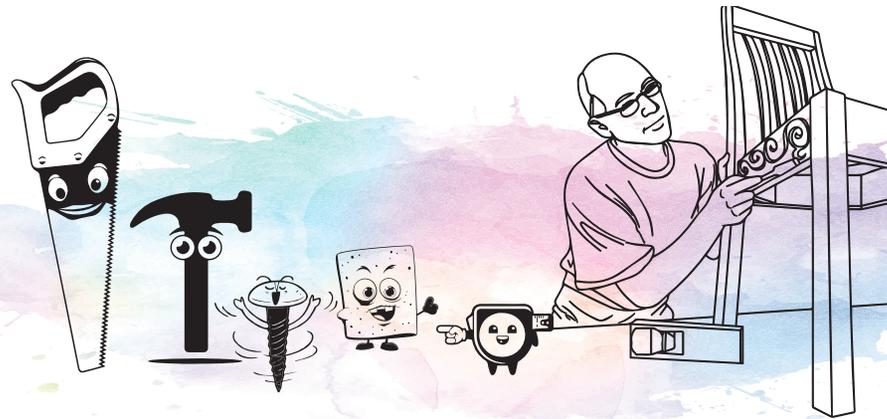
Reflexionar sobre el papel de los testigos: Considerar cómo las personas que observan el conflicto pueden actuar como mediadores.

4

Comparar procesos cotidianos: Evaluar cómo manejamos los conflictos en nuestra vida diaria en comparación con estas pautas para mejorar nuestras relaciones.

⁷ Adaptado de "Conflicto y Violencia". Pág. 137 a 143.

ASAMBLEA EN LA CARPINTERÍA⁸



Cuentan que en una carpintería hubo una vez una asamblea muy especial. Las herramientas se reunieron para resolver sus diferencias.

El martillo, que presidía la reunión, fue el primero en ser criticado. Las demás herramientas le dijeron que hacía demasiado ruido y que solo golpeaba sin pensar. El martillo aceptó que su forma de actuar era problemática, pero luego pidió que también expulsaran al tornillo, argumentando que siempre necesitaba dar demasiadas vueltas para servir.

El tornillo, en su defensa, respondió que era importante pero que la lija debía irse, ya que siempre era muy áspera y generaba fricciones entre ellos. La lija, a su vez, pidió que el metro fuera expulsado, porque se pasaba el tiempo midiendo a los demás según su propia medida, como si él fuera el único perfecto.

En medio de este conflicto, el carpintero entró y, sin darse cuenta de la asamblea, se puso a trabajar. Usó el martillo, el tornillo, la lija y el metro, y transformó una simple pieza de madera en un hermoso mueble.

Cuando la carpintería quedó sola de nuevo, el serrucho tomó la palabra y dijo: "Señores y señoras, hemos discutido mucho sobre nuestros defectos, pero el carpintero utiliza nuestras cualidades para crear cosas maravillosas. En lugar de enfocarnos en lo negativo, debemos valorar nuestras fortalezas y cómo trabajamos juntos".

Así, la asamblea comprendió que el martillo era fuerte, el tornillo unía las piezas, la lija afinaba y pulía, y el metro era preciso. Se sintieron un equipo capaz de producir muebles de calidad y se llenaron de orgullo por sus habilidades y por trabajar juntos.

⁸ La carpintería hubo una vez una extraña asamblea., C. Q. en. (s/f). Asamblea en la carpintería. Irefrea.org. Recuperado el 20 de septiembre de 2024, de <https://irefrea.org/wp-content/uploads/araba/CUENTO-Asamblea-en-la-carpinter%C3%ADa.pdf>.

ANALIZAMOS EL DESARROLLO DEL CONFLICTO DESTRUCTIVO

1. Mala comunicación y rumores: En la asamblea, las herramientas empezaron a hablar unas de otras sin abordar el problema central. Esto refleja cómo, en situaciones de conflicto, a menudo se rumorea y se chismea sobre los demás en lugar de enfrentar directamente el problema, lo que solo intensifica la mala comunicación.
2. Deterioro progresivo de la comunicación: A medida que el conflicto entre las herramientas avanzaba, cada una comenzó a centrarse en los defectos de las otras en lugar de trabajar juntas. Esto muestra cómo, en conflictos reales, las personas pueden alejarse y hablar más de los demás que de la situación en sí, creando un ciclo de desinformación y malentendidos.
3. Personalización del conflicto: En lugar de enfocarse en el problema, las herramientas empezaron a ver a sus compañeras como las culpables, personalizando el conflicto. Esto ilustra cómo, en la vida real, podemos olvidar que un conflicto se trata de una situación y no de atacar a la persona involucrada.
4. Generalización del problema: La asamblea mostró cómo, al buscar culpables, el conflicto se expandió y afectó a todas las herramientas. Este comportamiento puede llevar a que se formen opiniones negativas sobre todo el círculo cercano de la persona en conflicto, ampliando el daño.
5. Confusión y frustración: Al llegar a un punto crítico, las herramientas se sintieron confundidas y frustradas, incapaces de encontrar una solución. Esto es similar a cómo las personas se sienten en conflictos reales, donde nadie puede pensar claramente y todos están llenos de temor y desconfianza.
6. Necesidad de un proceso constructivo: Finalmente, el serrucho propuso una perspectiva diferente, sugiriendo que se enfocaran en sus cualidades. Esto resalta la importancia de encontrar un mediador o un proceso constructivo para resolver conflictos, recordando a todos que pueden trabajar juntos y valorar sus fortalezas en lugar de sus debilidades.



CONFLICTO COMO UNA OPORTUNIDAD



Enfrentar con amor

1

Habla directamente: Si alguien te ha ofendido o tienes un problema con alguien, lo mejor es hablar directamente con esa persona. Aunque no siempre es fácil, esto ayuda a evitar chismes y malos entendidos. Recuerda, si te sientes ofendido, tú puedes tomar la iniciativa!

2

Pide ayuda en la escuela: Si hablar a solas no funciona, puedes llevar el problema a un grupo en la escuela, como un consejo o un foro. Aquí, puedes buscar apoyo para resolver lo que está pasando en un ambiente de confianza.

3

Involucra a testigos: Si todavía no llegan a un acuerdo, puedes llevar a uno o dos amigos de confianza que hayan visto lo que ocurrió. Ellos no son jueces, pero pueden ayudar a que ambos se escuchen mejor.

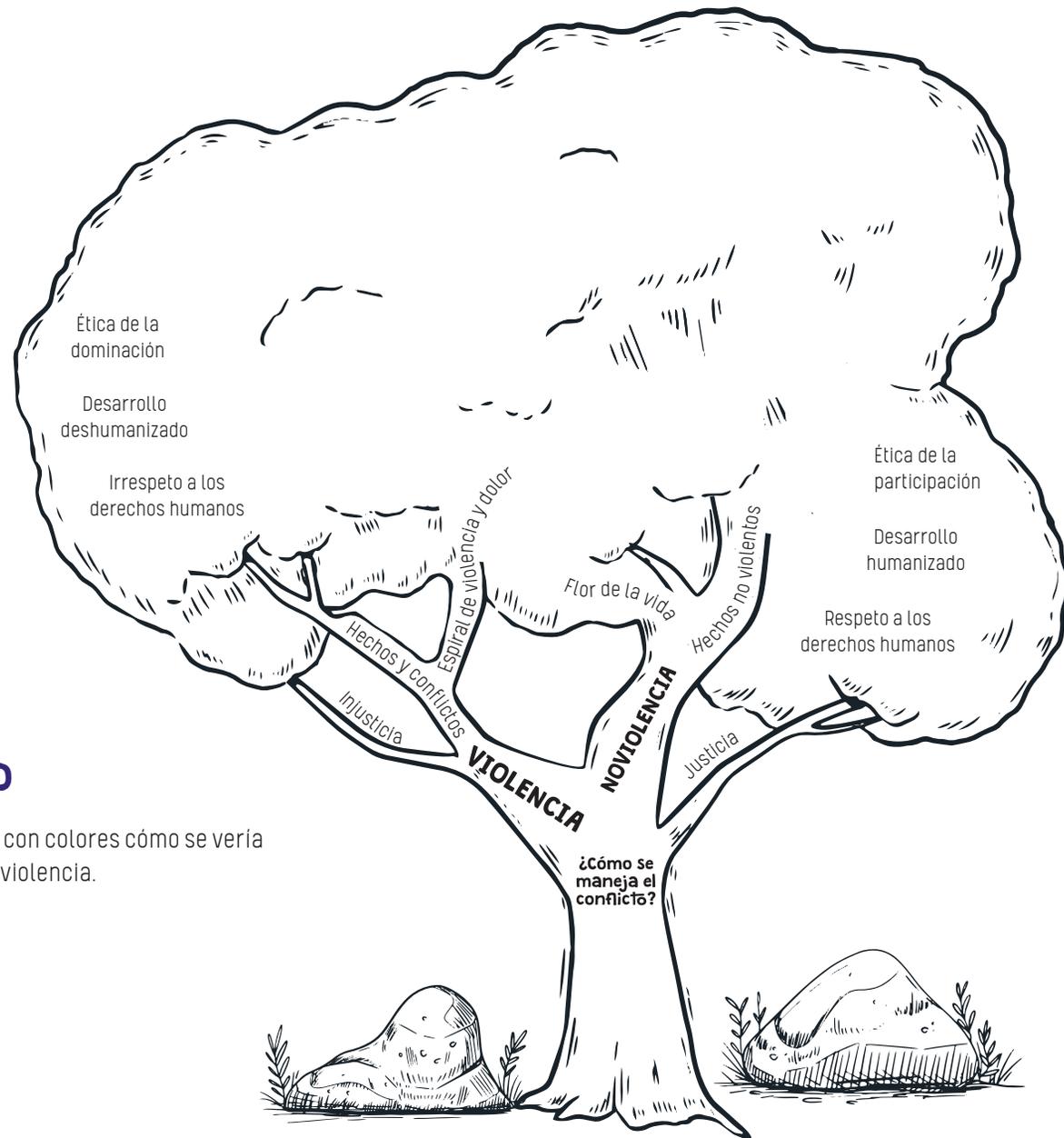
4

Acción de la comunidad: Si el conflicto afecta a más personas en la escuela, es importante que la comunidad tome acción. No se trata de castigar, sino de ayudar a entender cómo el problema afecta a todos.

5

Reconciliación: El objetivo es reconciliarse y que ambos ganen, en lugar de que uno pierda. Este proceso empieza con una conversación personal y, si es necesario, incluye a más personas de confianza. Al final, todos pueden sentir que han sido escuchados y que hay un camino para solucionar el conflicto.

Recuerda, resolver conflictos no es solo sobre arreglar lo que pasó, sino sobre fortalecer las relaciones y construir un ambiente mejor para todos-as. ¡Hablemos y trabajemos juntos-as!



EL ÁRBOL DE LA REALIDAD

Este árbol tiene dos realidades. Diferencia con colores cómo se vería el lado del árbol de la violencia y de la no violencia.

Para colorear*

SENTIMIENTOS

Para rellenar con puntos de colores*



Las emociones son reacciones internas que cada persona experimenta en diferentes momentos. Podemos compararlas con un jardín, donde hay flores de diversos colores y tamaños: algunas son delicadas, otras más fuertes; hay grandes, pequeñas, y cada una tiene su propio aroma y textura. Lo valioso es que todas las emociones son importantes para nuestra vida. Aprender a gestionar estas emociones nos ayuda a cuidar nuestro bienestar y a enfrentar mejor las situaciones que se nos presentan, permitiendo que nuestro jardín interno florezca de la mejor manera.



EMOCIONES EMOJI

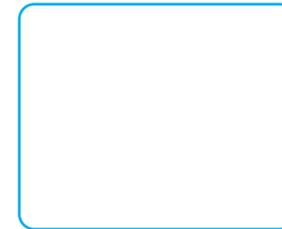
Esta pagina está llena de emociones, utiliza los marcos para dibujar caras que representen las emociones.



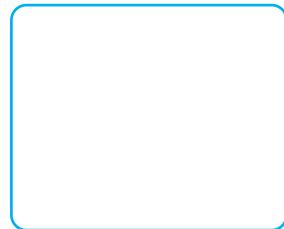
Enojado/a



Feliz



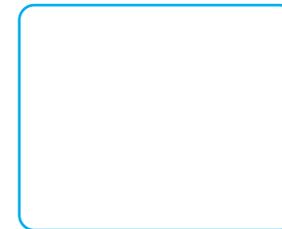
Triste



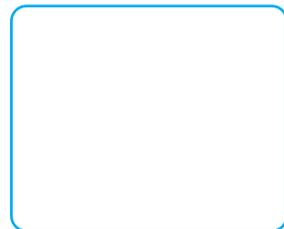
Aburrido/a



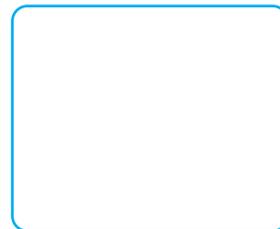
Nervioso/a



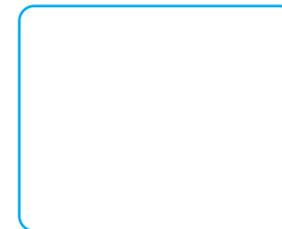
Emocionado/a



Relajado/a



Celoso/a



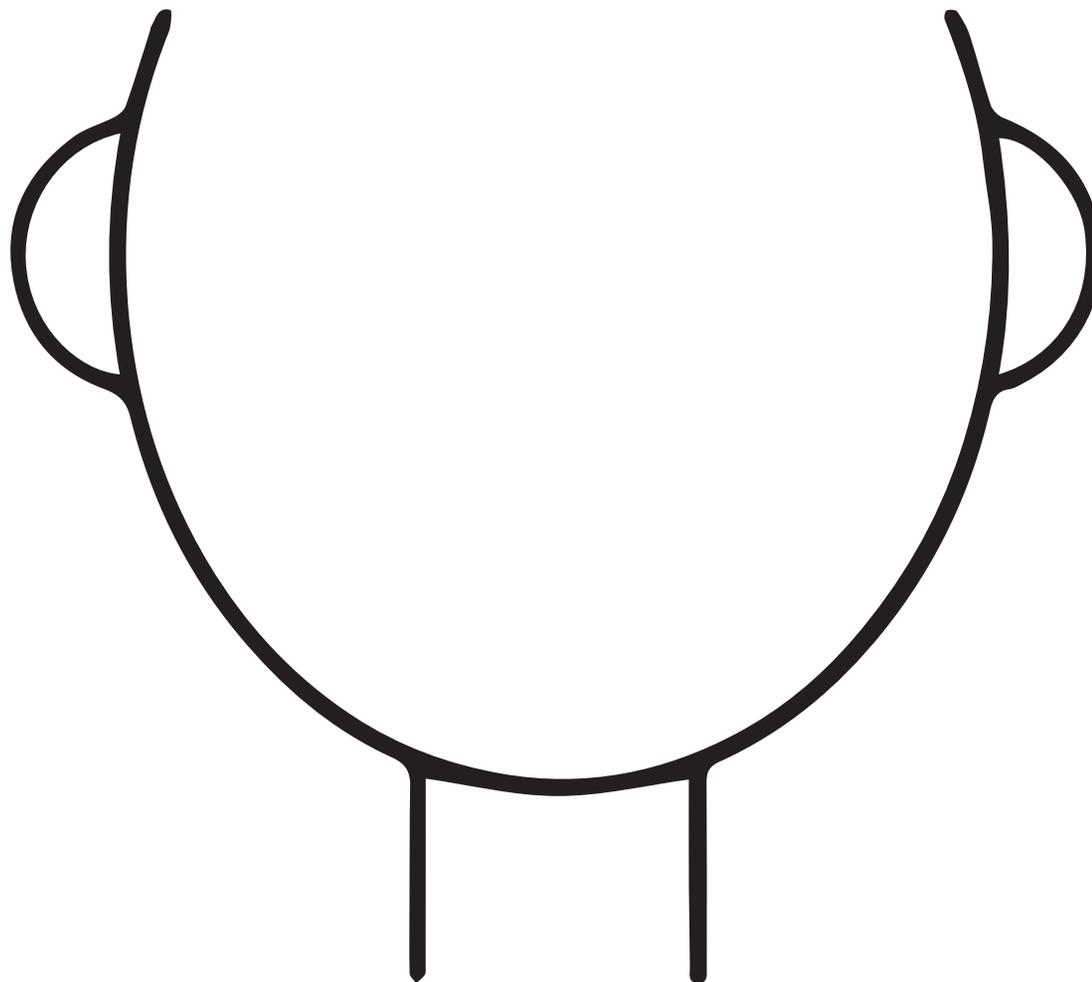
Enamorado/a



¿CÓMO TE SIENTES HOY?

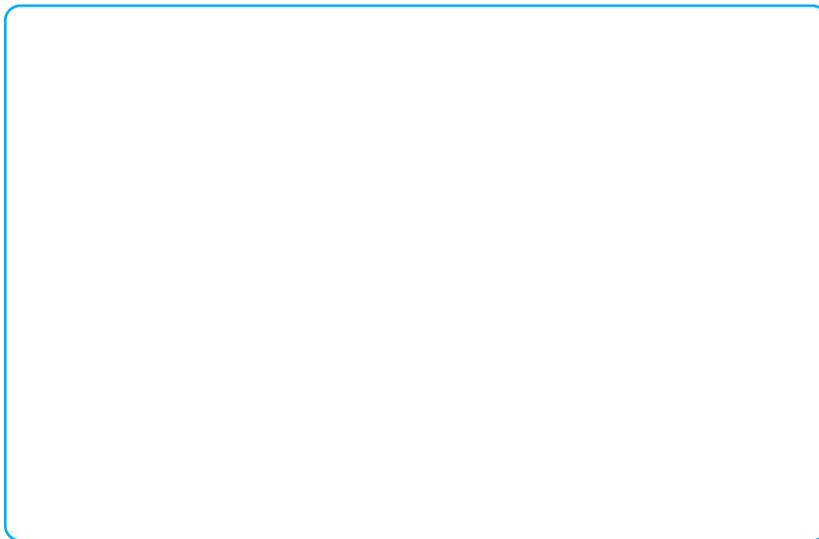
Dibuja la emoción que refleja como te sientes hoy.

Para dibujar y colorear*

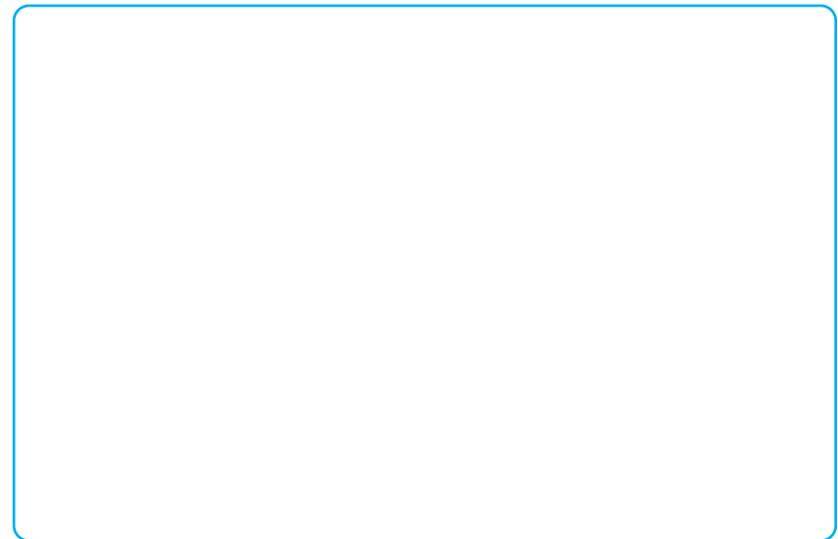


¿QUÉ HAGO CUANDO ESTOY ENOJADA(O)?⁷

1. ¿Qué hacen tu mamá y papá cuando están enojados o con rabia?

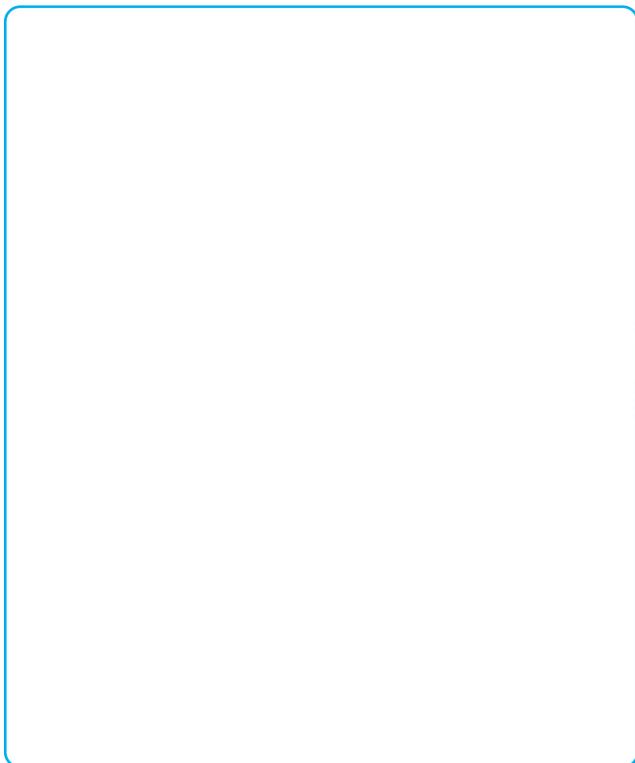


2. ¿Qué hiciste tú la última vez que te enojaste?

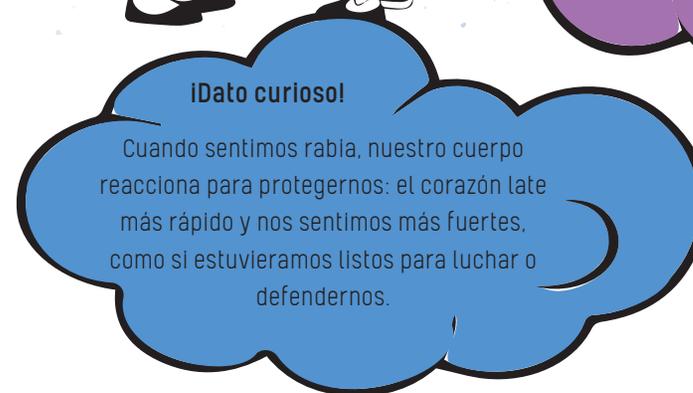
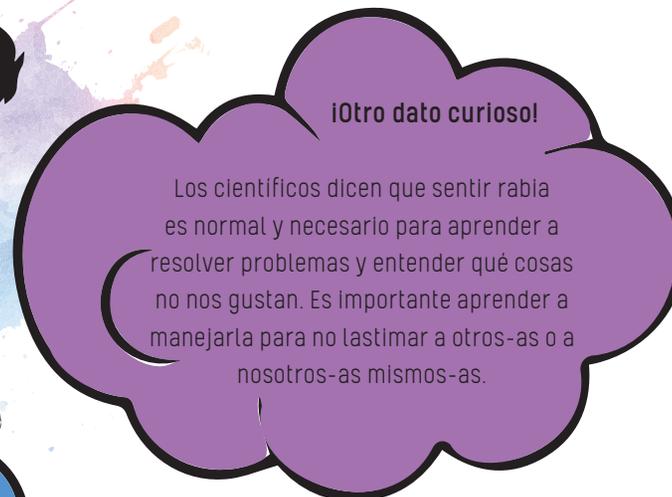
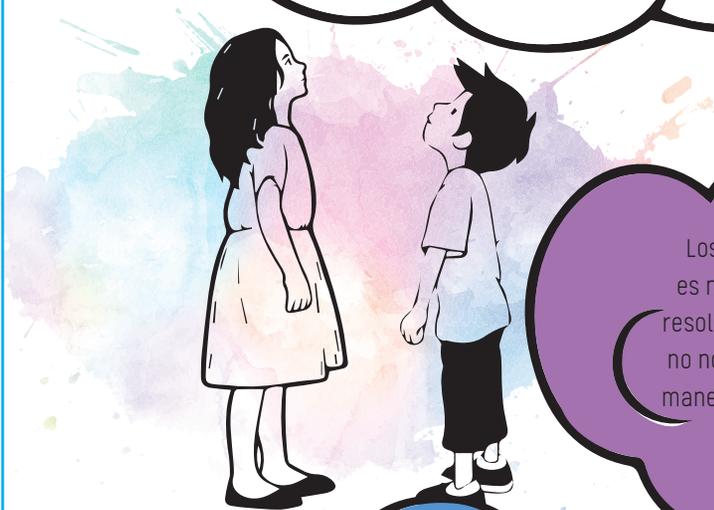
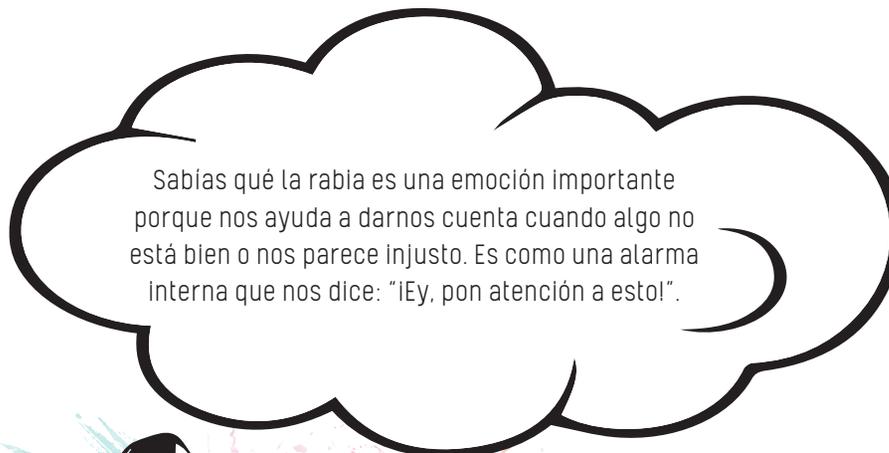


⁷ Tomado de Barbara Kanagy.

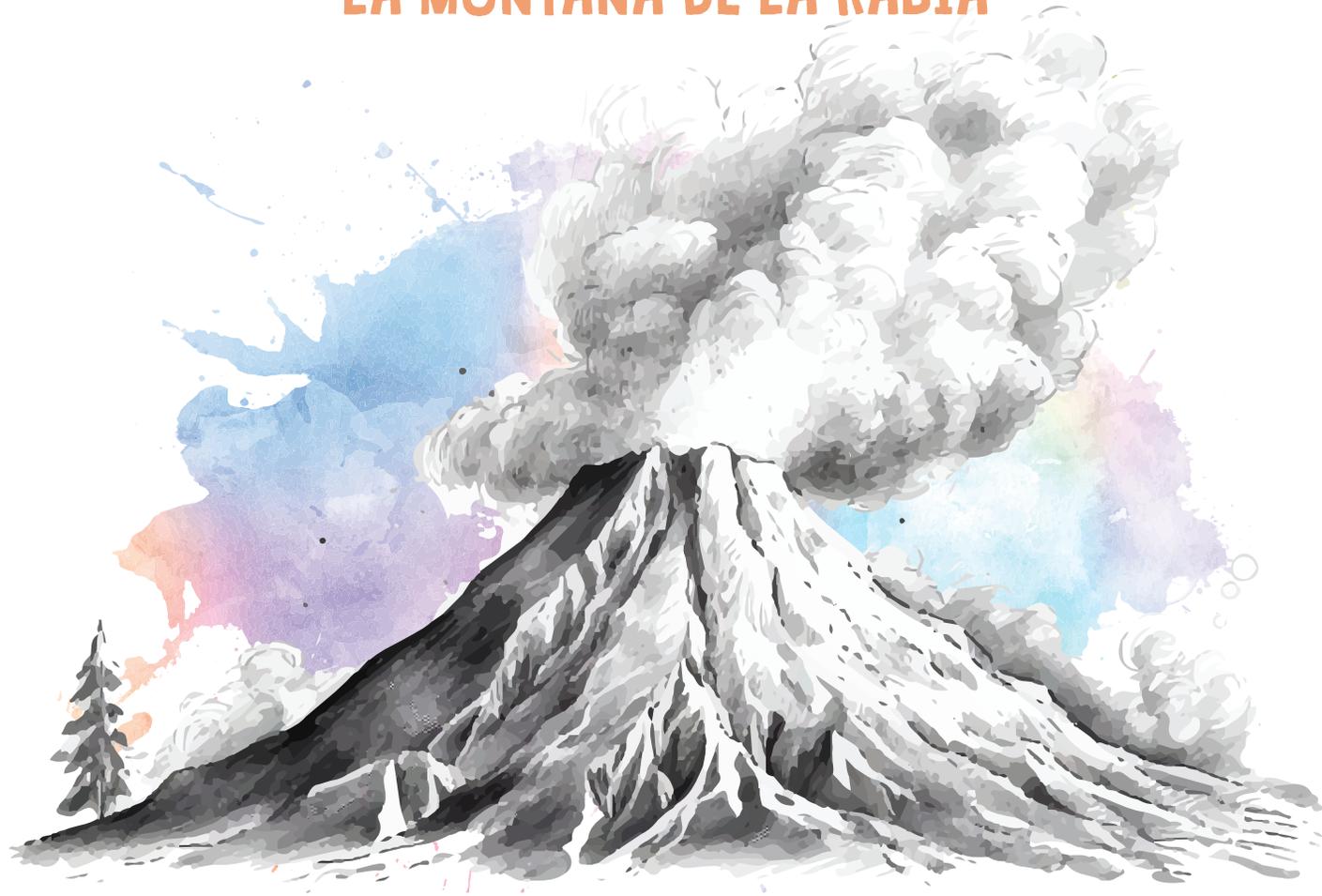
3. Cuando te enojas, seguro haces muchas cosas. Trata de recordarlas y escribelas aquí.



- De lo que escribiste, SUBRAYA las cosas que tú creas que no les hacen daño a otros ni a ti.
- Encierra en un círculo las cosas que tú creas que les hacen daño a otras personas y a ti.



HABLEMOS DE... LA MONTAÑA DE LA RABIA



Si estoy enojado/a, aquí tienes unas ideas para gestionar tu emoción.



Respirar como un dragón: Imagina que eres un dragón. Inhala profundamente por la nariz llenando tu barriga de aire, y exhala fuerte como si estuvieras soltando fuego.



Cuenta hasta 10: Antes de reaccionar, cierra los ojos y cuenta lentamente hasta 10. Esto le dará tiempo a tu cerebro para pensar y comunicar mejor el enojo.



Sacúdete: Imagina que la rabia está atrapada en tu cuerpo. ¡Ahora sacúdela! Mueve los brazos, las piernas, y todo el cuerpo como si estuvieras sacando bichitos de tu ropa. ¡Te vas a divertir y te sentirás más relajado/a!

Usa el semáforo:



Alto

Usa una técnica para tranquilizarte. Respira como dragón, toma agua y sal a caminar.



Piensa

Reflexiona sobre la causa del enojo, soluciones y sus consecuencias.

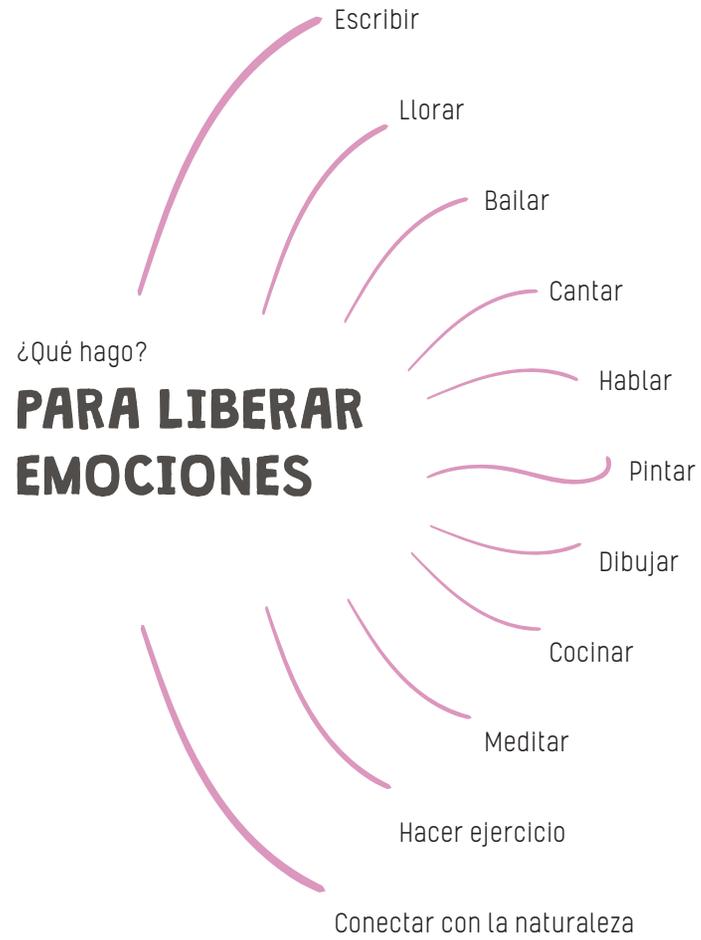


Actúa

Pon en práctica la mejor solución que has pensado.



Cuéntanos o dibújanos ¿Qué haces para liberar tus emociones?:





No existen emociones negativas debido a que todas tienen una razón de ser, son inevitables por ejemplo el miedo es una respuesta a situaciones de amenaza, si no lo experimentaras tu integridad estaría en peligro, es por eso que es importante que te permitas sentir tus emociones, quitando de tu mente las expresiones que seguro has escuchado desde bebé como (no llores, tener miedo no soluciona nada... y muchas más que solo bloquean lo que sientes.

Las emociones no aparecen por magia y así mismo no desaparecen, entonces reprimir, aguantar, contener, detener lo que sentimos no es la manera correcta de gestionarlas porque solo aplaza su expresión y las emociones pueden aparecer nuevamente y puede ser de mala manera en la que sientas confusión sobre lo que pasa, una explosión de ira en la que puedes decir cosas dolorosas, profunda depresión, enfermas a tus órganos de tu cuerpo, ansiedad...etc.

Escribe algunas de las expresiones que te han dicho sobre tus emociones:

Haz sentido algo de esto, ¿cómo se sintió?:



INVITACIÓN

Presta atención a cómo te sientes, asegúrate de preguntarte: ¿Que estoy sintiendo? intentando responder con la emoción que sientes (miedo, ira, rechazo...), así ayudarás a la comprensión de tus emociones y podrás regularlas de forma inteligente.

Comprendamos tu emoción con el siguiente ejercicio:



Situación



Acción



Pensamiento



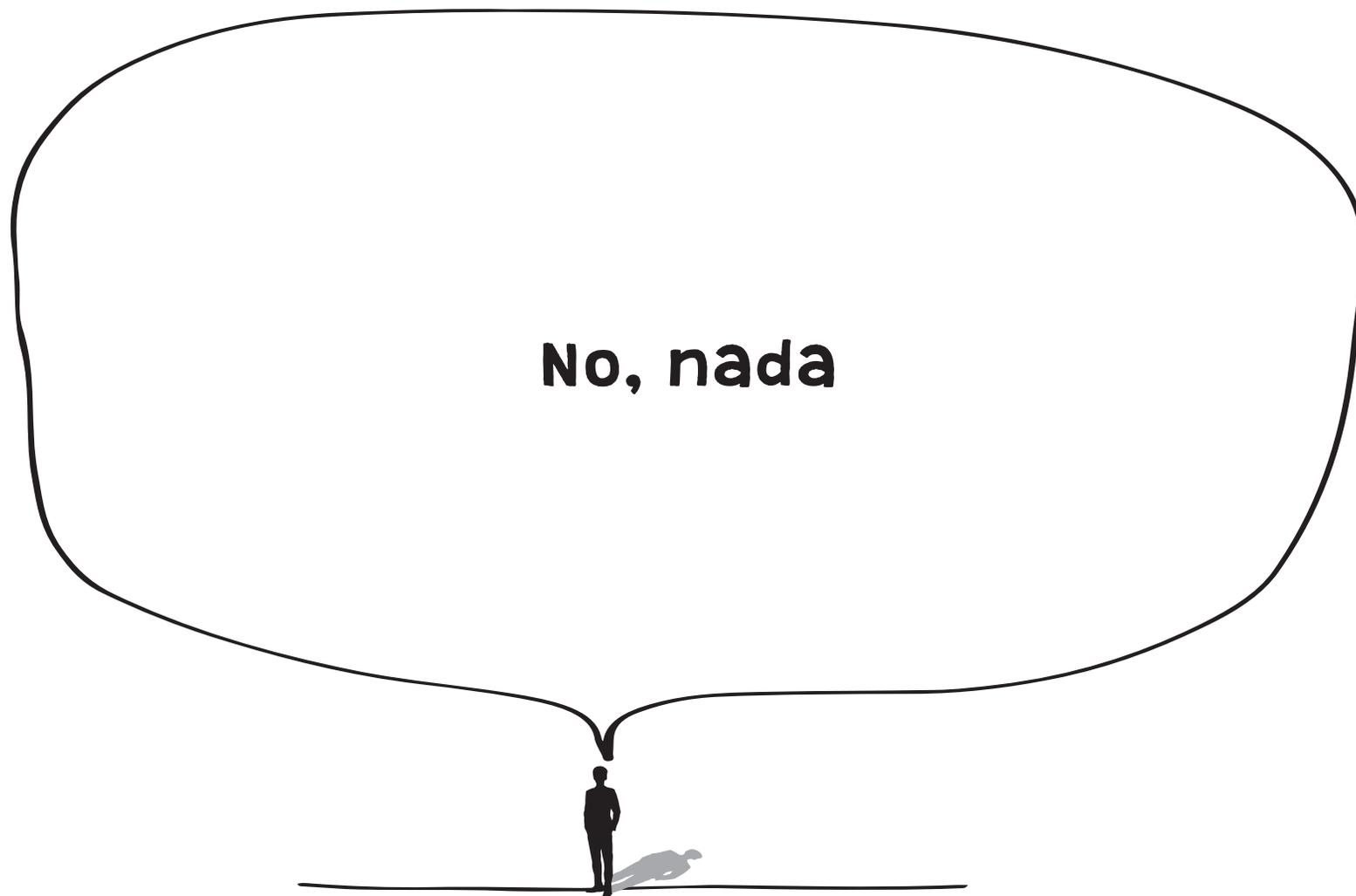
Emoción

Ejemplo:

	Situación	Acción	Pensamiento	Emoción
	<i>Rompí un vaso</i>	<i>Desordeno mi cuartó y grito a quienes me rodean</i>	<i>Soy un(a) inútil, no sirvo para nada</i>	<i>Frustración y enojo</i>

¿Qué piensas de la siguiente imagen?:

Comparte opiniones con quienes estes trabajando y reflexionen sobre la importancia de gestionar las emociones.



¿QUÉ VE CADA UNO?

Analicemos la siguiente caricatura. ¿Qué nos puede decir acerca de lo que es un debate entre puntos de vista?



Es importante entender que todos los seres humanos, pensamos, actuamos y reaccionamos de forma diferente ante situaciones similares, lograremos entender que no hay verdades absolutas y que lo que para mí es obvio y claro, tal vez para los demás no lo sea tanto, aunque parezca que tu forma de pensar en la única y la más correcta, en realidad, no es más que tu punto de vista de la realidad que observas.

Como te hablas a ti mismo-a, sabes que lo que constantemente te dices influye en la forma en la que te sientes y actúas, por ejemplo: palabras como no voy a poder con esto, no soy capaz, nunca lo lograre. Te hacen creer que así será, por eso no lo intentas, te sientes mal y te limitas. Te retamos a identificar estas conversaciones contigo mismo-a y las cambiamos por palabras más amables y positivas.

Colorea estas frases y léetelas en voz alta.

YO CREO ES MI MISMO-A



ESTOY HACIENDO LO MEJOR QUE PUEDO



HOY ES UN BUEN DÍA



¡PUEDO HACER CUALQUIER COSA!

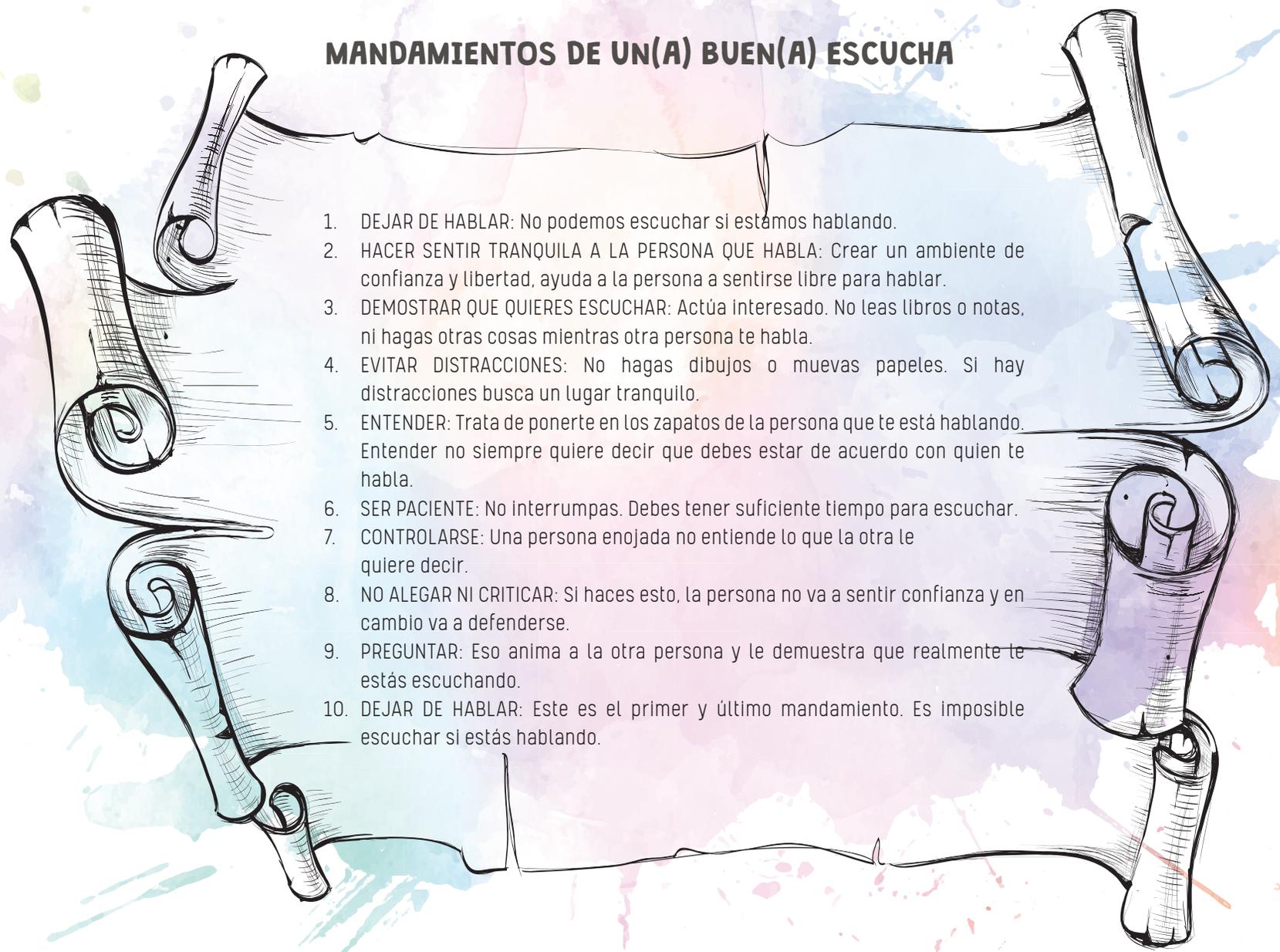


SOY SUFICIENTE





MANDAMIENTOS DE UN(A) BUEN(A) ESCUCHA



1. DEJAR DE HABLAR: No podemos escuchar si estamos hablando.
2. HACER SENTIR TRANQUILA A LA PERSONA QUE HABLA: Crear un ambiente de confianza y libertad, ayuda a la persona a sentirse libre para hablar.
3. DEMOSTRAR QUE QUIERES ESCUCHAR: Actúa interesado. No leas libros o notas, ni hagas otras cosas mientras otra persona te habla.
4. EVITAR DISTRACCIONES: No hagas dibujos o muevas papeles. Si hay distracciones busca un lugar tranquilo.
5. ENTENDER: Trata de ponerte en los zapatos de la persona que te está hablando. Entender no siempre quiere decir que debes estar de acuerdo con quien te habla.
6. SER PACIENTE: No interrumpas. Debes tener suficiente tiempo para escuchar.
7. CONTROLARSE: Una persona enojada no entiende lo que la otra le quiere decir.
8. NO ALEGAR NI CRITICAR: Si haces esto, la persona no va a sentir confianza y en cambio va a defenderse.
9. PREGUNTAR: Eso anima a la otra persona y le demuestra que realmente te estás escuchando.
10. DEJAR DE HABLAR: Este es el primer y último mandamiento. Es imposible escuchar si estás hablando.

POR FAVOR ESCÚCHAME



*Cuando yo te pido que me escuches
y empiezas a aconsejarme,
no haces lo que te he pedido.
Cuando yo te pido que me escuches
y empiezas a decirme que no debo sentirme así,
estás pisoteando mis sentimientos.*

*Cuando yo te pido que me escuches
y sientes que debes hacer algo para resolver mi problema,
me has fallado, aunque esto suene extraño.*

*Escucha,
todo lo que te pido es que me escuches.
No hables ni hagas, solo escucha.*

*Puedo superarme, no estoy indefenso.
Tal vez desanimado y desubicado, pero no indefenso.*

*Cuando haces algo para mí que yo puedo y necesito hacer para mí mismo,
contribuyes a mi miedo y sentido de inferioridad.
Pero cuando aceptas como una realidad que si tengo sentimientos
no importa cuán irracionales, entonces puedo dejar de tratar de convencerte
Y, continuar con la tarea de entender qué hay detrás
de este sentimiento irracional.
Y cuando esto está claro, las respuestas son obvias y ya no necesito consejos.*

*Sentimientos irracionales tienen sentido
cuando entendemos
qué hay detrás de ellos.*

*Así que por favor
simplemente escúchame, óyeme.
Y si quieres hablar,
espera un minuto y yo te escucharé.*

TIPOS DE MENSAJES⁹

Al comunicar lo que sentimos y pensamos, podemos hacerlo en formas saludables o en formas que enferman y hacen sufrir. Cuando nos comunicamos sanamente damos peluches, pero si lastimamos damos pellizcos. Es muy importante reconocer cómo nos comunicamos en medio de un conflicto y decidimos por una forma saludable de hacerlo, ya que esto ayudará a enfrentar el conflicto constructivamente ¡Veamos por qué!

Peluches	Pellizcos
<p>Mensajes en Primera Persona Yo... Yo me siento... Yo me sentí...</p> <p>¿Qué pasa cuando damos peluches?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decimos lo que sentimos sin echar la culpa. • Nos hacemos responsables de nuestros sentimientos. • Decimos claramente lo que sentimos, pensamos y queremos. • Por eso podemos entender cómo nos estamos sintiendo. <p>Para dar peluches, podemos usar las siguientes frases:</p> <p><i>Me siento (sentí)... (DI cómo te sientes)</i></p> <p><i>Cuando tú... (DI la situación)</i></p> <p><i>Porque... (DI las razones)</i></p>	<p>Mensajes en segunda persona Tú. Tú me haces sentir... Tú me hiciste sentir...</p> <p>¿Qué pasa cuando pellizcamos?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decimos lo que sentimos amenazando y echando la culpa. • No nos hacemos responsables de lo que sentimos, porque el otro es el culpable.es el que me hace sentir así. • No decimos claramente lo que pensamos, sentimos y queremos. • Por eso no podemos entender cómo nos sentimos. <p>Cuando pellizcamos a otros usamos las siguientes frases:</p> <p><i>Tú me haces (hiciste)...</i></p> <p><i>Sentir...</i></p> <p><i>Porque</i></p>
Ejemplo	
<p><i>(peluche)</i> Me siento... triste cuando tú no me pones atención Porque... pienso que no vale la pena lo que digo o pienso.</p>	<p><i>(pellizco)</i> Tú me haces sentir... triste porque... no aprecias lo que digo o pienso.</p>

⁹ Adaptado de El Reino de lo Nuestro. Gilberto Brenson.





Ejercicios

Completa y cambia las siguientes frases que están en segunda persona "tú" a primera persona "yo". Ejemplo:

Pellizo:

Tú me hiciste sentir culpable, porque no pude darte plata para el recreo y después te pusiste a llorar.

Peluche:

Me senti ... culpable
Cuando ... empezaste a llorar
Porque... no podía darte plata para el recreo.

1. Me dijiste mentiras porque no hiciste la parte del trabajo de historia y saqué mala nota.

Me siento (senti)

Cuando tú

Porque

2. Mis alumnos me molestan mucho y a veces me sacan la rabia cuando quiero hablar y me interrumpen.

Me siento (senti)

Cuando ella

Porque



3. Mi mamá me dijo que yo no servía para nada porque se me rompió el florero cuando estaba haciendo oficio, me dio mucha rabia.

Me siento (sentí)

Cuando ella

Porque

4. A mí me gusta que mi papá me ayude con la tarea de inglés porque él dice que yo no tengo cabeza para el inglés, que estoy perdiendo mi tiempo.

Me siento

Cuando

Porque

5. Casi todos los sábados mi papá se emborracha con sus amigos. Cuando llega, grita, tira cosas y nos pega. Anoche llegó y le pegó a mi mamá.

Yo sentí

Cuando

Porque

6. A veces tengo frío y hambre y muchas personas pasan junto a mí, mirando mi ropa sucia, comiendo sus helados y evitando mirarme a los ojos. Me pregunto: "¿Dónde está la justicia en este mundo?".

Yo sentí

Cuando

Porque

6. Las noticias que vi anoche me hicieron sentir impotente, frente a todo lo que pasa cada día en Latinoamérica.

Yo sentí

Cuando

Porque



ENTENDIENDO AL (A LA) OTRO(A)

¿Qué haces para demostrarle a tu amigo(a) que estás **entendiendo**?

Para expresar entendimiento, puedes decir en **tus propias palabras** lo que otra persona ha dicho y así saber si entendiste correctamente o no. Esta habilidad se llama **PARAFRASEAR**.

Cuando parafraseas permites:

- Que quien ha sido escuchado se sienta entendido, pueda aclarar o complementar lo que entendiste.
- Entender lo que se ha dicho sin emitir juicios de valor o tener que tomar partido.
- Que el diálogo sea constructivo y se pueda profundizar en lo que piensan y sienten las personas involucradas.
- Encontrar una salida constructiva al conflicto.

¿Cómo parafrasear?

Parte de lo que has escuchado para evitar hacer juicios de valor, algunas frases que ayudan son:

- Si le he entendido bien, usted dijo...
- He entendido que usted...
- Me pareció haberle escuchado que...
- Permítame decirle lo que le he entendido...

Escucha con atención para identificar los hechos y los sentimientos de la experiencia que te están contando, luego inclúyelos en una frase, por ejemplo:

De lo que te he escuchado entiendo que:

- Tú te sientes...
- Cuando...
- Porque...

Ejemplo I:

Ricardo dice:

¡Perdimos el partido! No pude hacer el gol y mis amigos me dijeron que era un mal jugador. Yo tengo rabia porque yo no fui el único que jugó mal.

Parafraseo:

"Si te he entendido bien, tú te sientes... enojado cuando... al perder el partido, tus amigos te están culpando solo a ti." porque, ...tú crees que todos jugaron mal.

Ejemplo II:

Margarita dice:

Anoche tuve una nueva discusión con mi mamá, es que desde hace mucho tiempo no se puede hablar con ella. No sé qué hacer, es difícil estar de acuerdo con ella, es tan anticuada.

Parafraseo:

Me parece que te sientes preocupada, cuando en varias oportunidades no puedes hablar con tu mamá tranquilamente, porque es difícil para ti llegar a un acuerdo con ella.



Ejercicios

Ejercicio 1.

Claudia: ¡Estoy muy mal por la violencia que hay en nuestro país! Pero no se me ocurre algo que pueda hacer.

Parfraseo: Me parece que tú, -----
Te sientes... -----
Cuando... -----
Porque... -----

Ejercicio 2.

Néstor: Me parece muy injusto que los adultos nos puedan gritar, pero si nosotros les contestamos, nos mandan a la coordinación.

Parfraseo: Me parece que tú, -----
Te sientes... -----
Cuando... -----
Porque... -----

Ejercicio 3.

Henry: No me gusta la manera en la que la guerrilla y el ejército tratan sus problemas. Si siguen así, todos vamos a desaparecer pronto si no encontramos soluciones más humanas y pacíficas.

Parfraseo: Estas diciendo que tú, -----
Te sientes... -----
Cuando... -----
Porque... -----





Ejercicio 4.

¡Qué importa! para qué opino sí a mis padres no les importa lo que digo; los profesores hacen lo que quieren con uno y hasta el gobierno.

Parfraseo: Te sientes... -----
 Cuando... -----
 Porque... -----

Ejercicio 5.

Mire, lo que pasa es que ella no tiene tiempo para mí, lo más importante son sus amigos, por eso dice que no puede llamarme ni venir, entonces lo mejor es que terminemos.

Parfraseo: Si le he entendido bien... -----
 Te sientes... -----
 Cuando... -----
 Porque... -----

Ejercicio 6.

Por fin tenemos la casa que compramos hace dos años, aunque está en obra negra. Anoche llovió durísimo; el agua y el barro entraron a la cocina. Hoy veo todo tan oscuro como la cocina.

Parfraseo: Reconozco que... -----
 Te sientes... -----
 Cuando... -----





GENERALIZACIONES

Cuando las personas usan palabras que no son específicas para indicar un tiempo o un espacio en el que sucedió algo, están generalizando,

El problema de las generalizaciones es que esas expresiones “echan leña al fuego” y aumenta la pelea.

Por ejemplo:

Tú **nunca** dices la verdad.
Nadie me quiere.
Ustedes **siempre** llegan tarde.
Nadie ayuda en esta casa.

Cuando escuchas esas palabras es importante clarificar qué significan para la persona que las está diciendo. Esto ayudará a entender su punto de vista y lo que quiere decir, de manera que podrán transformar el conflicto en forma creativa y constructiva.

El que escucha necesita:

1. Escuchar palabras claves:

Siempre. Ella siempre llega tarde.
Nunca. El nunca cumple lo que dice.
Todo. Todos sus amigos dicen mentiras.
Ninguno. Ninguna sirve para el equipo.
Nada. Ellos nunca hacen nada.

Hacer **preguntas** para que le den ejemplos claros.

Ejemplo:

Ella siempre llega tarde

¿Cuándo llegó tarde?
¿Cuándo no cumplió lo que dijo?
¿Quiénes te han dicho mentiras?
¿Qué pasó para que digas que ellos no hacen nada?

Ejercicios

1. Lee la frase y complétala usando una de las siguientes palabras: Qué, quién, dónde, cuándo.

a. No se puede confiar en nadie. ¿En _____ no se puede confiar?

b. Nunca puedo hacer la tarea de matemáticas. ¿_____ hacer la tarea de matemáticas?

c. Nadie me cuenta lo que pasó el viernes en clase. ¿_____ no te cuenta lo que pasó el viernes en clase?

4. A las siguientes frases, hazles preguntas como las del ejercicio anterior.

a. Ellos nunca me dejan jugar.

b. Nadie me presta el uniforme para la presentación del sábado.

c. En cualquier lugar voy a hacer lo que yo quiera.

d. Siempre los profes están molestando por el uniforme.

e. Todos los adultos son inamables.



PREGUNTAS NEUTRALES

¿QUÉ ES?

Una pregunta que no comunica un juicio de valor o prejuicio; sino que permite al que la escucha, explorar opciones en sí mismo para dar una respuesta.

¿CÓMO?

- Escucha al que está hablando.
- Haz una afirmación sobre lo escuchado.
- Plantea una pregunta que aclare o ayude a buscar nuevas respuestas sobre lo que se está hablando.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para que la persona profundice o sea más específica en su declaración.

EJEMPLO

El/la conciliador(a) sospecha que alguien está diciendo mentiras. En lugar de decirlo y crear un ambiente de tensión, puede decir:

“Estoy confundido(a). María, tú dices que llegaste a las 12. Carlos, tú dices que ella llegó a las 3:30.

*María, ¿puedes explicarnos por qué dices que llegaste a las 12?
Carlos, ¿puedes explicarnos por qué dices que ella llegó a las 3:30?”*

Ejercicios

Cambia las siguientes afirmaciones a afirmaciones neutrales o preguntas que puedan ayudar a que la persona encuentre sus propias respuestas. Para esto usa tu imaginación.

1. ¿Estás celosa porque ella es muy popular y tiene muchos amigos?

En lugar de eso, diría... _____

2. ¿No te sientes un poco mal porque hiciste eso?

En lugar de eso, diría... _____

3. ¿Por qué no le pagas los diskettes que se te dañaron y así ella va a olvidarlo completamente?

En lugar de eso, diría... _____

4. Sospecho que alguna de las dos está tratando de enredar la situación.

En lugar de eso, diría... _____

5. Creo que, si no pide perdón por decir chismes sobre él, nunca podría resolver esto.

En lugar de eso, diría... _____

*Una persona amorosa, vive en un mundo amoroso.
Una persona hostil, vive en un mundo hostil.
Todo aquel con quien tú te encuentras es tu espejo.*

LA MEDIACIÓN



¿QUÉ ES?

Es un proceso en el cual una tercera persona de confianza para las partes que están peleando puede ayudarles a que se arreglen por las buenas y todos salgan ganando.

¿PARA QUÉ SIRVE?

Para que las personas que están en un conflicto puedan resolver sus diferencias de forma pacífica, sin violencia y la confianza entre las partes en conflicto pueda restablecerse.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

En Colombia y en otros países que quieren promover y construir espacios de convivencia pacífica y democrática, es muy necesario aprender alternativas no violentas de manejar las diferencias que se convierten en conflictos.

¿CÓMO SE HACE?

Animando a las personas en conflicto a dialogar con una tercera persona sobre sus diferencias, preocupaciones, para entre juntos definir el problema y buscar soluciones de mutuo acuerdo y beneficio, con las cuales se van a comprometer a llevar a cabo y hacer seguimiento de cómo van las cosas.

GUÍAS PARA EL(LA) MEDIADOR(A)

1.

Los conciliadores/as son **ayudantes**, no son policías.

2.

El trabajo del conciliador/a no es resolver problemas de otros alumnos/as; sino **ayudarles** a pensar en formas creativas para solucionarlos por sí mismos.

3.

Si las personas en conflicto están peleando físicamente, es muy difícil que el conciliador entre a intervenir.

Un(a) mediador(a)

Es:

- Un/a buen/a **escucha**.
- Una persona que **se preocupa** por la justicia.
- Alguien que **ayuda** a que las personas encuentren sus propias soluciones.
- Una persona en la que se puede **confiar**.

No es:

- Una persona que interrumpe o que está pensando en sí misma.
- Alguien que manda.
- Alguien que piensa que tiene todas las respuestas.
- Alguien que cuenta lo que otros le contaron.

Construyendo el proceso de mediación

Teniendo en cuenta que en cada lugar las personas solucionan sus conflictos de formas distintas, queremos sugerir que cada grupo conozca y analice sus propias formas de resolución de conflictos, y cree el proceso de mediación que su comunidad pueda asimilar de una forma más familiar.

A continuación, presentamos algunas sugerencias, de lo que, en nuestra experiencia, son los lineamientos generales del proceso. Sólo es un bosquejo, así que es muy importante que cada grupo lo enriquezca de acuerdo con su propio contexto.

1. Etapa: La entrada

- ¿Cómo lograr que las dos personas estén dispuestos a hablar y trabajar el asunto?
- ¿En qué lugar se podrían encontrar las personas para hablar acerca de la situación?
- ¿Hay normas necesarias para crear un ambiente de confianza y diálogo? ¿Cuáles?

2. Etapa: Escuchando los puntos de vista

- ¿Cuáles son las herramientas que el/la mediador/a puede usar para que las personas se sientan escuchadas y entendidas?
- ¿Qué cosas son importantes rescatar de cada parte?

3. Etapa: ¿Cuál es el problema?

- ¿Cómo identificar puntos concretos del conflicto y cosas que ambas personas tienen en común?
- ¿Cómo ayudar a que cada uno entienda mejor al/la otro(a)?

4. Etapa: Encontrar soluciones

- ¿Cómo encontrar una solución justa y realista, que sea aceptada por las dos partes?

5. Etapa: Acuerdo

- ¿Es necesario que el acuerdo sea escrito?
- ¿Qué cosas deberían quedar registradas en el acuerdo?
- ¿Qué hace el mediador/a para finalizar la reunión?



El proceso de mediación

1. Introducción

- a. Presenta y explica quién y qué hace un/a conciliador/a.
- b. Crea un ambiente cómodo. Es bueno que estés seguro de que las dos personas quieren seguir con el proceso de conciliación.
- c. Asegura a ambos que lo que dicen nadie lo va a saber.
- d. Presenta las cuatro guías/reglas y asegúrate que cada persona está de acuerdo con cada una.
 - Sea honesto y abierto.
 - Evite interrumpir al otro, espere su turno para hablar.
 - Trate a las personas con respeto.
 - Pida un descanso si lo necesita y lo desea.
 - Poner mucho de cada parte para resolver el conflicto.
- e. Explica los pasos o etapas de la conciliación.

2. Punto de vista

- a. Preguntar quién quiere hablar primero.
- b. Invita a cada persona a contar su lado de la situación o problema. Los sentimientos son muy importantes, si la persona no los expresa es bueno preguntar: ¿Cómo te sientes?
- c. Parafrasea (creo que te sientes... cuando... porque...). Esto ayudará a que las personas sientan que tú las entiendes.
- d. Pide a cada persona que diga lo que entendió de la otra (el punto de vista del otro y lo que siente).
- e. Pregúntales si tienen otra cosa que quieran decir que no han dicho todavía.
- f. Debes escribir los hechos y las preocupaciones de cada uno y las cosas comunes (sentimientos, ideas).



3. ¿Cuál es el problema?

- a. Encontrar las cosas que son parecidas para las dos personas.
- b. Tener claras las necesidades, intereses y preocupaciones de las personas.
- c. Mantener la atención y el diálogo en el problema planteado, si persisten en tocar otro tema es necesario volver a la etapa anterior porque es posible que existan preocupaciones que no fueron identificadas.

4. Encontrar soluciones

- a. Anima a las personas a hablar la una con la otra.
- b. Pide que den muchas ideas (lluvia de ideas) para hacer una lista de todo lo que ellas piensen que ayudaría arreglar el problema.
- c. Pregúntales si tienen cosas o asuntos que les preocupen y que no se hayan hablado (por ejemplo: qué va a pasar en el futuro con la amistad, etc.).
- d. Después de hacer la lista, pueden revisar una por una las ideas y pensar en las que son buenas soluciones para las dos partes del conflicto.

5. Acuerdo

- a. Repite la o las ideas que las personas escogieron para solucionar el problema y pregúntales otra vez si piensan que esa es una buena idea para la solución.
- b. Llena la hoja de acuerdo (el acuerdo es el arreglo al problema a que se ha llegado). Es muy bueno leerla claramente y escribir con letra muy clara cada cosa.
- c. Anima a las personas a cumplir con el acuerdo (arreglo).
- d. Diles y animalos a que cuenten a otros amigos cómo se resolvió el conflicto.
- e. Pueden terminar la conciliación con felicitaciones y agradecimientos.



1. Introducción

El/la conciliador(a) habla con las personas.

META

- Presentar el proceso de conciliación.
- Crear un ambiente cómodo.
- Establecer las reglas.

¿CÓMO?

- Dar la bienvenida a cada uno.
- Presentarse y definir el papel de los conciliadores.
- Explicar las etapas de la conciliación.
- Presentar las cuatro guías/reglas y asegurarse de que cada persona está de acuerdo con cada una. Las reglas son:
 1. Ser honestos y abiertos.
 2. Evitar interrupciones, hablar por turnos.
 3. Tratar a cada persona con respeto. No poner apodos ni sobrenombres.
 4. Pedir un descanso si lo necesita.
 5. Poner mucho de cada parte para resolver el conflicto.
- Asegurar a las dos personas que lo que dicen es confidencial.

PREGUNTAS CLAVES

- ¿Tienes algunas preguntas sobre el proceso antes de continuar?

2. Escuchando los puntos de vista

Cada persona habla con el conciliador/a.

META

- Para escuchar y parafrasear lo que cada persona piensa, y saber cómo ve el conflicto o la pelea.
- Ayudar a cada persona a ubicar el problema desde el punto de vista del otro u otra.

¿CÓMO?

- Preguntar quién quiere hablar primero.
- Invitar a la persona que va a hablar a contar su lado de la situación o problema.

*Qué pasó, cómo se sintió cuando tuvo el problema y cómo se siente ahora. Los sentimientos son muy importantes, si la persona no los expresa es bueno preguntar: **¿Cómo te sientes?***

- Parafrasear (me parece que te sientes... cuando... porque...). Esto ayudará a que las personas sientan que tú las entiendes.
- Hacer preguntas de clarificación.

Ejemplos:

Dime más sobre...

¿Desde cuándo viene sucediendo esa situación?

- Pide a cada persona que diga lo que entendió de la otra (su lado de la historia y sus sentimientos).
- Pregúntales si tienen otra cosa que quieran decir que no han dicho todavía.
- Debes escribir de los hechos (lo que pasó) y de las preocupaciones (sentimientos, ideas).

PREGUNTAS CLAVES

- ¿Hay algo más del conflicto que quieras contar?

3. ¿Cuál es el problema?

Las personas hablan entre sí.

META

- Identificar puntos concretos del conflicto y cosas que ambas personas tienen en común.
 - Ayudar a que cada uno entienda mejor a la otra persona.
-

¿CÓMO?

- Identificar y hacer una lista de las preocupaciones y necesidades de cada uno. Reconocer los puntos en común.

Pregúntales: ¿Sobre qué cosas tienen que hablar para resolver el conflicto?

- Haz que cada uno hable sobre sus preocupaciones.

Ejemplos:

Describe lo que te molesta. Dile a _____ cómo te sientes cuando _____

- Identifica las preocupaciones comunes.
 - Haz un resumen de la situación y las preocupaciones.
-

PREGUNTAS CLAVES

- ¿Ustedes entienden las preocupaciones, así como yo las he resumido?
- ¿Qué es lo más te preocupa de este conflicto?
- ¿Qué te gustaría que la otra persona hiciera para que resuelva el conflicto?

HOJA PARA USAR EN LA ETAPA ¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

Ayuda a ubicar las preocupaciones de cada persona y las cosas que ambos(as) tienen en común.

PREOCUPACIONES

Persona 1

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Persona 2

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

INTERESES COMUNES

- 1.
- 2.
- 3.

4. Encontrar soluciones



Las personas hacen una lluvia de ideas de soluciones.

META

- Ayudar a encontrar una solución justa y realista, que sea aceptada por las dos partes.

¿CÓMO?

- Haz una lluvia de ideas, preguntando a cada persona las ideas que tengan.
- Anímalos a dar muchas ideas, algunas pueden ser raras.
- No permitas que hagan comentarios negativos acerca de las ideas.
- Escribir en un lugar visible cada una de las ideas.
- Asegúrate que las ideas cubren cada una de las preocupaciones nombradas anteriormente.
- Discutan sobre las consecuencias de cada solución planteada.

PREGUNTAS CLAVES

- ¿Qué estás dispuesto a hacer para ayudar a que se resuelva el problema?

En el futuro...

- Si esta situación llegara a repetirse, ¿qué crees que puedes hacer para manejarla de una forma positiva y pacífica?

Cuando preguntas: ¿Qué puedes hacer para resolver el conflicto? y la persona responde: "No sé!", o sugiere algo que probablemente no va a funcionar, entonces tú puedes hacer la siguiente secuencia de preguntas:

1. ¿Qué pasaría si no resuelven este problema ahora?
2. ¿Tú quieres que esto pase?
3. Entonces, ¿qué podrías hacer para resolver el problema ahora?



5. Acuerdo

Las personas hacen una lluvia de ideas de soluciones.

META

- Escribir el acuerdo.
- Felicitar a las personas y a sí mismos, por el fantástico trabajo que han hecho.

¿CÓMO?

- Usa la hoja *Recomendaciones para un buen acuerdo*. (Página 69).
- Asegúrate que las soluciones sean realistas, específicas, justas y equilibradas.
- Garantiza que cada persona esté de acuerdo con cada solución.
- Resume los acuerdos que han hecho.
- Escribe el acuerdo en la *Hoja: Acuerdo*. (Página 68).
- Haz que las personas y los conciliadores y las conciliadoras firmen el acuerdo.
- Para evitar chismes, anima a las personas a contar a su círculo cercano y allegados que el conflicto se ha resuelto.
- Felicita a las personas por su buen trabajo para lograr un acuerdo.
- Acuerda con las personas una fecha de reunión para saber cómo van las cosas, esto con el fin de hacer un seguimiento.
- Llena el reporte de conciliaciones del colegio.

PREGUNTAS CLAVES

- ¿Si este acuerdo es cumplido, el problema se resolverá?
- Si el acuerdo no se logra, ¿Qué harían?
- ¿Cuándo nos volvemos a reunir para ver cómo van las cosas?



ACUERDO

Fecha:

Para la conciliación entre: y

Las personas están de acuerdo en

..... va a:

..... y va a:

.....

.....

¿Cuándo?

¿Dónde?

¿Cómo?

Nuestra próxima reunión de seguimiento será:

Firmado por:

.....

Las personas (Las y los conciliadores)

..... |



Recomendaciones para un buen acuerdo

1. ¿Los y las participantes entendieron el acuerdo?
2. ¿Dice qué va a hacer cada uno y cada una?
3. ¿Dice claramente cuándo se va a hacer?
4. ¿Dice dónde se va a hacer?
5. ¿Especifica cómo se va a hacer?
6. ¿Las personas comparten la responsabilidad para que la conciliación funcione?
7. ¿Es bueno en la solución del conflicto?



A continuación, vas a encontrar descritas brevemente algunas situaciones con las cuales podrás practicar la mediación. Es importante que quienes van a dramatizar cada caso, pongan mucho realismo y entusiasmo.

¡Buena suerte, conciliadores!!



El premio

Santiago y Felipe son muy buenos amigos desde hace cuatro años. Los dos presentaron en el colegio un proyecto para la semana científica y recibieron una distinción especial. En las pasadas vacaciones Felipe se fue a la finca de sus abuelos, que queda en un lugar muy lejos y no tiene teléfono. Por esos días Santiago se enteró de un concurso sobre proyectos científicos y él presentó el trabajo que hizo con Felipe, fue muy grande la sorpresa cuando supo que había ganado el primer puesto. El premio era un viaje por dos semanas. Cuando Felipe regresó a su casa y se enteró de todo no volvió a dirigirle la palabra a Santiago.

El trabajo

Marcela y Carolina son compañeras de curso. En una ocasión tuvieron que hacer un trabajo juntas y hacer una exposición en la clase. Ellas trabajaron, pero Marcela estaba un poco desanimada porque no le gustaba la materia y casi la estaba perdiendo. Pero al fin presentaron el trabajo y prepararon la exposición. Ellas querían presentar un buen trabajo, así que prepararon un material especial, pero la persona que lo estaba haciendo no lo tuvo listo la noche anterior y Carolina tuvo que madrugar a buscarlo, eso hizo que llegara media hora tarde al colegio y la exposición era a la primera hora. Marcela, aunque sabía el tema, tuvo temor de presentarlo sola y prefirió esperar a Carolina. El profesor no esperó más y les puso una falla y una muy mala nota. Cuando Carolina llegó se enojó con Marcela porque no presentó su parte. El grupo está siendo afectado porque algunas amigas de Marcela no se tratan ya con otras amigas de Carolina.

El uniforme

Diana es una alumna de décimo. Desde el comienzo no ha tenido mucho interés en educación física. No ha llevado su uniforme al colegio 4 veces durante 4 semanas. Hoy, otra vez llegó a clase con el uniforme del colegio y llevó la tarea de álgebra para hacerla durante la clase. El profesor Guillermo se dio cuenta de su actitud y su poco interés por cambiar su situación. Hoy cuando la clase empezó, el profe le preguntó por qué no usaba su uniforme de educación física. Ella le dijo que no quiere, y que la clase no le importa. El la llamó 'perezosa' y también dijo que actúa como una niña. Diana salió de la cancha para hablar con la coordinadora. La coordinadora quiere que los dos hablen en una conciliación.



EL BLOQUEO



Mauricio es líder en el Colegio “El Libertador”, tiene el apoyo y respeto de sus compañeros.

Desde hace aproximadamente tres años, hay una situación tensa entre estudiantes, administración y directivas.

Los estudiantes se han quejado de la forma como el Colegio maneja el reglamento. Dicen que son muy rígidos y cerrados. Creen que es exagerado decirles cómo hablar, pararse, usar el pelo, el uniforme, etc.; además dicen que el lenguaje de los profesores es brusco y muy poco se acercan a ellos como personas. Se sienten mandados.

Por otro lado, los profesores piensan que los estudiantes son rebeldes e irrespetuosos. Últimamente están fallando en presentación personal. También han encontrado letreros en los atacan al colegio de una forma muy ofensiva.

En este momento hay aproximadamente 150 estudiantes listos para comenzar dentro de tres días una huelga en el Colegio. Van a sentarse en el pasillo de la oficina y bloquearla, porque la semana pasada Mauricio pidió una cita con Elizabeth, la rectora, pero ella no llegó y tampoco explicó su ausencia.

Ellos dicen que no van a entrar a clase hasta que les den la oportunidad de hablar de la situación “injusta” para ellos y además quieren sentir que participan en algunas de las decisiones del colegio.

La Rectora anunció que cualquier persona que participe en la huelga será expulsada. Los estudiantes dicen que el Colegio no puede hacer eso, y pidieron la ayuda de algunos de sus padres que son abogados.

Mauricio pidió una cita con la Rectora, pero le dijo a la orientadora, Carmenza, que los acompañe ya que, por los problemas del pasado, piensa que necesitan una persona que les ayude a comunicarse de una forma sana.



Señor...
... dame la serenidad para aceptar las cosas que no puedo cambiar,
el coraje para cambiar las que puedo,
y la sabiduría para apreciar la diferencia.

- San Francisco de Asís



LA PARÁBOLA DEL ÁGUILA

De James Aggrey



Una vez un hombre que caminaba por el bosque se encontró un pichón de águila; lo llevó a su casa y lo dejó en el corral, donde muy pronto aprendió a comer alimento para pollos y a comportarse como ellos.

Un día, una naturalista que pasaba por allí le preguntó al dueño cómo era que un águila, la reina de las aves, estaba confinada a vivir en el corral con los pollos.

“Como la he alimentado con comida para pollos y le he enseñado a ser un pollo, nunca ha aprendido a volar”, repuso el dueño. “Se comporta como lo hacen los pollos, así que ya no es un águila”.



El águila, sin embargo, estaba confundida; no sabía quién era, y al ver a los pollos comiendo, saltó para reunirse de nuevo con ellos.

El naturalista, sin dejarse desanimar, se llevó el águila al día siguiente y la colocó sobre el techo de la casa, animándola de nuevo con estas palabras: "eres un águila. Extiende tus alas y vuela". Pero ella tenía miedo de su personalidad y de su mundo desconocidos, así que saltó de nuevo en busca del alimento para pollos.

Al tercer día el naturalista se levantó temprano, sacó el águila del corral y se la llevó a una montaña elevada. Allí, levantó a la reina de las aves y la sostuvo por encima de su cabeza, a la vez que la animaba nuevamente con estas palabras; "Eres un águila; perteneces a los cielos, así como a la tierra; extiende tus alas ahora, y vuela".

El águila miró a su alrededor; dirigió la mirada hacia el corral y luego la elevó hacia el cielo. Sin embargo, no voló. Entonces el naturalista la levantó derecho hacia el sol, y el águila comenzó a temblar y lentamente extendió sus alas. Finalmente, con un chillido triunfante remontó el vuelo hacia los cielos.

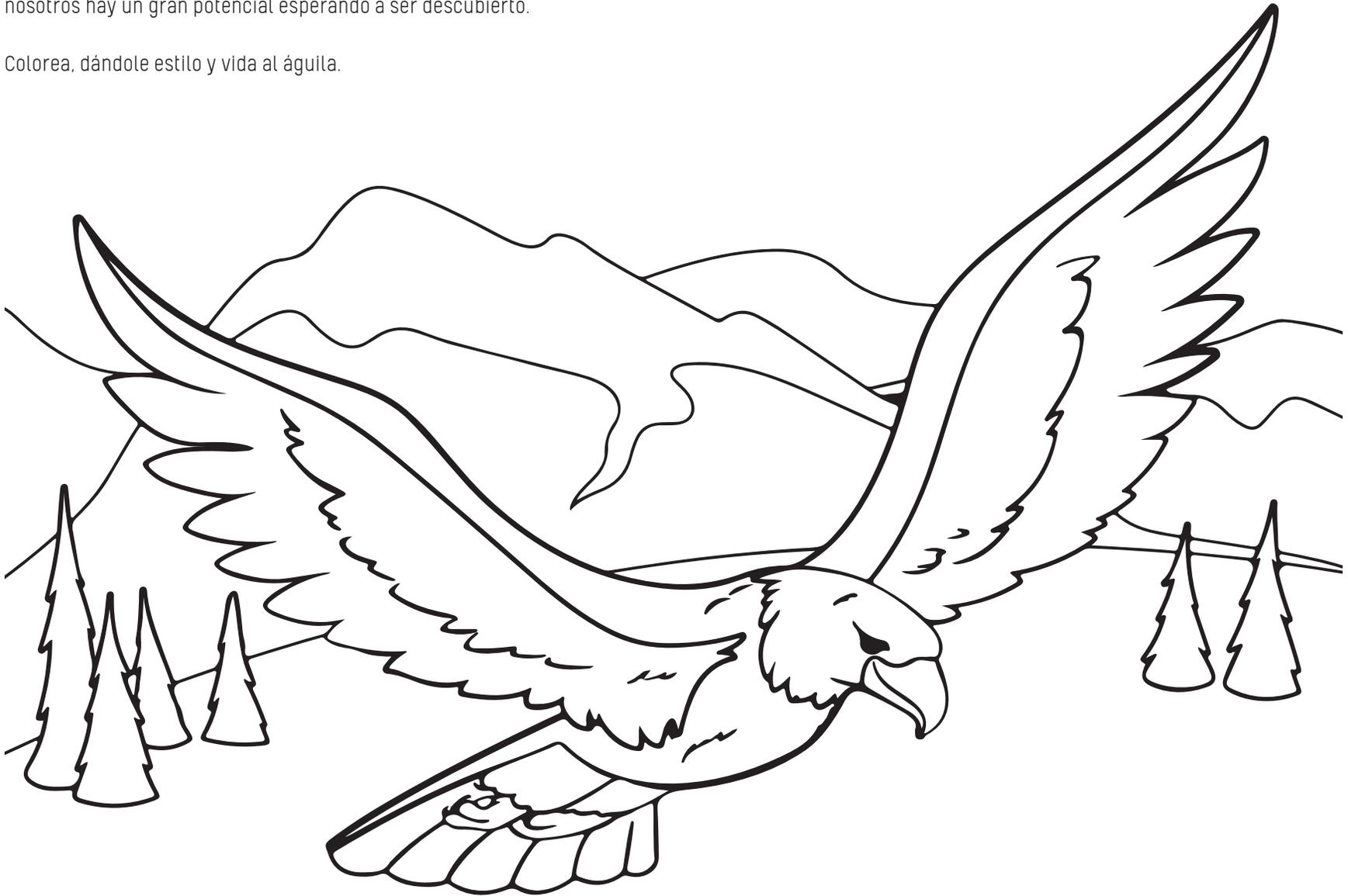
Tal vez el águila aún recuerde los pollos con nostalgia; tal vez visite ocasionalmente el corral. Pero hasta donde se sabe, nunca ha vuelto a vivir como un pollo. Era un águila, aunque hubiera sido criada y domesticada como un pollo.

Al igual que el águila, las personas que han aprendido a pensar sobre sí mismos como algo que en realidad no son, pueden tomar una nueva decisión a favor de su verdadero potencial. Pueden llegar a convertirse en triunfadoras.



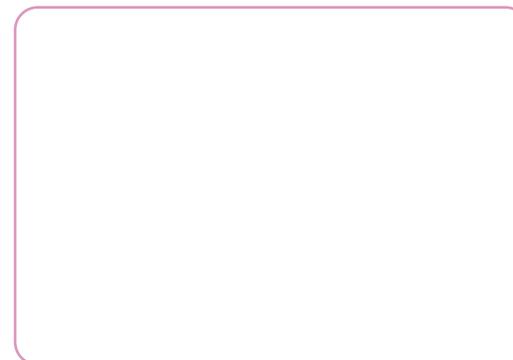
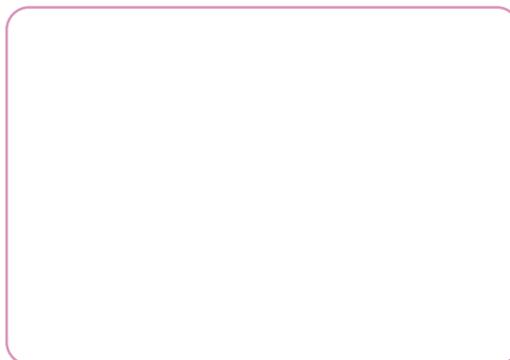
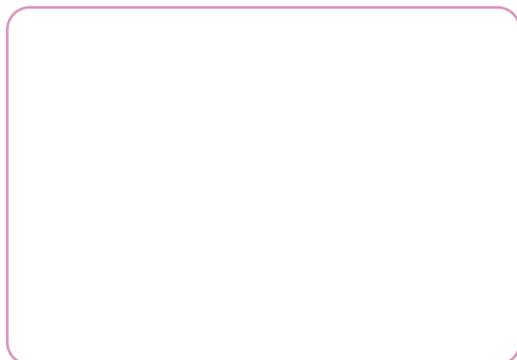
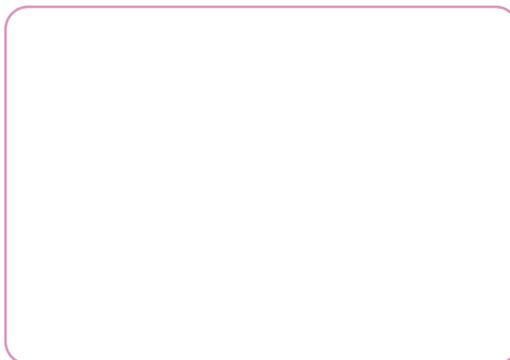
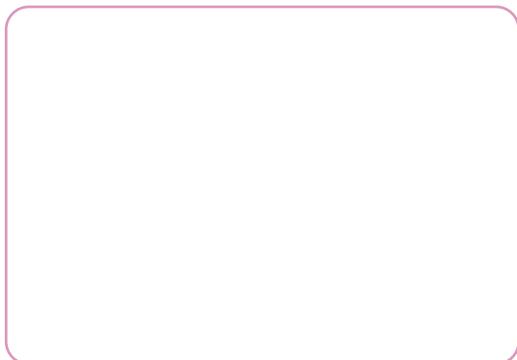
Como el águila, a veces sentimos miedo al volar alto, pero debemos enfrentar ese miedo y escribir nuestra propia historia, porque dentro de cada uno de nosotros hay un gran potencial esperando a ser descubierto.

Colorea, dándole estilo y vida al águila.



COMPÁRTENOS

Escribe algunas aprendizajes que hayas tenido en el desarrollo de este cuadernillo y compártenos por medio de tu facilitador-a al correo de prevencion-oc@justapaz.org.





**NO SIEMPRE CREAMOS LOS PROBLEMAS QUE SURGEN EN
NUESTRAS VIDAS, PERO SIEMPRE PODEMOS ESCOGER NUESTRA
RESPUESTA A ESTOS PROBLEMAS.**

Contacto:

(57) 318 6036036



Carrera 18 # 39A - 68



juridico-oc@justapaz.org
objecionconciencia@justapaz.org
prevencion-oc@justapaz.org



@justapazcol



@justapaz_col



@Justapaz_Col



@JustapazColombia

