



UNITED STATES
INSTITUTE OF PEACE
GLOBAL PEACEBUILDING CENTER



JUEGO DE HERRAMIENTAS PARA CONSTRUIR PAZ

*Edición para educadores de la escuela
secundaria (de 14 a 18 años)*

**El Instituto Estadounidense de Paz desea agradecer
a Verizon Foundation por su generosa ayuda.**



**También debemos agradecer la contribución de John D. and
Catherine T. MacArthur Foundation.**

**MacArthur
Foundation**

Juego de herramientas para construir paz

**Edición para educadores de
la escuela secundaria (de 14 a 18 años)**

Juego de herramientas para construir paz

Edición para educadores de la escuela secundaria (de 14 a 18 años)

Alison Milofsky, redactora

con contribuciones de

Kristina Berdan

Sarah Bever

Danielle Goldberg

Nora Gordon

Illana Lancaster

Adriana Murphy

Terese Trebilcock



UNITED STATES INSTITUTE OF PEACE PRESS
WASHINGTON, D.C.

ISBN (Spanish edition for high school): 978-1-60127-148-4

ISBN (Edición en español de escuela secundaria): 978-1-60127-148-4

© 2012 de Endowment of the United States Institute of Peace. Todos los derechos reservados.

Las opiniones vertidas en este libro son responsabilidad exclusiva de las autoras. Pueden no reflejar las opiniones del Instituto Estadounidense de Paz (United States Institute of Peace).

UNITED STATES INSTITUTE OF PEACE

2301 Constitution Avenue NW

Washington, DC 20037

www.usip.org

Primera edición impresa en inglés en 2011

© 2011 de Endowment of the United States Institute of Peace. Todos los derechos reservados. Edición en inglés impresa en los Estados Unidos de América

Translated into Spanish in 2012.

First published in English in 2011

© 2011 by the Endowment of the United States Institute of Peace. All rights reserved.

Printed in the United States of America

The views expressed in this book are those of the authors alone. They do not necessarily reflect views of the United States Institute of Peace.

UNITED STATES INSTITUTE OF PEACE

2301 Constitution Avenue NW

Washington, DC 20037

www.usip.org

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

Peacebuilding toolkit for educators: high school lessons / Alison Milofsky, editor;
with contributions by Kristina Berdan . . . [et al.].

p. cm.

English ISBN 978-1-60127-106-8 (alk. paper)

1. Peace-building—Study and teaching (Secondary) 2. Conflict management—
Study and teaching (Secondary) 3. Peace-building—Study and teaching (Secondary)—
Activity programs. 4. Conflict management—Study and teaching (Secondary)—
Activity programs. I. Milofsky, Alison. II. Berdan, Kristina.

JZ5534.P435 2011

303.6'60712—dc23

2011029996

JUEGO DE HERRAMIENTAS PARA CONSTRUIR PAZ

Introducción	7
Acerca del Juego de herramientas para construir paz	7
<i>Carta de bienvenida</i> al educador	7
<i>Principios rectores</i> : ¿Cuáles son las presunciones en las cuales se basa este juego de herramientas?	8
<i>Destinatarios</i> : ¿A quiénes va dirigido el juego de herramientas?	8
<i>Uso del juego de herramientas</i> : ¿Qué necesita saber antes de empezar?	8
<i>Pautas</i> : ¿En qué medida se ajusta la lección a las pautas?	9
<i>Evaluación</i> : ¿Cómo evaluar las lecciones sobre la construcción de paz y el conflicto?	10
Recomendaciones para la enseñanza de la construcción mundial de paz	10
¿Por qué enseñar la construcción mundial de paz?	10
Puntos a tener en cuenta al enseñar acerca de la construcción mundial de paz.....	10
Acerca del USIP	12
Actividades del Instituto	12
Acerca del Centro Mundial de Construcción de Paz del USIP	13
Sección 1: El conflicto es una parte inherente de la condición humana.	15
Lección 1.1 Definición de conflicto Partes 1 y 2	17
Lección 1.2 Perspectivas sobre la paz	27
Sección 2: Los conflictos violentos se pueden evitar.	33
Lección 2.1 Cómo mantener relaciones basadas en la confianza.....	35
Lección 2.2 Identificación de conflictos	39
Lección 2.3 Identificación de los elementos del conflicto.....	45
Lección 2.4 Cómo identificar su estilo de conflicto.....	49
Lección 2.5 Comunicación no verbal.....	57
Lección 2.6 Cómo escuchar con atención.....	65
Lección 2.7 El proceso de negociación.....	71

Lección 2.8 Dramatización de una negociación	79
Lección 2.9 La mediación de conflictos	85
Lección 2.10 Práctica avanzada de la mediación	95
Sección 3: Hay muchas maneras de ser un constructor de paz.	105
Lección 3.1 ¿Qué se necesita para ser un constructor de paz?.....	107
Lección 3.2 Organizaciones que trabajan para la paz	115
Lección 3.3 Seamos constructores de paz.....	119
Anexo	
Guía para calificar la participación	127
Formulario para enviar comentarios	129
Acerca de las colaboradoras	131





INTRODUCCIÓN

Acerca del Juego de herramientas para construir paz

Carta de bienvenida al educador

El Instituto Estadounidense de Paz (United States Institute of Peace, USIP) es una institución independiente y no partidaria, constituida por el Congreso de EE. UU. con el fin de incrementar la capacidad de la nación para manejar los conflictos internacionales sin violencia. Lo hacemos, en parte, brindando conocimientos, destrezas y recursos que ayuden a manejar los conflictos de manera eficaz. Parte de nuestra misión fundamental es informar al público, particularmente a los jóvenes, sobre las dificultades y la importancia de construir paz.

Este *Juego de herramientas para construir paz* fue creado para apoyar el trabajo de los educadores como constructores de paz. Creemos que los jóvenes, no solo como individuos sino también como grupo, tienen una estupenda capacidad para aprender sobre el manejo de conflictos internacionales y contribuir al mismo, y que los educadores pueden canalizar la energía y el entusiasmo de los alumnos de maneras positivas. También deseamos brindarle a usted orientación y materiales sobre la compleja naturaleza de la construcción de paz. Hemos creado este juego de herramientas y dedicamos una sección del sitio web de nuestro Centro Mundial de Construcción de Paz con el fin de proporcionar materiales y lecciones para alumnos de las escuelas intermedia y secundaria, ejercicios interactivos y un foro de debate donde usted puede recibir comentarios sobre cuestiones difíciles que surjan en su aula.

Este juego de herramientas se centra en la construcción de paz porque sabemos que este es un concepto que debe cultivarse, fomentarse y reforzarse. Nuestro objetivo es ayudar a formar a los jóvenes como constructores de paz y a hacer más visibles los ejemplos positivos del manejo de los conflictos sin violencia.

La finalidad de este juego de herramientas no es decirles a los alumnos qué pensar; lo que queremos es alentarlos a pensar de manera crítica sobre el mundo que los rodea y el lugar que ocupan en él. Creemos que las destrezas para construir paz presentadas en este juego de herramientas pueden aplicarse en múltiples niveles. Las herramientas que utilizan los pares mediadores en los programas de resolución de conflictos de la escuela intermedia y secundaria son similares, en muchos aspectos, a las herramientas que usan los diplomáticos y los jefes de estado en las negociaciones de paz internacionales. Si bien los conflictos internacionales suelen ser mucho más complejos, en todos los niveles se pueden aplicar las destrezas básicas de escuchar con atención, forjar relaciones y colaborar a fin de encontrar soluciones mutuamente aceptables para las partes interesadas.

A medida que explore este juego de herramientas y experimente con las lecciones en su aula, considere brindarnos sus comentarios a través de la encuesta que encontrará al final del juego de herramientas o en línea. Como miembros de la comunidad de educadores, su experiencia práctica en el aula nos ayudará a continuar desarrollando y mejorando nuestras lecciones.

Principios rectores: ¿Cuáles son las presunciones en las cuales se basa este juego de herramientas?

Este juego de herramientas está organizado en torno a algunas ideas básicas dentro del campo del manejo de los conflictos internacionales.

1. **El conflicto es una parte inherente de la condición humana.**
El conflicto es natural y, como tal, no puede eliminarse de la sociedad. El conflicto es una parte normal de la vida cotidiana y es parte de la vida en toda democracia floreciente y pluralista. Lo que hace que una sociedad democrática tenga éxito es su capacidad de enfrentar los conflictos, de permitir y manejar el desacuerdo y el disenso entre las personas.
2. **Los conflictos violentos se pueden evitar.**
Un conflicto se vuelve problemático cuando se llega a la violencia. Pero los conflictos violentos se pueden evitar. Podemos enseñarles a los alumnos a expresar su opinión y a la vez ser respetuosos y estar abiertos a las ideas de los demás; a escuchar con cuidado y atención, y a actuar de manera responsable al enfrentarse a un conflicto. Los conflictos no tienen por qué cruzar la línea de la violencia. Tanto a nivel personal como internacional, es posible manejar un conflicto cuando las partes recurren a herramientas de construcción de paz para manejar sus desacuerdos.
3. **Hay muchas maneras de ser un constructor de paz.**
La construcción de paz se basa en conocimientos, destrezas y actitudes que pueden aprenderse. En este sentido, cualquiera puede ser un constructor de paz, pero se trata de una elección consciente que requiere tomar decisiones y medidas que exigen esfuerzo.

Destinatarios: ¿A quiénes va dirigido el juego de herramientas?

Este juego de herramientas fue creado para alumnos de los grados escolares 9 a 12 (de 14 a 18 años de edad). El contenido se puede modificar para estudiantes de más edad y parte del contenido se puede modificar para estudiantes más jóvenes. Los alumnos de 14 a 18 años se encuentran en una etapa ideal para hablar sobre la paz y el conflicto, ver el mundo como un sistema de relaciones en constante evolución y prepararse para causar un efecto positivo a través de sus elecciones y sus actos, ahora y en el futuro. Las lecciones se han elaborado detalladamente a fin de que resulten útiles a los educadores que aún no están familiarizados con los métodos empleados para interesar a los alumnos en el aprendizaje empírico y el pensamiento crítico.

Uso del juego de herramientas: ¿Qué necesita saber antes de empezar?

Resumen de las lecciones

Las lecciones que contiene el juego de herramientas son interactivas y alientan a los alumnos a trabajar en conjunto para entender conceptos y resolver problemas. Están diseñadas para ser lo suficientemente detalladas como para que un profesor que no está familiarizado con métodos interactivos o empíricos los entienda y use de la manera prevista.

Cada lección en el juego de herramientas incluye los siguientes componentes:

Fundamento: ¿Por qué usar esta lección? Es un enunciado que identifica el propósito de la lección y la relevancia de los temas tratados.

Objetivos: ¿Qué busca lograr esta lección? Los objetivos se refieren a los resultados que se pueden esperar de la lección.

Pautas: ¿En qué medida se ajusta la lección a las pautas? Las pautas presentan temas del Consejo Nacional de Estudios Sociales de EE. UU. (National Council of Social Studies, NCSS), que han sido identificados como los conceptos centrales en la enseñanza de estudios sociales.

Materiales: ¿Qué necesito para usar esta lección? Esta sección trata sobre los materiales impresos y otros recursos que el educador necesitará reunir, así como la preparación previa a la lección (p. ej., cortar un material impreso en tiras) que hay que realizar.

Duración: ¿Cuánto durará la lección? Las lecciones presentan el total de tiempo necesario para cubrir todos sus componentes. No se basan en una hora de clase preestablecida, ya que las horas de clase en la escuela secundaria son de una duración muy variable. Las duraciones indicadas se refieren a los componentes centrales de la lección y no incluyen las actividades para ampliar.

Procedimientos: ¿Cómo pongo en práctica la lección? Los procedimientos incluyen el proceso paso a paso para completar las lecciones. En ciertas lecciones puede emplearse una estrategia alternativa que aporta un enfoque diferente para completar el proceso. En la barra lateral correspondiente a cada lección se indican consideraciones especiales o ideas/conceptos que deben tratarse o destacarse.

Evaluación: ¿Cómo puedo evaluar de manera informal el aprendizaje de los alumnos? Se incluyen ideas para evaluar, pero estas son subjetivas y deben reflejar los requisitos de cada profesor (consultar la pág. 10 para ver una descripción de cómo se aborda la evaluación en el juego de herramientas).

Actividades para ampliar: ¿De qué otras maneras puedo lograr captar la atención de los alumnos sobre este tema? Cada lección incluye una o varias actividades para ampliar que brindan oportunidades de explorar más a fondo el tema de la lección.

Pautas: ¿En qué medida se ajusta la lección a las pautas?

Las pautas se usan para garantizar un cierto grado de uniformidad en todas las aulas de Estados Unidos al tratar el mismo tema. Si bien pueden parecer restrictivas, las pautas propuestas por el Consejo Nacional de Estudios Sociales de EE. UU. (NCSS) son lo suficientemente flexibles como para otorgar a los profesores y las escuelas la libertad suficiente para ser creativos en la manera de enseñar el contenido.

Las lecciones incluidas en el juego de herramientas se ajustan a los diez temas esbozados por el NCSS:

1. Cultura
2. Tiempo, continuidad y cambio
3. Personas, lugares y entornos
4. Identidad y desarrollo individual
5. Individuos, grupos e instituciones
6. Poder, autoridad y gobernanza
7. Producción, distribución y consumo
8. Ciencia, tecnología y sociedad
9. Conexiones globales
10. Prácticas e ideales cívicos

Las pautas corresponden específicamente a la educación en los Estados Unidos pero se pueden aplicar a un contexto educativo internacional. Para obtener una explicación más exhaustiva de cada pauta, visite <http://www.socialstudies.org/standards/strands> (solamente en inglés).

Evaluación: ¿Cómo evaluar las lecciones sobre la construcción de paz y el conflicto?

Las lecciones incluidas en esta guía no permiten utilizar formas tradicionales de evaluación, como los exámenes. Las conversaciones que requieren reflexiones personales y comprensión de múltiples perspectivas son difíciles de evaluar con mediciones cuantitativas. La evaluación es más subjetiva; por ejemplo, el profesor puede observar la participación del alumno en las actividades, en los debates con grupos pequeños y con toda la clase, así como el crecimiento individual. Cada lección ofrece ideas para evaluar, pero la decisión de cuál es la mejor manera de evaluar lo que los alumnos han aprendido queda a criterio del profesor. En los apéndices encontrará un modelo de guía para calificar la participación que puede ayudarle a evaluar el grado de participación de los alumnos.

Recomendaciones para la enseñanza de la construcción mundial de paz

¿Por qué enseñar la construcción mundial de paz?

La enseñanza de la construcción mundial de paz versa sobre instruir y comprometer a los ciudadanos del mundo que entienden que su vida está interconectada con la vida de todas las demás personas y que han asumido el compromiso de manejar el conflicto en todos los niveles. Al enseñar la construcción mundial de paz, podemos comunicar a los alumnos estrategias eficaces para poner en práctica el compromiso cívico y empoderarlos con destrezas y con el entendimiento de que poseen una voz, y que incluso una sola voz puede causar un cambio en el mundo.

Puntos a tener en cuenta al enseñar acerca de la construcción mundial de paz.

Si bien no hay una única manera de enseñar la construcción de paz, hay varias cosas a tener en cuenta al integrar estos temas tan complejos en su programa de estudios. Muchos de estos puntos le resultarán familiares como buenas prácticas en la educación, pero merecen reiterarse dentro del contexto del manejo de los conflictos.

Asociar lo local con lo mundial: conexiones con la vida de los alumnos.

Enseñar un tema internacional puede resultar difícil, ya que a los alumnos puede parecerles muy lejano. Es posible que se pregunten “¿Y qué tiene que ver esto conmigo?” o “¿Por qué debería importarme?” Al trazar conexiones con la propia vida de los alumnos y las realidades que viven en ese momento, podemos descubrir conexiones inherentes entre lo que sucede a nivel local y lo que sucede a nivel mundial. Cuando mostramos estos vínculos a los alumnos, los temas internacionales cobran un nuevo significado y tienen mayor resonancia.

Enfatizar múltiples perspectivas.

Las conversaciones sobre temas difíciles nos permiten experimentar y aprender distintos puntos de vista. Por lo tanto, es importante para los alumnos desarrollar la capacidad de escuchar a los demás y oír de verdad lo que cada uno quiere decir.

En el proceso de una conversación puede haber desacuerdos, pero esto les brinda a los alumnos la oportunidad de aclarar sus propios puntos de vista, y tener en cuenta los puntos de vista de otras personas nos permite formarnos opiniones fundamentadas. Es natural que exista desacuerdo, y este debe considerarse una parte saludable de la conversación. Aprender a manejar los conflictos a menudo consiste en enfrentar el desacuerdo de manera eficaz antes de que se transforme en violencia.

Enseñar técnicas para dialogar.

El debate es un ejercicio educativo útil y puede resultar apropiado al tratar temas complejos en la clase. Por su parte, el proceso de diálogo puede contribuir mucho a lograr un buen ambiente en el aula al fomentar una mentalidad abierta y favorecer el desarrollo de destrezas para escuchar de manera activa. A diferencia del debate, que termina con un ganador e implica un proceso para tratar de encontrar fallas en los argumentos del oponente, el diálogo presupone que no habrá ni ganador ni perdedor. En el proceso de diálogo se escucha con el fin de lograr entender mejor el tema.

Fomentar el pensamiento crítico.

Debemos procurar asegurarnos de que todos los alumnos reciban una educación que sea rigurosa desde el punto de vista académico, personalizada, relevante y atractiva. El pensamiento crítico es solo una de las destrezas que permiten a los alumnos:

- ◆ usar el razonamiento inductivo y deductivo en distintas situaciones;
- ◆ analizar de qué modo interactúan las partes de un todo para producir resultados globales;
- ◆ analizar y evaluar eficientemente datos, argumentos, afirmaciones y creencias;
- ◆ analizar y evaluar puntos de vista alternativos importantes;
- ◆ sintetizar y hacer conexiones entre la información y los argumentos;
- ◆ interpretar la información y sacar conclusiones basadas en la mejor información, y
- ◆ reflexionar de manera crítica sobre las experiencias y los procesos del aprendizaje.

El cambiante mundo de hoy necesita de pensadores críticos, y debe brindarse a los alumnos una variedad de oportunidades para que se interesen en las lecciones, resuelvan problemas e interactúen con sus pares.

Lograr la participación de los alumnos en lecciones interactivas recurriendo a la creatividad.

Los métodos empleados para enseñar a manejar los conflictos internacionales se centran en la interacción entre quienes aprenden. De ese modo, las lecciones incluidas en este juego de herramientas emplean diversos métodos que incluyen la dramatización, el trabajo en grupos pequeños, las actividades vivenciales y el debate en grupos grandes. El juego de herramientas busca variar la instrucción para satisfacer distintas necesidades de los alumnos y a la vez mantenerlos concentrados e interesados. Al usar estrategias interactivas, buscamos pasar de lo abstracto a lo concreto, alentando a los alumnos a decidir cómo actuarán cuando se enfrenten a un conflicto y qué puede hacerse para tratar los conflictos internacionales.

Concentrarse en los individuos. Traducir las estadísticas a personas.

Las estadísticas pueden ser muy poderosas, pero cuando tratamos temas que parecen increíblemente lejanos a los alumnos, queremos ir más allá de los números, humanizar el tema, hacerlo personal y, por consiguiente, más real. Por ejemplo, cuando una fuente calcula que hay 300,000 niños soldados en treinta países del mundo (Consejo de Relaciones Exteriores [Council on Foreign Relations] <http://www.cfr.org/human-rights/child-soldiers-around-world/p9331>) (solamente en inglés), es posible quedar abrumados por las cifras y sentir que no se puede hacer nada. Pero cuando conocemos la experiencia de niños soldados reales en Sierra Leona que intentan encontrar a su familia tras la guerra, podemos comenzar a comprender su difícil situación y enterarnos de maneras de ayudar (UN What's Going on? Child Soldiers in Sierra Leone http://www.un.org/works/goingon/soldiers/goingon_soldiers.html) (solamente en inglés).

Compartir historias de la vida real.

Una de las maneras de dar un rostro humano a las estadísticas que presentamos es compartiendo historias de la vida real. Es importante que los alumnos escuchen las voces de aquellos cuya vida se ha visto afectada por un conflicto y que pasen de lo

abstracto a lo concreto. También es importante que los alumnos escuchen historias sobre lo que hace el USIP y cómo colabora con las fuerzas armadas y la sociedad civil para resolver conflictos internacionales. Las historias pueden crear lazos al ilustrar experiencias compartidas. Un alumno de una escuela de Estados Unidos podría sorprenderse al enterarse de cuáles son los pasatiempos e intereses de una persona joven que vive en una zona en conflicto... sorprenderse de que sus intereses sean tan similares. De repente, el mundo se hace más pequeño. Esa otra persona parece menos extraña, menos lejana. Las historias también pueden aclarar conceptos que de otro modo serían difíciles de entender, y esto hace que lo abstracto se vuelva más real. A un nivel más profundo, las historias reales hacen sentir el impacto de los conflictos internacionales en la vida de cada individuo al despertar la empatía de los alumnos. Con las historias, la respuesta a la pregunta “¿Por qué debería importarme?” se hace evidente. El solo hecho de compartir historias no resolverá ningún conflicto internacional importante pero sí es suficiente para despertar el interés de las personas, es una de las herramientas del juego de herramientas para entender qué son los conflictos internacionales.

Dejar a los alumnos con una sensación de poder.

Los temas difíciles como el de los conflictos internacionales, que tratan sobre el sufrimiento humano, pueden resultar sobrecogedores para cualquiera. Muchas veces, cuando los alumnos se enteran de un tema nuevo, como un brote de disturbios en el Medio Oriente o una crisis de refugiados en África, reciben un cúmulo de información que los hace sentir desesperanzados, que la situación los supera y que nada se puede hacer para resolver el problema. Los educadores deben pensar cuidadosamente cómo asegurar a los alumnos que hay personas en todo el mundo a quienes les preocupan las cuestiones internacionales y que están actuando y buscando soluciones. Estos ejemplos concretos y positivos pueden aliviar la sensación de desesperanza. Pero lo más importante es que los educadores deben trabajar con los alumnos para que se sientan empoderados al saber que ellos también pueden actuar como individuos o como grupos de jóvenes, y que pueden causar un cambio en el mundo.

Acerca del USIP

El Instituto Estadounidense de Paz (USIP) es una institución nacional independiente y no partidaria constituida y financiada por el Congreso de Estados Unidos. Sus objetivos son ayudar a:

- ◆ prevenir y resolver conflictos internacionales violentos;
- ◆ promover la estabilidad y el desarrollo después de un conflicto;
- ◆ incrementar la capacidad, las herramientas y el capital intelectual para manejar los conflictos a nivel mundial.

El Instituto logra todo esto empoderando a otras personas mediante conocimientos, destrezas y recursos, así como interviniendo activamente en esfuerzos de construcción de paz en todo el mundo.

Actividades del Instituto

El Instituto enfoca su labor de cuatro maneras diferentes: pensar, actuar, enseñar, capacitar.

Pensar: Generamos investigaciones y análisis aplicados de los conflictos internacionales, e identificamos mejores prácticas y formulamos estrategias para el manejo de conflictos internacionales.

Actuar: Aplicamos décadas de experiencia trabajando en zonas de conflicto para prevenir los conflictos, manejarlos donde ocurren y ayudar en la transición de la guerra a la paz utilizando herramientas y estrategias sobre el terreno.

Enseñar: Invitamos a alumnos y profesores a pensar de manera crítica sobre cuestiones internacionales y a desarrollar destrezas para manejar conflictos. Presentamos a una gran audiencia los desafíos y la importancia de la construcción de paz.

Capacitar: Capacitamos a profesionales de los EE. UU. y a personas en zonas de conflicto, desde líderes de la sociedad civil hasta las fuerzas de paz de la ONU, en el uso herramientas y estrategias para prevenir conflictos internacionales y manejarlos.

Acerca del Centro Mundial de Construcción de Paz del USIP

El Centro Mundial de Construcción de Paz consta de un espacio de exposición y un centro educativo en su sede del Instituto Estadounidense de Paz en Washington, D.C., así como un destino virtual en un sitio web específico. Mediante exposiciones y programas educativos que se ofrecen *in situ*, así como los recursos y actividades que se ofrecen en línea, el Centro Mundial de Construcción de Paz presenta a los visitantes conceptos fundamentales para la construcción de paz, mejorando su comprensión de los conflictos internacionales y las estrategias no violentas para manejarlos y resolverlos. Concentrándose particularmente en alumnos y educadores, el Centro Mundial de Construcción de Paz contribuye al desarrollo de la próxima generación de constructores de paz.

SECCIÓN 1



El conflicto es una parte inherente de la condición humana.

A menudo, el conflicto se percibe como algo negativo, pero el conflicto es una parte natural de la vida. Cuando se maneja eficazmente, puede brindar oportunidades importantes de aprendizaje y crecimiento. El conflicto constituye la base sobre la cual se construyen las democracias. Las sociedades pluralistas y democráticas prosperan cuando los individuos, los grupos y las organizaciones reconocen una diversidad de puntos de vista y pueden manejar sus diferencias y desacuerdos de manera productiva. Las sociedades democráticas pueden manejar dichos conflictos gracias a instituciones sólidas, la separación de poderes, el estado de derecho, la sociedad civil, la libertad de prensa, la obligación de rendir cuentas mediante elecciones periódicas y múltiples oportunidades de que los ciudadanos participen en el gobierno.

En esta sección, los alumnos pensarán qué significan para ellos la paz y los conflictos. Crearán sus propias definiciones después de explorar múltiples perspectivas. Las conclusiones que saquen crearán la base para entender las secciones dos y tres de este juego de herramientas, en las que considerarán cómo manejar los conflictos y usarán las muchas herramientas que contiene el juego de herramientas para manejar conflictos.

Lección 1.1

Definición de conflicto



Fundamento

Antes de que los alumnos comiencen a pensar en cómo evitar o manejar los conflictos, deben poder identificarlos. Este proceso comienza estableciendo una definición de conflicto. En esta actividad, los alumnos comienzan a definir qué es conflicto y a explorar varias interpretaciones de conflicto a fin de lograr entender mejor el tema.

Objetivos

1. Considerar definiciones e interpretaciones de conflicto como una manera de formar una idea propia sobre el tema.
2. Explorar el papel del conflicto en la vida de cada uno.

Pautas

- ◆ Cultura
- ◆ Individuos, grupos e instituciones
- ◆ Conexiones globales
- ◆ Prácticas e ideales cívicos

Duración: 110 minutos para las partes 1 y 2

Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Varios periódicos y revistas de noticias que ilustren conflictos personales, locales, nacionales e internacionales
- Material impreso para cortar en tiras *Citas sobre el conflicto y el manejo de los conflictos*
- Hoja de trabajo *Descripción de conflicto*
- Material impreso para ampliar *Los ciegos y el elefante*



60 minutos

Parte 1

Procedimientos

Definición de conflicto (30 minutos)

1. Escriba la palabra “conflicto” en el centro de la pizarra/transparencia/rotafolio. Pida a los alumnos que escriban en una hoja cinco palabras que asocien con “conflicto”. Haga que los alumnos compartan una de sus palabras o más, y trace una red (en forma de telaraña) con las palabras irradiando desde la palabra conflicto hacia afuera en la pizarra/transparencia/rotafolio a medida que las vayan diciendo. Al ir trazando la red, procure agrupar las respuestas en grupos como “emociones”, “sucesos de actualidad”, “personales”, etc. Mantenga la red a la vista durante toda la clase, para que los alumnos puedan agregar palabras y referirse a ella durante la clase.
2. Analice la red de palabras con las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Qué similitudes y diferencias existen en las palabras que han proporcionado? ¿Cuál puede ser la causa de estas similitudes y diferencias?
 - ◆ ¿Qué dicen estas palabras sobre lo que sienten con respecto al conflicto? (¿Es un sentimiento positivo o negativo? ¿Por qué?)
 - ◆ ¿De qué modo reflejan estas actitudes sobre el conflicto la manera en que la gente tiende a responder al conflicto? ¿De qué manera podría afectar la actitud que tienen ustedes con respecto al conflicto a la manera en que responden al conflicto en su propia vida?
 - ◆ ¿Cómo podría un conflicto reflejar distintas respuestas a la vez?
 - ◆ ¿Por qué creen que es importante que aprendamos sobre los conflictos y los entendamos?
3. Resumen guiado por el profesor: Resuma la actividad mencionando que en todas las sociedades humanas los conflictos son parte inevitable y normal de la vida. Encontramos conflictos en casa, en la escuela, en el trabajo y en la calle. La gente muchas veces percibe el conflicto como algo negativo que debe evitarse, como un motivo para pelear y, con menos frecuencia, como una oportunidad para aprender, cambiar y crecer. Esto se debe a que a la mayoría de nosotros jamás nos enseñaron maneras de manejar los conflictos constructivamente. Sin embargo, el conflicto en sí no es negativo ni positivo: es neutral. Quienes viven el conflicto son quienes determinan su valor y la manera en que deciden interactuar determina si es constructivo o destructivo. Señale también que el conflicto puede ocurrir en muchos niveles. Puede ser personal, local, nacional o internacional. Pida a los alumnos que den ejemplos de conflicto en cada uno de estos niveles.
4. Dígalos a los alumnos que ahora trabajarán juntos para identificar los componentes que constituyen un conflicto formulando una definición del término. Divida a los alumnos en grupos de tres o cuatro.
5. Diga a cada grupo que elabore una definición de conflicto con la que trabajar. Pídales que consideren qué significa la palabra conflicto, cómo suena, qué les hace sentir, dónde sucede y cualquier otra información relevante que les ayude a crear una descripción escrita de lo que significa la palabra.
 - a. Mientras están trabajando, escriba en la pizarra “Componentes de un conflicto” con las cinco preguntas clave debajo en una fila, a manera de guía: ¿quién?, ¿qué?, ¿cuándo?, ¿dónde?, ¿por qué?
 - b. Haga que cada grupo escriba su propia definición en un papel de rotafolio o en una transparencia.
 - c. Haga que cada grupo pase al frente, por turnos, para compartir su definición. Invite a un miembro de cada grupo a que anote la definición en

Actividad para ampliar 1 Comprensión del lenguaje de conflicto a través de metáforas

Pida a los alumnos que expliquen la definición de metáfora y que den ejemplos. Una definición es: “Una forma de expresión en la que se hace una comparación implícita entre dos cosas distintas pero que de hecho tienen algo en común”.

Haga notar que las metáforas se usan comúnmente en el lenguaje cotidiano al otorgarse atributos físicos a cosas no físicas, por ejemplo, nuestros puntos de vista sobre la paz, el conflicto o nuestra visión del mundo.

Muestre las siguientes metáforas sobre el conflicto (en la pizarra/transparencia/rotafolio):

- ◆ Un conflicto es una batalla en la que solo uno queda en pie.
- ◆ Un conflicto es un laberinto sin salida.
- ◆ Un conflicto es una invitación al diálogo.
- ◆ Un conflicto es una danza.
- ◆ Un conflicto es la resistencia del viento elevando una cometa.
- ◆ Un conflicto es un grano de arena en una ostra, que a veces genera una perla.
- ◆ Un conflicto es un dolor en el cuerpo que nos indica que algo requiere atención.
- ◆ Un conflicto es fuego, que ofrece tanto el potencial de destrucción como una fuente de calor y luz.

(continúa en la página siguiente)

la pizarra o la escriba en una transparencia, y lea la definición del grupo. Cuando lean la definición, pida a los demás grupos que identifiquen palabras que respondan a las cinco preguntas clave y anótelas debajo de la pregunta que corresponda en la pizarra.

- d. Una vez que todos los grupos hayan compartido sus definiciones, utilice la lista colectiva de palabras clave para crear una definición de conflicto para la clase. Pida a los alumnos que seleccionen palabras clave del conjunto y que procuren crear una definición para la clase basada en el trabajo de los grupos.
6. Continúe la conversación, utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Por qué ocurren los conflictos? ¿Por qué cuestiones?
 - ◆ ¿Una pelea es diferente de una discusión?
 - ◆ ¿Cuál es la diferencia entre conflicto y violencia?
 - ◆ ¿Por qué los conflictos se vuelven violentos?
 - ◆ ¿Cuáles son algunas similitudes entre los conflictos a nivel personal, local, nacional e internacional?
 - ◆ ¿De qué maneras los conflictos pueden ser positivos o tener finales felices?
 - ◆ ¿Cómo se sienten cuando han resuelto un conflicto satisfactoriamente?
 - ◆ ¿Qué destrezas o estrategias utilizaron para resolverlo?
 - ◆ Describan un conflicto que les haya ayudado a aprender algo sobre ustedes mismos o sobre otras personas.
 - ◆ ¿Cuál creen que es el papel de la percepción en un conflicto? (Destaque la importancia de las diferencias percibidas y que estas pueden ser sobre relaciones, información, intereses y expectativas, recursos o valores).

Qué es un conflicto (30 minutos)

1. Distribuya la imagen del músico de jazz/ mujer o proyéctela en una pantalla. Pida a los alumnos que analicen la imagen y comenten lo que ven. ¿Ven a un músico de jazz o a una mujer? Informe a los alumnos de que no hay una respuesta correcta o incorrecta a esta pregunta.

Después de que los alumnos hayan compartido lo que interpretaron, invíelos a ayudar a los demás a ver lo que ven en la imagen.



2. Guíe la conversación utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Cómo se sintieron si/ cuando alguien insistió en ver algo de manera diferente a cómo lo veían ustedes?
 - ◆ ¿Una percepción es más correcta que la otra?
 - ◆ ¿Cómo pueden las diferencias en la percepción generar un conflicto?
 - ◆ Si el conflicto se basa en diferencias percibidas de necesidades e intereses incompatibles, ¿cómo se hace para ayudar a resolver el conflicto?

Explique que el objetivo del análisis de la metáfora es determinar el significado asociativo dentro de la metáfora. Divida a los alumnos en grupos y asigne una metáfora a cada grupo. Haga que respondan las siguientes preguntas sobre su metáfora.

- ◆ ¿Qué perspectiva sobre la naturaleza del conflicto expresa esta metáfora? (¿positiva, negativa o neutral?)
- ◆ ¿De qué modo contradice o coincide su metáfora con las asociaciones con el conflicto comentadas antes en la lección?
- ◆ ¿Qué sugiere la metáfora sobre el papel que tiene cada parte de un conflicto?
- ◆ ¿Qué sugiere la metáfora sobre la distribución de poder en un conflicto?
- ◆ ¿Cómo podría influir la perspectiva sobre el conflicto dentro de la metáfora en nuestra manera de responder a él?

Forme grupos de tres a cinco alumnos o continúe con los grupos ya formados. Desafíe a cada grupo a que piense en otras metáforas de conflicto. Ofrezcales estilos de presentación alternativos. Por ejemplo, pueden dibujar una figura para describir su metáfora, dramatizarla o crear una escultura humana. Invite a los alumnos a compartir sus propias metáforas con la clase y a analizar cada una de ellas respondiendo a las preguntas anteriores.

Como ampliación adicional de esta actividad, pida a los alumnos que investiguen sobre conflictos locales, nacionales o internacionales y que identifiquen cualquier referencia a metáforas en estos conflictos para analizar y presentar a la clase.

Nota: Los términos sobre la paz del USIP definen conflicto de la siguiente manera: El conflicto, un aspecto inevitable de la interacción humana, se presenta cuando dos o más personas o grupos tienen objetivos mutuamente incompatibles glossary.usip.org (solamente en inglés).

Nota: La percepción es subjetiva. En un conflicto, muchas veces solo vemos un lado de la verdad. Los conflictos pueden ocurrir cuando las personas solamente ven su punto de vista y se niegan a reconocer el punto de vista del otro como válido. Debido a que las percepciones son personales, lo que para algunos es "correcto" para otros es erróneo. A veces es necesario recurrir a un tercero para que las partes en conflicto puedan reconsiderar sus puntos de vista.

3. Utilice la conversación sobre las distintas percepciones para explicar a los alumnos que la gente ve y entiende los conflictos de distintas maneras.
4. Haga que los alumnos regresen a sus grupos pequeños y entregue a cada grupo una de las citas de la hoja de trabajo *Citas sobre el conflicto y el manejo de los conflictos* (corte la hoja y haga que cada grupo saque una cita de una bolsa, o bien escriba las citas en tiras grandes y haga que cada grupo elija una). Pida a cada grupo que analice el significado de su cita.
5. Haga que cada grupo comente con la clase qué creen que significa su cita. Ofrezcales la opción de comentar su interpretación de la cita por escrito, con un dibujo o una dramatización. Con la opción de las tiras grandes, haga que cada grupo cuelgue la tira en la pizarra y anote sus interpretaciones debajo en la misma pizarra. Los grupos pueden trabajar al mismo tiempo; luego puede hacer que vean las demás citas y que agreguen sus propias interpretaciones.
6. Después de que los grupos hayan compartido las citas, el profesor puede destacar algunos puntos de vista con respecto al conflicto reflejados en las citas brindando un poco de contexto sobre los autores.



50 minutos

Actividad para ampliar 2

Invite a los alumnos a que investiguen sobre el autor de una de las citas y de qué manera sus acciones, tanto en su vida como en su trabajo, reflejaron su cita sobre el conflicto.

Actividad para ampliar 3

Recuerde a los alumnos que a menudo surgen conflictos cuando las partes interesadas difieren en su percepción del problema. Distribuya el material impreso *Los ciegos y el elefante* y haga que los alumnos lo lean. Analice la fábula con las siguientes preguntas.

- ◆ ¿Cuál creen que es la moraleja de la fábula?
- ◆ ¿Cómo se relaciona con la percepción y el conflicto?
- ◆ ¿Pueden pensar en algunos ejemplos de la vida real que generan malentendidos debido a puntos de vista diferentes? ¿Qué cosas se podrían hacer para resolver estas situaciones?

Parte 2

Cómo aplicar lo que sabemos sobre los conflictos (40 minutos)

1. Dígales a los alumnos que ahora que han creado su propia definición de conflicto y han visto definiciones de otras personas en otros lugares y tiempos, deberán aplicar lo que saben sobre lo que es un conflicto buscando ejemplos de conflictos en el mundo de hoy. Pida a los alumnos que los ejemplos sean sobre distintos niveles de conflicto: personales, locales, nacionales e internacionales (fuera de las fronteras de su país). Esté preparado para compartir un conflicto local o nacional de su propia comunidad y país. Algunos ejemplos internacionales pueden ser el conflicto entre Israel y Palestina, Afganistán, el conflicto entre las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el gobierno colombiano, o el conflicto en Darfur.
2. Distribuya diferentes periódicos y revistas de noticias. Pida a los alumnos que trabajen en sus grupos para buscar ejemplos de conflictos modernos en los periódicos y revistas. Los profesores pueden facilitar esta búsqueda de artículos según resulte apropiado para la edad y la experiencia de sus alumnos de las siguientes maneras:
 - a. A alumnos mayores, más independientes, entréguales las revistas de noticias y pídale que busquen ejemplos de conflictos.
 - b. En el caso de alumnos más jóvenes o dependientes, elija diversos artículos apropiados para la edad. Pida a los alumnos que elijan y lean artículos que describan conflictos a nivel personal, local, nacional e internacional. Los ejemplos de conflictos personales pueden ser intrapersonales, p. ej., un dilema ético, o interpersonales, p. ej., una discusión.
3. Explique a los alumnos que analizarán un conflicto de la vida real. Reparta la hoja de trabajo *Descripción de conflicto* a cada grupo. Lea las preguntas de cada parte de la hoja de trabajo en voz alta para que los alumnos entiendan lo que tienen que hacer. Indique a cada grupo que realice el análisis de su artículo. Circule entre los grupos para responder preguntas sobre el significado y el contexto de los artículos y sobre cómo responder a las preguntas de la hoja de trabajo.
4. Pida a cada grupo que comparta un breve resumen de su artículo y su análisis del conflicto con la clase. Evalúe a los alumnos en cuanto a la comprensión de lo que es un conflicto a lo largo de este proceso.

5. Resuma la actividad con los alumnos formulándoles las siguientes preguntas:
 - ◆ ¿Qué temas comunes han encontrado en las distintas situaciones?
 - ◆ ¿Qué les facilitó o dificultó el análisis del conflicto?
 - ◆ ¿Para qué sirve analizar un conflicto?
6. Recoja los artículos analizados y guárdelos para la lección 2.1.

Análisis: ¿Cómo podemos usar lo que sabemos sobre lo que es un conflicto? (10 minutos)

Concluya la lección haciendo que toda la clase analice el tema en conjunto utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):

- ◆ ¿Por qué es importante entender qué es un conflicto para poder manejarlo?
- ◆ ¿Es posible que un conflicto tenga un efecto positivo? ¿Cómo?
- ◆ ¿De qué maneras puede un conflicto resultar beneficioso?
- ◆ ¿Cómo se pueden resolver los conflictos negativos de manera más positiva?
- ◆ ¿Qué tipos de personas deben resolver conflictos? ¿Hay profesiones o situaciones particulares en las que el análisis de conflictos resulta una herramienta útil? (Los maestros, padres, funcionarios de gobierno, militares, ONG, voluntarios y abogados enfrentan conflictos como parte de su trabajo; cada persona enfrenta conflictos como parte de ser humano).

Evaluación:

Definiciones de los grupos, gráfica de análisis del conflicto completa, debates en clase

Actividad para ampliar 4

Si hay tiempo, seleccione un grupo para armar una escena estática que represente su conflicto. Una escena estática puede también describirse como una estatua viviente o una pose congelada. Por ejemplo, si el conflicto es entre dos terratenientes locales que se disputan tierras y se ha roto la comunicación entre ambos, lo que ha creado un enfrentamiento, la escena estática de este conflicto podría ser: dos alumnos en una pose congelada en la cual uno de los terratenientes tiene una expresión agresiva y las manos alzadas indicando frustración. El otro tiene los brazos cruzados y le da la espalda, lo que indica que se niega a escuchar. Invite a varios alumnos de los otros grupos, de uno en uno, a cambiar las posiciones físicas de los actores para modificar la escena, creando así una situación diferente que puede reflejar una resolución del conflicto. Invite a que analicen estas imágenes alternativas. ¿Qué está sucediendo? ¿Qué se necesitaría (p. ej., recursos y personas) para crear esta nueva situación en el conflicto? ¿Cuáles serían los obstáculos? ¿Qué se ganaría con esta situación?

Nota: El Instituto Estadounidense de Paz se centra en conflictos fuera de las fronteras de los EE. UU. Estos conflictos pueden ser entre estados (entre distintos países, por ejemplo el conflicto árabe-israelí) o dentro de un mismo estado (entre grupos de un mismo país, por ejemplo el Ejército de Resistencia del Señor y el gobierno en Uganda).

Lección 1.1 MATERIAL IMPRESO: CITAS SOBRE EL CONFLICTO Y EL MANEJO DE LOS CONFLICTOS (Las siguientes citas han sido adaptadas al español). (Cortar en tiras).

La paz no es la ausencia de conflicto, es la capacidad de manejar el conflicto por medios pacíficos. —Ronald Reagan

Las conductas agresivas, si se les permite avanzar y no se las objeta, en última instancia conducen a la guerra. —John F. Kennedy

Hoy la verdadera prueba de poder no yace en la capacidad para hacer la guerra, sino en la capacidad para prevenirla.
—Anne O'Hare McCormick

No se puede estrechar la mano con el puño cerrado. —Indira Gandhi

Debe hacerse un sincero intento de conciliar las diferencias antes de recurrir al combate. —Jimmy Carter

Si quieres hacer la paz, no hables con tus amigos, habla con tus enemigos. —Moshe Dayan

Cuando se negocia un acuerdo, hay que recordar que también se negocia una relación. —Harold Nicolson

Un diplomático debe usar los oídos, no la boca. —Komura Jutarō

La verdad emana de las discusiones entre amigos. —David Hume

No hay que temer a la oposición. Recordemos que una cometa se eleva contra el viento, no con él. —Hamilton Mabie

Cuánto más difícil es el conflicto, más glorioso es el triunfo. Lo que conseguimos barato, lo estimamos poco; lo que nos cuesta es lo que da a las cosas su valor. —Thomas Paine

Nunca hay que atribuir a un oponente motivos más ruines que los propios. —John M. Barrie

Ojo por ojo nos deja ciegos a todos. —Mahatma Gandhi

Si la guerra es la resolución violenta de un conflicto, entonces la paz no es la ausencia de conflicto, sino la capacidad de resolver los conflictos sin violencia. —C.T. Lawrence Butler, autor de *On Conflict and Consensus. A Handbook on Formal Consensus Decisionmaking* (2000)

Hay que procurar desarrollar una relación de colaboración, para que cuando surja un conflicto, creamos que somos aliados.
—Dean Tjosvold

Podemos ganarle a algo que corre detrás de nosotros, pero no a lo que está dentro de nosotros. —Proverbio ruandés

Las dificultades existen para incitarnos, no para desalentarnos. El espíritu humano debe fortalecerse por el conflicto.
—William Ellery Channing

Lección 1.1 HOJA DE TRABAJO: DESCRIPCIÓN DE CONFLICTO

Nombre del artículo:
Autor/fuente/fecha del artículo:
Resumen del artículo (cinco oraciones o menos):
Describe el conflicto que trata el artículo. ¿Cuál es el desacuerdo? ¿Cuáles son las necesidades o diferencias que se notan en cada grupo? ¿De qué manera han (o no) resuelto el conflicto? ¿Cuáles podrían ser las consecuencias si no se resuelve?
Identifique los distintos puntos de vista que tienen las partes sobre este conflicto.
¿Con qué cinco palabras de la red de palabras describiría el conflicto presentado en su cita?
¿Cuál de las citas analizadas antes en la clase está relacionada con su artículo? ¿De qué manera está relacionada?

Lección 1.1 MATERIAL IMPRESO PARA AMPLIAR: Los ciegos y el elefante

Los ciegos y el elefante, adaptación de Donelle Blubaugh, readaptado al español

Hace mucho tiempo vivían seis ancianos en una aldea de la India. Todos ellos habían nacido ciegos. Los demás habitantes de la aldea los veneraban y los protegían. Como eran ciegos y no podían ver el mundo, tenían que imaginarse muchas de sus maravillas. Escuchaban atentamente las historias que contaban los viajeros para tratar de saber todo lo que podían de la vida fuera de la aldea.

Estos ancianos sentían curiosidad por muchas de las historias que oían, pero lo que más curiosidad les despertaba eran los elefantes. Les habían dicho que los elefantes podían pisotear bosques, cargar enormes pesos y asustar a jóvenes y ancianos con sus sonoras llamadas de trompeta. Pero también sabían que la hija del rajá montaba en un elefante cuando viajaba por el reino de su padre. ¿Cómo podía el rey permitir que su hija estuviera cerca de una criatura tan peligrosa?

Los ancianos discutían día y noche sobre los elefantes. “Un elefante debe de ser un gigante poderoso”, dijo el primer anciano ciego. Había oído que usaban elefantes para talar bosques y construir caminos.

“No, debes estar equivocado”, arguyó el segundo anciano. “Un elefante debe de tener gracia y ser manso si la princesa monta en uno.”

“¡No es así! He oído que un elefante puede perforar el corazón de un hombre con su terrible cuerno”, dijo el tercero.

“Por favor”, dijo el cuarto anciano ciego. “Están todos equivocados. Un elefante es tan solo una especie de vaca grande. Ya saben cómo exagera la gente”.

“Estoy seguro de que un elefante es algo mágico”, dijo el quinto anciano. “Eso explicaría por qué la hija del rajá puede viajar sin problemas por todo el reino”.

“Pues yo ni siquiera creo que existan los elefantes”, declaró el sexto. “Creo que somos víctimas de una broma cruel”.

Finalmente, los aldeanos se cansaron de tantas discusiones e hicieron arreglos para que los curiosos ancianos visitaran el palacio del rajá para saber la verdad sobre los elefantes. Un niño de la aldea fue elegido para guiar a los ancianos ciegos en su viaje. El más bajo puso la mano en el hombro del niño. El segundo puso la mano en el hombro del primero y así sucesivamente hasta que los seis hombres estuvieron listos para caminar sin riesgos detrás del niño que los llevaría al magnífico palacio del rajá.

Cuando llegaron al palacio, los recibió un viejo amigo de la aldea que trabajaba de jardinero en los terrenos del palacio. Este amigo los guió hasta un gran patio. Allí estaba el elefante. Los ciegos se acercaron para tocar a la criatura que había sido el tema de tantas discusiones.

El primero estiró la mano y tocó el flanco del enorme animal. “¡Un elefante es liso y sólido como un muro!”, declaró. “Debe de ser muy poderoso”.

El segundo le tocó la larguísima trompa “Un elefante es como una serpiente gigante”, anunció.

El tercero acarició el puntiagudo colmillo del elefante. “Yo estaba en lo cierto”, decidió. “Esta criatura es tan afilada y mortal como una lanza”.

El cuarto hombre tocó una de las cuatro patas del elefante. “Lo que tenemos aquí”, dijo, “es una vaca sumamente grande”.

El quinto le tocó una gigantesca oreja. “Yo creo que un elefante es como un enorme abanico o alfombra mágica que puede volar por encima de las montañas y la copa de los árboles”, dijo.

El sexto hombre ciego tironeó de la velluda cola del elefante. “Pues... esto es tan solo un trozo de cuerda vieja. Muy peligroso, sin duda”, se burló.

El jardinero llevó a sus amigos bajo la sombra de un árbol. “Siéntense aquí y descansen antes del largo camino de regreso”, dijo. “Les traeré un poco de agua para que beban”.

Mientras esperaban, los seis ancianos ciegos se pusieron a hablar sobre el elefante.

“Un elefante es como un muro”, dijo el primero. “Seguro que nos podemos poner de acuerdo sobre eso de una buena vez”.

“¿Un muro? ¡Un elefante es como una serpiente gigante!”, respondió el segundo ciego.

“Te digo que es una lanza”, insistió el tercero.

“Estoy seguro de que es un vaca gigante”, dijo el cuarto.

“Alfombra mágica. Sin duda”, dijo el quinto.

“¿No lo ven?” gimió el sexto ciego. “Alguien usó una cuerda para engañarnos”.

La discusión no paraba y los gritos cada vez eran más fuertes.

“¡Muro!” “¡Serpiente!” “¡Lanza!” “¡Vaca!” “¡Alfombra!” “¡Cuerda!”

“¡DEJEN DE GRITAR!”, se oyó una voz muy enfadada.

Era el rajá, a quien la ruidosa discusión había despertado de su siesta.

“¿Cómo puede cada uno de ustedes estar tan convencido de tener razón?”, preguntó el gobernante.

El sexto anciano ciego consideró la pregunta. Y luego, sabiendo que el rajá era un hombre muy sabio, decidió no decir nada.

“El elefante es un animal muy grande”, dijo el rajá bondadosamente. “Cada uno de ustedes tocó solamente una parte. Quizá si juntan todas las partes, verán la verdad. Ahora, déjenme terminar mi siesta en paz”.

Cuando su amigo regresó al jardín con agua fresca, los seis hombres estaban descansando en silencio bajo la sombra, pensando en el consejo del rajá.

“Tiene razón”, dijo el primer anciano. “Para saber la verdad, debemos juntar todas las partes. Hablemos de esto durante el camino a casa”.

El primer anciano puso la mano en el hombro del niño que los guiaría hasta la aldea. El segundo puso la mano en el hombro de su amigo y así sucesivamente hasta que los seis estuvieron listos para regresar.

Fuente: United States. Peace Corps. World Wise Schools. *Looking at Ourselves and Others*. Comp. Paul D. Coverdell. Peace Corps. Web. 06-may-11. <http://www.peacecorps.gov/wws/stories/stories.cfm?psid=110> (solamente en inglés)

Lección 1.2

Perspectivas sobre la paz



Fundamento

Cuando un conflicto se maneja de manera eficaz puede derivar en una solución pacífica. Sin embargo, la paz no es estática. La mayoría de la gente trabaja para construir y mantener la paz. Al igual que en un conflicto, hay muchos puntos de vista e interpretaciones de qué es y cómo es la paz. En esta lección, los alumnos exploran distintas perspectivas sobre la paz y comienzan a desarrollar su propia definición de paz.

Objetivos

1. Reflejar lo que uno entiende como paz.
2. Comenzar a formular la definición propia de paz.
3. Explorar la relación entre conflicto y paz.

Pautas

- ◆ Cultura
- ◆ Individuos, grupos e instituciones
- ◆ Prácticas e ideales cívicos

Duración: 120 minutos

Materiales

- Periódicos y revistas
- Marcadores
- Cartulina
- Pegamento
- Letreros de Paz / Sin paz
- Recurso para el profesor *Situaciones de paz / sin paz*

Preparación

1. Junte los pupitres en un extremo del aula para crear un espacio abierto.
2. Escriba "Paz" en un papel y "Sin paz" en otro. Cuelgue los papeles en lados opuestos del aula.
3. En una mesa coloque revistas, periódicos y materiales para realizar un *collage*.



60 minutos

Parte 1

Procedimientos

Percepciones sobre la paz (60 minutos)

Nota: Los términos de paz del USIP definen la paz de la siguiente manera: La palabra 'paz' evoca interpretaciones y reacciones complejas y a veces contradictorias. Para algunos, la paz significa la ausencia de conflicto. Para otros, significa el fin de la violencia o el cese formal de hostilidades; para otros más, es el regreso a la resolución de un conflicto por medios políticos. Hay quienes definen la paz como el logro de la justicia y la estabilidad social; para otros es el bienestar económico y las libertades básicas. La construcción de paz puede ser un proceso dinámico para terminar un conflicto a través de una negociación o mediación. La paz a menudo es inestable, ya que los orígenes del conflicto rara vez se resuelven o eliminan. Como el conflicto es inherente a la condición humana, la búsqueda de la paz es particularmente intensa en épocas de conflicto violento. Sin embargo, la voluntad de reconciliarse con quienes perpetran actos de violencia sin resolver los orígenes del conflicto (lo que a veces se llama "paz a cualquier costo") puede generar un conflicto aún mayor en el futuro glossary.usip.org (solamente en inglés).

1. Explique que hoy los alumnos explorarán la definición de paz. Pídales que escriban tres palabras que se les ocurran al oír la palabra paz. Pídales que digan las palabras que escribieron y anótelas en la pizarra. Luego, pida a los alumnos que escriban una definición de paz. Pida que la compartan con un compañero. Después de analizarla brevemente, pida a algunos de los alumnos que den una definición de paz. Explique que hoy los alumnos examinarán qué significa 'paz' para la clase como grupo.
2. Explique el ejercicio. De un lado del aula hay un letrero que dice PAZ, y del otro, un letrero que dice SIN PAZ. Leerá varias situaciones y los alumnos tendrán que determinar si cada una es una situación de paz o sin paz. Los alumnos expresarán su opinión yendo en silencio a un lado del aula o al otro. Si la situación puede identificarse como paz y como sin paz, los alumnos pueden pararse en medio del aula. También puede usar la opción Paz / Sin paz como una línea continua a lo largo de la cual pueden pararse los alumnos.
3. Pida a los alumnos que comiencen a caminar por el aula y a entremezclarse. Es divertido decirles que caminen de distintas maneras entre una situación y la siguiente. Por ejemplo, pueden caminar como si estuvieran apresurados, en "cámara lenta", saltando con un pie, etc. Detalles divertidos como este pueden mejorar el ánimo de cooperación y la dinámica de grupo.
4. Cuando los alumnos estén desplazándose por el aula de una manera creativa, diga "deténganse" y diga cuál es la situación de la actividad Paz / Sin paz. Los alumnos deberán escoger un lado del aula y dirigirse hacia allí.
5. Pregunte a algunos alumnos por qué escogieron el lugar donde están parados. Facilite el diálogo cuando sea necesario.
6. Repita hasta haber acabado la lista.
7. Después de la actividad, pida a los alumnos que se sienten en círculo y analicen las siguientes preguntas con un compañero:
 - ◆ ¿Cuáles son los ingredientes esenciales para que exista la paz? ¿Cómo definirían la paz?
 - ◆ ¿Es necesario el conflicto para que haya paz?
 - ◆ ¿Cómo han cambiado sus perspectivas sobre la paz durante esta actividad?
 - ◆ ¿Qué podemos lograr al aprender sobre la paz?
8. Haga un análisis en clase en torno a estas preguntas, pidiendo a las parejas que compartan con los demás lo que comentaron.

Parte 2



60 minutos

Expresiones de paz (60 minutos)

1. Explique que ahora pensaremos de manera crítica sobre lo que constituye paz en un contexto personal, local, nacional e internacional. Pida a los alumnos que escriban de manera individual sobre un ejemplo de la vida real de cómo un conflicto puede llevar a la paz. Para ayudarlos, pídeles que piensen en ejemplos en los que se necesitó el trabajo de grupos para crear la paz. Dé un ejemplo sencillo: una madre no le permite a la hija hacer tanto como al hijo porque es sobreprotectora. Esto causa un conflicto entre la madre y la hija. Terminan hablando y la madre le explica a la hija que está preocupada por su seguridad. La hija le explica que siente que es injusto, y llegan a un acuerdo mediante el cual la hija sabe lo que pasa y no corre riesgos, y a la vez tiene los mismos privilegios que el hermano. Otro ejemplo podría ser el programa de campamento de verano Semillas de Paz (Seeds of Peace) en el cual jóvenes israelíes y palestinos se reúnen para hablar sobre los estereotipos de cada uno y sobre los temas importantes que son parte del conflicto entre Israel y Palestina. Para escuchar a un joven palestino y un joven israelí hablar sobre su experiencia en el campamento Semillas de Paz, proyecte el video Witness del USIP www.buildingpeace.org (solamente en inglés).
2. Después de que los alumnos hayan escrito ejemplos, haga un análisis en grupo donde los alumnos compartan sus respuestas. Guíe el ejercicio utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Responder a un conflicto con violencia puede lograr la paz?
 - ◆ ¿Puede la paz ocurrir por sí sola o siempre exige un esfuerzo?
 - ◆ ¿Quiénes son responsables de construir paz en una sociedad? Destaque que todas las personas pueden ser constructoras de paz y una paz positiva requiere que todos los miembros de la sociedad contribuyan a ella.
 - ◆ ¿Qué pueden hacer para construir paz?
 - ◆ ¿Qué herramientas son necesarias para manejar los conflictos de manera que se evite la violencia y se construya paz?
3. Explique: “Ahora que hemos hablado sobre quiénes pueden ser constructores de paz, y qué se necesita para construir paz, vamos a explorar el arte como herramienta para construir paz. Trabajando en grupos pequeños, crearemos *collages* con múltiples medios”.
4. Divida a los alumnos en grupos de tres o cuatro y asigne un contexto (personal, local, nacional o internacional) a cada grupo. Coloque diversas imágenes en una mesa antes de la lección, e invite a cada grupo a que cree *collages* que expresen la construcción de paz en diferentes contextos. Si tiene muchos alumnos, puede hacer que más de un grupo trabaje en cada contexto. Anime a los alumnos a dibujar otras imágenes e ideas que se les ocurran a ellos además de las imágenes que les proporcionó.
5. Mientras los alumnos están creando los *collages*, escriba las siguientes preguntas en la pizarra:
 - ◆ ¿De qué modo representa su *collage* la construcción de paz?

Nota: Construir paz no es ser pasivo, sino que requiere la participación activa de los ciudadanos en el manejo de los conflictos y la construcción de paz.

Actividad para ampliar 1 Símbolos de paz

Muestre a los alumnos el logotipo del Instituto Estadounidense de Paz, que podrá encontrar en www.usip.org (solamente en inglés). Haga que los alumnos investiguen los orígenes de la paloma y el olivo como símbolos de paz. Pídales que investiguen símbolos de paz de otras partes del mundo y dígales que diseñen, en grupos pequeños, sus propios símbolos de paz.

Actividad para ampliar 2 Proverbios sobre la paz

Haga que los alumnos trabajen en grupos pequeños para investigar proverbios de todo el mundo sobre la paz y seleccionen uno para presentar a la clase. Pueden presentar el significado del proverbio en forma de una estatua humana, un dibujo, una dramatización o de alguna otra manera.

- ◆ Pensando en la paz desde una perspectiva crítica, ¿cómo está relacionado el conflicto con la paz?
- ◆ Explique de qué manera se relacionan las imágenes del *collage* unas con otras.

Cuando los grupos parezcan estar terminando sus *collages*, dirija su atención a las preguntas en la pizarra. Dígales a los grupos que deberían comenzar a pensar y formular respuestas a las preguntas y prepararse para presentarlas a toda la clase.

6. Pida a cada grupo que presente su *collage* y explique lo que significa valiéndose de las preguntas apuntadas en la pizarra (algunas o todas).
7. Haga que los alumnos seleccionen uno de los siguientes temas para desarrollarlo en un ejercicio de redacción de un diario con duración de cinco minutos:
 - ◆ Reflexionen sobre las herramientas necesarias para ser constructores de paz.
 - ◆ Escriban sobre el poder de la imaginación como herramienta para construir paz y dibujen o imaginen el mundo que les gustaría ayudar a construir.

Evaluación:

Collages, presentaciones, trabajo en grupos pequeños y debates con toda la clase

Lección 1.2 RECURSO PARA EL PROFESOR: SITUACIONES DE PAZ / SIN PAZ

Las siguientes situaciones están agrupadas por contextos personales, locales e internacionales. Si le parece, dé los ejemplos a los alumnos de manera desordenada. No necesita leer todas las situaciones que aparecen abajo. Con elegir de dos a cuatro de cada categoría es suficiente.

Personales

1. Llegan a casa y su mamá tomó dinero de su cómoda sin pedirlo. Eso les molesta, pero no dicen nada porque no quieren provocar una pelea.
2. Su profesor les acusa de haber copiado en un examen, pero no fue así. Piden cita para hablar después de clase y aclarar el malentendido.
3. Recogen basura del suelo y la tiran al bote de reciclaje.
4. Están apurados y se “cuelan” en una fila.
5. Comienzan a pelearse con un amigo y su hermano les separa para que lo resuelvan hablando.

Locales

1. Los jóvenes de una zona con un alto índice de delincuencia participan en un programa local contra la violencia.
2. Una escuela celebra un evento de beneficencia a fin de recaudar fondos para construir escuelas en una zona afectada por un desastre natural.
3. Una escuela secundaria contrata guardias de seguridad armados para controlar la violencia escolar.

Internacionales

1. 300,000 niños soldados participan en conflictos en todo el mundo.
2. Un grupo de líderes musulmanes y cristianos se reúne para dialogar sobre la construcción de paz interreligiosa.
3. Llega ayuda humanitaria que incluye suministros médicos y agua potable a una comunidad afectada por un conflicto.
4. Los niños de un campamento de personas desplazadas dentro del país no pueden ir a la escuela por temor a la violencia si se alejan del campamento.
5. Jóvenes líderes de todo el mundo participan en un congreso para aprender cómo pueden contribuir a la paz local y mundial.

SECCIÓN 2



Los conflictos violentos se pueden evitar.

Los conflictos pueden ser positivos o negativos. Cuando no se manejan de manera eficaz, los conflictos pueden llegar a la violencia. Pero la violencia no es inevitable. En esta sección, presentamos algunos conceptos fundamentales y destrezas importantes para evitar los conflictos violentos. El objetivo del manejo del conflicto es encontrar soluciones no violentas a un problema, soluciones con las que todas las partes estén de acuerdo. El manejo eficaz de los conflictos también procura afianzar (mediante instituciones, procesos, leyes y normas, así como técnicas y herramientas) la capacidad de las sociedades, organizaciones e individuos para resolver las disputas y solucionar los orígenes del conflicto de maneras no violentas y que se perciban como equitativas. El proceso de manejo del conflicto, ya sea a nivel personal o internacional, depende de tener confianza mutua, afianzar las relaciones y trabajar de forma conjunta para encontrar soluciones.

El análisis de un conflicto es el punto de partida para solucionarlo. Es un proceso mediante el cual se puede comenzar a entender un conflicto en toda su complejidad identificando los distintos elementos que lo integran, como las partes interesadas, los asuntos, las relaciones, las percepciones, la definición del problema, la historia, las raíces del conflicto y los impedimentos estructurales para encontrar una solución. Una vez que se ha analizado un conflicto y se conocen los distintos puntos de vista en pugna, el proceso de imaginar soluciones creativas se vuelve más fácil, y cuando se entiende el conflicto se puede pensar en

maneras de encararlo. Conocer el estilo de conflicto, o como uno tiende a enfrentar el conflicto, y poder identificar los estilos de las demás partes con las que uno está en conflicto, puede hacer que uno modifique el comportamiento de maneras que contribuyan a llegar a una solución eficaz. Otra herramienta para manejar un conflicto con éxito es la comunicación eficaz, que incluye escuchar activamente. Cuando una de las partes siente que no la escuchan, es posible que sea reacia a comunicarse con las otras partes. Al usar técnicas para escuchar activamente, las partes en conflicto pueden fortalecer la confianza mutua al demostrar que quieren entender a la otra parte. Estos son conceptos centrales en nuestro campo.

El análisis del conflicto, los estilos de conflicto y escuchar activamente son todas técnicas que se usan en los procesos de negociación, en los cuales dos partes o más participan activamente en resolver su conflicto, y en la mediación, en la cual un tercero procura ayudar a las partes en conflicto a encontrar soluciones aceptables para todas ellas. El manejo del conflicto, ya sea interpersonal o internacional, incluye un proceso de comunicación. Nunca se puede garantizar un resultado. Pero a través del proceso, se pueden establecer relaciones que pueden atender las futuras necesidades de todas las partes involucradas.

Lección 2.1

Cómo mantener relaciones basadas en la confianza



Fundamento

Esta lección permite a los alumnos explorar el concepto de competencia frente al de colaboración y a entender que los conflictos son más fáciles de manejar cuando las personas en conflicto colaboran entre sí, tienen confianza mutua y se esfuerzan por mantener la relación. Esto es así tanto en los conflictos personales como en los conflictos entre grupos e internacionales.

Objetivos

1. Entender el papel de las relaciones en el manejo de los conflictos.
2. Entender el papel de la confianza en el afianzamiento de estas relaciones.

Pautas

- ◆ Cultura
- ◆ Prácticas e ideales cívicos

Duración: 50 minutos

Materiales

- Material impreso *Papeles en la línea de conflicto* (para cortar en tiras)



50 minutos

Actividad rápida: Sentarse en el regazo

Si dispone de tiempo extra o si tiene poco tiempo y no puede hacer toda la lección de aumentar la confianza, puede hacer este breve ejercicio para aumentar la confianza con los alumnos.

1. Haga que todos se pongan de pie y formen un círculo parados de cara a su lado izquierdo, de modo que todos estén viendo la espalda de la persona que tienen delante.
2. Verifique que estén muy cerca unos de otros. Si necesitan estar más cerca, pueden dar un paso lateralmente hacia el centro del círculo. Esto achicará el círculo.
3. Diga a los alumnos que cuando usted diga "síéntense", deberán sentarse lentamente en el regazo del compañero que está detrás. El ejercicio solo funciona si todos lo hacen a la vez.
4. Haga que todos se pongan de pie, y luego guíe una conversación utilizando las siguientes preguntas.
 - ◆ ¿Cómo se sintieron al hacer este ejercicio?
 - ◆ ¿Estaban nerviosos? ¿Por qué? ¿Cómo superaron el nerviosismo?
 - ◆ ¿Qué papel tuvo la confianza en este ejercicio?
 - ◆ ¿Cuál es el papel de la confianza al tratar de manejar un conflicto?

Procedimientos

1. Divida a los alumnos en parejas y luego pídeles que compartan un conflicto que hayan tenido recientemente. Al describir el conflicto, pídeles que digan:
 - ◆ ¿Con quién tuvieron el conflicto? ¿Un amigo, familiar o un extraño?
 - ◆ ¿De qué modo afectó el tipo de relación a la manera en que manejaron el conflicto? ¿Facilitó o dificultó las cosas?
2. Haga que algunos voluntarios compartan su conflicto y sus respuestas a las preguntas.
3. Pregunte a la clase:
 - ◆ ¿De qué modo afectan las relaciones al manejo de un conflicto?
 - ◆ ¿Por qué las relaciones a menudo se rompen? ¿Qué dificulta mantener las relaciones en situaciones de conflicto?
 - ◆ ¿De qué modo el tratar de conservar la relación con la persona con quien tienen un conflicto (o entablar una relación, si no conocen bien al otro) afecta a la manera en que encaran el conflicto?
4. Señale a los alumnos la importancia de la confianza incluso ante situaciones difíciles, así como la importancia de mantener las relaciones.
5. Diga a la clase que van a participar en un ejercicio en el cual tendrán que manejar un conflicto.
6. Divida a la clase en grupos de tres y haga que los grupos se paren en distintas partes del aula.
7. Pida a una persona de cada grupo que sea un observador.
8. Haga que las otras dos personas de cada grupo se sitúen una mirando a la otra con una línea o un trozo de cinta adhesiva en el piso separándolas.
9. Entregue a cada alumno de la pareja los enunciados del material impreso *Cruzar la línea*.
10. Reúna a quienes han sido designados alumno 1 y asegúrese de que entiendan lo que tienen que hacer. Dígalos que pueden usar cualquier estrategia menos la violencia física para cumplir su objetivo.
11. Haga lo mismo con los alumnos designados alumno 2.
12. Dígalos que comenzarán cuando diga "Acción" y que tendrán exactamente 3 minutos para resolver el problema.
13. Después de 3 minutos, diga "Deténganse" y haga que todos los alumnos regresen a su asiento.
14. Guíe un debate de toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Cuántas personas se salvaron después de 3 minutos?
 - ◆ ¿Qué estrategias usaron para resolver el problema?
 - ◆ ¿Cuántos de ustedes compartieron el problema con la otra persona?
 - ◆ Haga que una persona en el papel de alumno 1 y otra en el papel del alumno 2 lean sus situaciones. ¿Qué notan sobre las situaciones? (Son exactamente iguales).
 - ◆ ¿Qué importancia tiene confiar en la persona del otro lado de la línea en este ejercicio?
 - ◆ ¿De qué modo podría haber salido diferente el ejercicio si todos hubiesen confiado en el otro ante esa situación y hubieran dicho al otro exactamente cuál era su situación?

- ◆ ¿Qué enseña el ejercicio sobre colaborar en lugar de competir y sobre el valor de trabajar juntos para encontrar una solución que beneficie a todos (una solución donde todos ganan)? ¿Qué relevancia podría tener esto en la construcción de paz a nivel internacional?

La solución es que ambas personas de la pareja crucen la línea hacia el otro lado y permanezcan en el otro lado.

Evaluación:

Trabajo en grupos pequeños y debate con toda la clase

Actividad para ampliar

Entrada en el diario: Escribir sobre un momento en que la relación con otra persona cambió como resultado de un conflicto que tuvieron con ella. En retrospectiva, ¿qué podrían haber hecho de manera diferente para preservar la relación?

Lección 2.1 MATERIAL IMPRESO: PAPELES EN LA LÍNEA DE CONFLICTO

(CORTAR EN TIRAS).

Información para el alumno 1: Lo van a sentenciar a cadena perpetua exactamente en 3 minutos. Su única oportunidad de escapar es si puede lograr que su oponente cruce hacia su lado y se quede allí antes de que haya transcurrido el tiempo. Buena suerte.

Información para el alumno 2: Lo van a sentenciar a cadena perpetua exactamente en 3 minutos. Su única oportunidad de escapar es si puede lograr que su oponente cruce hacia su lado y se quede allí antes de que haya transcurrido el tiempo. Buena suerte.

Lección 2.2

Identificación de conflictos



Fundamento

El análisis del conflicto es un proceso clave en el manejo de un conflicto. Mediante el análisis, es posible entender cuán complejo es. Una vez que se ha analizado el conflicto y se han evaluado las distintas perspectivas, el proceso de imaginar soluciones creativas se vuelve más fácil. Esta actividad hace participar a los alumnos en un análisis del conflicto sencillo enseñándoles a qué estar atentos cuando observan un conflicto. Los alumnos aprenderán un proceso de análisis del conflicto más a fondo en la lección 2.3.

Objetivo

1. Entender para qué sirve el análisis del conflicto en el manejo de conflictos.
2. Desarrollar destrezas para analizar conflictos.

Pautas

- ◆ Individuos, grupos e instituciones
- ◆ Conexiones globales

Duración: 90 minutos

Materiales

- Material impreso *Situaciones de conflicto*, cortar en tiras para el trabajo en grupo
- Hoja de trabajo *Análisis de la situación*
- Hoja de trabajo *Análisis de la observación*



90 minutos

Actividad para ampliar 1

Para ampliar, haga que los alumnos trabajen en grupos pequeños y que desarrollen otras situaciones que ilustren conflictos internacionales. Haga que pasen las situaciones a otros grupos y que analicen las situaciones que plantearon los otros.

Procedimientos

1. Explique el fundamento de la lección a la clase. Para refrescar la memoria, pida a los alumnos que definan conflicto en una hoja. Luego pídales que compartan esas definiciones por parejas y pida que algunos voluntarios compartan sus respuestas con la clase.
2. Explique que dividirá a la clase en grupos de tres, y que cada grupo recibirá una situación de conflicto. Cada grupo creará una dramatización basada en su conflicto. Al crear la dramatización, deben recordar el objetivo de cada personaje (es decir, lo que desean).

Divida la clase en grupos; lo ideal sería que cada grupo tenga tres miembros: dos actores y un director. Distribuya una situación de conflicto del material impreso *Situaciones de conflicto* y una hoja de trabajo *Análisis de la situación* a cada grupo. Según el número de grupos que haya, puede asignar la misma situación a más de un grupo. Estas situaciones se usarán para esta lección y para la próxima. No indique a los alumnos si el conflicto en su dramatización debe resolverse o no; deje que ellos lo decidan.

Alternativa: Haga que los alumnos representen su propia situación de conflicto. Cada uno debe compartir con su grupo un conflicto que haya tenido. Luego el grupo debe seleccionar uno de los conflictos que hayan contado y representarlo.

3. Dé 20 minutos a los grupos para que planifiquen y ensayen la dramatización. Luego haga que cada grupo presente la dramatización a la clase y que analice los conflictos de los otros.
4. Distribuya la hoja de trabajo *Análisis de la observación* y repase las instrucciones con los alumnos. Analizarán cada situación a medida que se dramatiza, usando la hoja de trabajo.
5. Haga que cada grupo realice su dramatización para el resto de la clase. Después de cada dramatización, los alumnos deberán responder a las preguntas correspondientes de la hoja de trabajo de observación. Deben responder la hoja de trabajo conjuntamente, como clase, después del ejercicio.
6. Analice el ejercicio utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Qué cosas en común y qué diferencias existen entre los cuatro tipos de conflicto?
 - ◆ ¿Qué factores produjeron resultados distintos con la misma situación cuando los distintos grupos hicieron la dramatización (si más de un grupo dramatizó una situación)?
 - ◆ ¿Qué hizo que los conflictos se intensificaran o se resolvieran?
 - ◆ ¿Qué sintieron al representar un conflicto o dirigirlo?
 - ◆ ¿Cuán realistas fueron estas situaciones y sus representaciones?
 - ◆ ¿Para qué sirve analizar un conflicto?
 - ◆ ¿Cómo puede ayudarles en su vida diaria este proceso?

Evaluación:

Hoja de trabajo *Análisis de la situación* y debate con toda la clase

Lección 2.2 MATERIAL IMPRESO: SITUACIONES DE CONFLICTO

(CORTAR EN TIRAS).

Julio y César son hermanos. Julio está estudiando para una prueba de matemáticas y le gusta estudiar en total silencio. César practica su instrumento para un concierto que tendrá lugar la noche siguiente. Julio quiere que César deje de practicar porque no puede concentrarse, pero César necesita hacerlo para el concierto.

Rudy ha decidido que su familia necesita comer menos carne. Quisiera que todos se hicieran vegetarianos. La madre de Rudy cocina comidas tradicionales con carne. Ella cree que la comida es una parte importante de su cultura y no quiere que Rudy renuncie a ella.

Leila, una chica de 18 años del Líbano, quiere estudiar en Inglaterra para aprender inglés. El padre de Leila cree que las niñas deben quedarse en la casa y ayudar con las tareas domésticas, pero Leila cree que esa manera de pensar es anticuada y que estudiar en Inglaterra la ayudará en el futuro.

Moeed quiere casarse con Jennifer, que pertenece a otra cultura. Sus padres están totalmente en contra y quieren que Moeed se case con una chica de su propia cultura. Moeed siente que lo más importante es casarse con la mujer que ama, mientras que sus padres consideran que lo más importante es que la familia mantenga su identidad cultural.

Lección 2.2 HOJA DE TRABAJO: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Instrucciones: Use esta hoja de trabajo para entender la situación que se le ha asignado.

1. Describa el conflicto. ¿De qué se trata?
2. Describa el objetivo de cada personaje. ¿Qué quiere cada personaje y cómo se siente?
 - a. Nombre del personaje 1 _____
 - b. Nombre del personaje 2 _____
3. ¿Qué estrategias (como persuasión, culpa, soborno) usarán los personajes para lograr su cometido?
 - a. Nombre del personaje 1 _____
 - b. Nombre del personaje 2 _____
4. ¿Cómo terminará el conflicto? Piense en tres opciones.
 - a.
 - b.
 - c.

Elija una: escríbala aquí.

5. Describa su dramatización. Utilice el reverso de la hoja si es necesario.

Lección 2.3

Identificación de los elementos del conflicto



Fundamento

Esta actividad presenta un método más complejo y exhaustivo para analizar conflictos, lo que permite a los alumnos intervenir más a fondo en el proceso de comprensión de los conflictos. El análisis del conflicto es una destreza esencial para el manejo de conflictos, ya que permite al individuo reunir la información necesaria para ampliar su perspectiva y entendimiento del conflicto y puede permitir resolver el problema de manera creativa al buscar una solución.

Objetivo

1. Entender de qué manera el análisis del conflicto puede ser útil en el manejo de un conflicto.
2. Desarrollar destrezas para analizar conflictos.

Pautas

- ◆ Individuos, grupos e instituciones
- ◆ Conexiones globales

Duración: 90 minutos

Materiales

- Material impreso *Elementos del conflicto*
- Hoja de trabajo *Análisis de un conflicto*

Preparación

Investigue material de estudio con información básica sobre el conflicto en Uganda. Una fuente es la BBC: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/1069181.stm> (solamente en inglés).



90 minutos

Nota: Algunos conflictos pueden entrañar más de un tema, p. ej., lucha por recursos y necesidad de respeto.

Actividad para ampliar 1

Diga a los alumnos que van a ver un video de tres minutos sobre una constructora de paz ugandesa, Betty Bigombe, quien ha trabajado para llevar la paz a su país. Después del video, pregunte a los alumnos qué información adicional pueden agregar a la hoja de trabajo *Análisis de un conflicto*. El video se puede ver en www.buildingpeace.org (solamente en inglés)

Actividad para ampliar 2

Como práctica adicional, haga que los alumnos investiguen sobre el conflicto en Irlanda del Norte y luego muéstreles el testimonio de USIP sobre George Mitchell y su trabajo como mediador en el conflicto. Haga que los alumnos realicen un análisis del conflicto. El video se puede ver en www.buildingpeace.org (solamente en inglés)

Procedimientos

1. Explique a los alumnos que explorarán más a fondo los conflictos sobre los que habían estado trabajando antes. Ahora observarán elementos específicos de estos conflictos.
2. Distribuya el material impreso *Elementos del conflicto* y repase los elementos con los alumnos. Si es posible, seleccione un conflicto que todos los alumnos conozcan y haga que toda la clase en conjunto identifique los elementos de ese conflicto usando la hoja de trabajo. Podría ser un conflicto histórico que los alumnos hayan estudiado, como la Guerra de la Independencia o la Segunda Guerra Mundial.
3. Haga que los alumnos regresen a los grupos de dramatización de una situación del día anterior (o divídalos en grupos y dé a cada grupo una situación de la lección 2.1 si no hicieron esa lección). Pida a los alumnos que analicen la situación de la lección 2.1 que dramatizaron. Pueden escribir sus respuestas en la hoja de trabajo *Análisis de un conflicto*. Deberán responder a algunas preguntas usando la imaginación.
4. Haga que cada grupo comparta sus respuestas.
5. Dígales a los alumnos que se usa el mismo proceso de análisis del conflicto que usaron en las situaciones personales para entender conflictos entre estados (entre distintos países) y dentro de un mismo país (entre grupos de un mismo país). Dígales que aplicarán lo aprendido a un conflicto que ocurrió en otra parte del mundo. Pregunte a los alumnos dónde se encuentra Uganda y qué saben sobre ese país.
6. Divida a los alumnos en seis grupos. Distribuya materiales con información básica sobre el conflicto en Uganda, que usted deberá haber reunido antes de la clase (vea el enlace en Preparación), y una copia de la hoja de trabajo *Análisis de un conflicto*. Asigne uno de los elementos del análisis del conflicto a cada grupo para que lo completen. Una vez que un grupo haya terminado, pida a los miembros que compartan sus respuestas e invite a los otros a aportar información adicional, o bien pida a los grupos que compartan la información de su grupo con todos los demás grupos a través de un miembro del grupo que sea el representante. Para comenzar, puede pedir a cada representante que se cambie al grupo situado a su izquierda. Tienen 3 minutos para compartir la información con el nuevo grupo y responder a sus preguntas, mientras los que escuchan la información toman notas en su hoja de trabajo. Después de 3 minutos, los representantes cambian de grupo nuevamente y repiten el proceso. Esto continúa hasta que todos los representantes hayan regresado a su propio grupo.
7. Termine la lección guiando un debate utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿De qué manera ayudó el proceso de análisis del conflicto a entender mejor el conflicto?
 - ◆ ¿Hubo elementos nuevos que no se habían identificado mediante el análisis básico en la clase pasada?
 - ◆ Ya se han analizado conflictos personales, nacionales (dependiendo del conflicto utilizado en el Paso 2) e internacionales usando el mismo proceso. ¿Qué dice esto sobre la naturaleza del conflicto? Comente que los conflictos personales e internacionales difieren mucho en cuanto a la dinámica y la complejidad pero que los elementos básicos del conflicto a menudo son los mismos, al igual que las destrezas y conceptos básicos utilizados para manejarlos.
 - ◆ ¿Cómo usarían esta técnica de análisis para ayudar a manejar algún conflicto en particular?
 - ◆ Haga la transición a la siguiente lección sobre estilos de conflicto preguntando: ¿Qué efecto puede tener analizar un conflicto en el que está involucrado sobre la manera en que decide responder a él?

Evaluación:

Hoja de trabajo *Análisis de un conflicto* y debate con toda la clase

Lección 2.3 MATERIAL IMPRESO: ELEMENTOS DEL CONFLICTO

TEMA(S): ¿DE QUÉ TRATA EL CONFLICTO?

Los conflictos muchas veces se deben a múltiples temas en muchos niveles. El análisis del conflicto debe considerar todas las causas posibles.

- ◆ ¿Tiene que ver con recursos (humanos, de tierra, naturales, bienes)?
- ◆ ¿Tiene que ver con el poder y el control político?
- ◆ ¿Tiene que ver con necesidades emocionales (temor, respeto, reconocimiento, amistad, amor)?
- ◆ ¿Tiene que ver con valores y creencias?
- ◆ ¿Tiene que ver con razones históricas?

PARTES: ¿QUIÉNES ESTÁN INVOLUCRADOS EN EL CONFLICTO?

Las partes del conflicto pueden incluir a personas visibles y también a personas “tras bambalinas”.

- ◆ ¿Es un conflicto interno (un conflicto con uno mismo)?
- ◆ ¿Es un conflicto interpersonal (entre dos personas o más)?
- ◆ ¿Es un conflicto entre grupos (entre dos grupos o más)?
- ◆ ¿Es un conflicto dentro de un grupo?
- ◆ ¿Es un conflicto internacional (entre dos países o más)?
- ◆ ¿Es un conflicto mundial (que afecta a muchas personas y a todos los países del mundo)?
- ◆ Además de las personas que están directamente involucradas en el conflicto, ¿a quiénes afecta el desenlace?

RELACIÓN: ¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE LAS PERSONAS EN CONFLICTO?

En algunos conflictos, las partes se conocen, y en otros, no. Cuando las partes se conocen, el manejo del conflicto incluye reconstruir las relaciones. Cuando las partes no se conocen, establecer una relación significa asegurarse de que todas las partes actúen de buena fe.

- ◆ ¿Las partes tienen el mismo poder?
- ◆ ¿Qué tan bien se conocen entre sí?
- ◆ ¿Cuánto dependen entre sí? ¿Los actos de una afectan seriamente los actos de la otra?

HISTORIA: ¿CUÁL ES LA HISTORIA DEL CONFLICTO?

En un conflicto, cada parte tiene su propia historia.

- ◆ ¿Desde cuándo existe el conflicto?
- ◆ ¿Con qué frecuencia ha surgido?
- ◆ ¿Qué tan intenso es el conflicto? ¿Pone en riesgo la vida? ¿De qué modo afecta la intensidad a las posibles soluciones del conflicto?

ESTILOS: ¿CÓMO HAN ELEGIDO ENFRENTAR EL CONFLICTO LAS PARTES?

Cada parte puede usar un estilo o más para manejar el conflicto. Es útil identificar los estilos que se usan.

- ◆ Confrontar o competir
- ◆ Adaptarse
- ◆ Llegar a un acuerdo
- ◆ Solucionar el problema
- ◆ Evitar

MANEJO: ¿CUÁLES SON LOS ANTECEDENTES DE ESFUERZOS PARA MANEJAR EL CONFLICTO?

Es importante saber qué efecto tuvieron esfuerzos anteriores para manejar el conflicto.

- ◆ ¿Existe este conflicto desde hace mucho tiempo? ¿Cuál ha sido el resultado?
- ◆ ¿Hubo intentos de resolver el conflicto?
- ◆ En ese caso, ¿quién hizo los intentos y qué sucedió? Si no fue así, ¿por qué no?
- ◆ ¿Qué podría hacerse para resolver el conflicto ahora?

Lección 2.3 HOJA DE TRABAJO: ANÁLISIS DE UN CONFLICTO

1. Describa el conflicto en una oración.
2. ¿De qué tipo de conflicto se trata? (interno, interpersonal)
3. **TEMAS:** ¿Cuáles son los orígenes del conflicto? (p. ej., recursos, valores, necesidades)
4. **PARTES:** ¿Cuántas partes (diferentes personas o grupos) están involucradas en el conflicto? Nómbrelas.
5. **RELACIÓN:** Describa la relación entre las partes.
6. **HISTORIA:** ¿Cuál es la historia del conflicto? ¿Cuánto tiempo hace que existe? ¿Es recurrente? ¿Qué tan grave es?
7. **ESTILOS:** ¿De qué manera están enfrentando el conflicto las partes en la actualidad?
8. **MANEJO:** ¿Qué pueden hacer las partes para avanzar hacia una solución del conflicto?

Lección 2.4

Cómo identificar su estilo de conflicto



Fundamento

Saber cómo tiende uno a enfrentar un conflicto puede resultar útil para darse cuenta cómo podría hacer las cosas de manera diferente para manejar mejor un conflicto o para lograr un resultado más positivo. Esta actividad brinda a los alumnos la oportunidad de reflexionar sobre cómo tienden a responder al conflicto y a explorar el valor de usar distintos estilos de conflicto en distintas situaciones.

Objetivos

1. Identificar distintos estilos de conflicto.
2. Identificar las ventajas y limitaciones de cada estilo.
3. Identificar los estilos de conflicto propios de los alumnos, entender el valor de conocer el estilo propio y poder determinar los estilos de aquellos con quienes tenemos un conflicto.

Pautas

- ◆ Identidad y desarrollo individual

Duración: 80 minutos

Materiales

- Papel de rotafolio y marcadores
- Transparencias para proyectar
- Material impreso “¿Qué hace cuando...?”
- Hoja de trabajo “¿Qué haría yo cuando...?”
- Hoja de trabajo *Estilos de conflicto*
- Recurso para el profesor *Estilos de conflicto*



80 minutos

Procedimientos

1. Diga a los alumnos que van a pensar sobre cómo responden al conflicto. Presénteles la siguiente situación:
 “Sus amigos quieren faltar a la escuela y no sabe qué hacer. Quiere ir a la escuela, pero no quiere que sus amigos se burlen de usted”.
 Haga que los alumnos digan algunas de las respuestas que podrían dar, y que expliquen por qué las eligieron. Diga a los alumnos que no hay respuestas correctas ni incorrectas en este ejercicio.
2. Anote las respuestas en la pizarra. Recuérdeles que hay un conflicto, y que el conflicto en sí es neutro: es la manera en que elegimos responder al conflicto lo que puede hacerlo constructivo o destructivo. Pida a los alumnos que intenten encontrar diferencias y similitudes en las respuestas.
3. Divida la clase en cinco grupos. Distribuya el material impreso “¿Qué hace cuando...?” Asigne a cada grupo una de las situaciones y un papel de rotafolio (los grupos representarán las letras A a E). Diga a los grupos que su tarea consiste en leer la situación, escribir en el papel de rotafolio cuál de las respuestas del material impreso es adecuada para su situación, y dramatizar o ilustrar la situación en el papel de rotafolio.
4. Pida a los grupos de alumnos que compartan sus respuestas y que representen la situación o que presenten una ilustración de la misma. Cuelgue las hojas de rotafolio por el aula.
5. Distribuya la hoja de trabajo “¿Qué haría yo cuando...?” Pida a los alumnos que escriban su respuesta, eligiendo de las respuestas que se ofrecen en el material impreso: “¿Qué hace cuando...?” También pídale que escriban la letra de la respuesta (solo se permite una respuesta por situación) y que escriban las razones para elegir esas respuestas.
6. Pídale que examinen sus respuestas y que observen si notan algún patrón. ¿Hay muchas A, muchas C, o hay una diversidad de letras, como una A, una B, dos C, etc.? Examine cada una de las respuestas en el material impreso y, junto con los alumnos, procure encontrar una palabra que capte cada situación (procure que estén representados los cinco estilos mencionados en la hoja de trabajo *Estilos de conflicto*).
7. Distribuya la hoja de trabajo *Estilos de conflicto*. Repase las explicaciones de cada uno de los estilos. Destaque que ninguno de los estilos es siempre ideal y que cada uno tiene sus ventajas y limitaciones.
8. Deles un momento para reflexionar sobre el estilo de conflicto que más les corresponde. Haga que respondan a la pregunta al final de la hoja de trabajo “¿Qué haría yo cuando...?” y que consideren sus puntos fuertes y las áreas para mejorar en situaciones de conflicto. Puede contar una anécdota personal a modo de ejemplo.

Analice el ejercicio utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):

- ◆ ¿De qué modo afecta el contexto del conflicto al estilo que elige usar una persona, p. ej., el lugar donde está sucediendo o la magnitud del conflicto: internacional o interpersonal?
 - ◆ ¿Cómo podría cambiar la respuesta en función de la persona con quien tenga el conflicto, p. ej., sería más complaciente con miembros de su familia que con extraños?
 - ◆ ¿Por qué es importante que conozca su estilo?
9. Diga a los alumnos que ahora van a trabajar en grupos para pensar con mayor detalle sobre el estilo específico que les ha sido asignado. Pida que regresen a los grupos en los que habían estado trabajando antes. Asigne a

cada grupo un estilo y luego pídale que completen la gráfica de su estilo (usos, limitaciones y situaciones en las que sería conveniente usar ese estilo). Vea la gráfica completa para uso del profesor. Pida que cada grupo presente brevemente sus respuestas para el estilo que les fue asignado.

Puede optar por dar a los alumnos maneras adicionales de pensar sobre cada estilo. Diga a los alumnos que hay tres factores que muchas veces ayudan a determinar qué estilo usar: la **relación** (qué tan importante es mantener la relación para la persona), el **tema** (qué tan importante es el tema para la persona) y el **tiempo** (cuánto tiempo tiene la persona para manejar el conflicto: algunos estilos requieren más tiempo que otros). Diga a los alumnos que mientras completan la gráfica piensen sobre su estilo considerando estos tres factores, y que respondan:

- ◆ ¿Qué tan importante son la relación y el tema, y de cuánto tiempo se dispone?

Alternativa: Para ahorrar tiempo, puede realizar este paso mediante un debate con toda la clase.

10. Analice la lección guiando un debate utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):

- ◆ ¿Hay algún estilo que sea mejor que otro? ¿Es posible usar más de un estilo en una situación, por ejemplo para pasar de la confrontación a la conciliación?
- ◆ ¿De qué modo puede ser de utilidad identificar el estilo de la persona con quien está en conflicto?
- ◆ ¿De qué modo los distintos métodos de responder a los estilos de conflicto de los otros producen resultados diferentes? Es decir, si notan que alguien tiene un estilo competitivo, ¿de qué modo será distinta nuestra interacción si usamos un estilo complaciente en vez de tener también un estilo competitivo?

Evaluación:

Hoja de trabajo *Estilos de conflicto*, trabajo en grupos pequeños, y debates con toda la clase

Cita para las gráficas de estilos de conflicto (material impreso y recurso para el profesor):

De “Conflict and Negotiation Process in Organizations” de K. Thomas, 1992. En *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2.^a ed., vol. 3, p. 660) de M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Copyright 1992 de L. M. Hough. Adaptado con autorización.

Nota: Si bien el ejercicio sobre estilos ilustra tendencias personales, los estilos de conflicto también pueden considerarse estrategias de negociación, opciones para usar en diferentes situaciones de conflicto, incluso a nivel internacional, según el contexto y los factores mencionados antes.

Actividad para ampliar

1. Haga que los alumnos escriban sobre un conflicto que hayan vivido. Puede ser un conflicto personal, local, nacional o internacional.
2. Haga que los alumnos doblen el papel en dos y lo pongan en una pila.
3. Escoja uno de los conflictos de la pila y léalo al grupo. Pida a algunos alumnos (todos los que sean necesarios para la escena) que pasen al frente e improvisen el conflicto. Una vez que hayan dramatizado el conflicto, pida a los alumnos que imaginen otra manera en que las partes podrían haber reaccionado que hubiera logrado un desenlace diferente. Por ejemplo, si un alumno tuvo una discusión con su madre, ¿qué podría haber hecho en lugar de gritar e irse? Haga que los alumnos demuestren actuando distintas maneras de enfrentar el conflicto y observe los resultados. Una manera de hacerlo es que un miembro del público levante la mano y entre en escena.
4. Repita esto tres o cuatro veces más dependiendo de cuánto tiempo de clase disponga.
5. Analice el ejercicio con la siguiente pregunta:
 - ◆ ¿De qué manera los diferentes métodos para responder a los estilos de conflicto logran diferentes resultados?

Lección 2.4 MATERIAL IMPRESO: “¿QUÉ HACE CUANDO...?”

Instrucciones: Anote las respuestas posibles para la situación asignada, utilizando las opciones a continuación. Luego cree una ilustración en papel de rotafolio o represente una breve dramatización.

Respuestas

- A. Alejarse de la situación, ignorarla o negar que existe un problema.
- B. Hacer lo que quieren los otros, aunque no esté de acuerdo o no sea lo que quiere.
- C. Encontrar una solución que deje contentos a todos.
- D. Llegar a un acuerdo rápidamente.
- E. Intentar convencer a alguien del propio punto de vista o defender lo que cree.

Situaciones

1. Su madre quiere que la ayude a limpiar la casa el sábado por la noche, y usted quiere salir con sus amigos.
2. Su mejor amigo siempre le pide cosas prestadas y nunca las devuelve.
3. Una persona está hablando mal de su amigo. Usted está enfadado porque sabe que lo que dice no es verdad.
4. Cree que una profesora ha sido injusta en la calificación de la prueba. Usted piensa que debería ser más alta.
5. Su amigo quiere copiarse de su tarea escolar, y le molesta porque le dedica mucho tiempo a hacerlas.

Lección 2.4 HOJA DE TRABAJO: “¿QUÉ HARÍA YO CUANDO...?”

Instrucciones: Teniendo en cuenta las situaciones presentadas, indique en la siguiente gráfica la letra de la respuesta (del material impreso “¿Qué hace cuando...?”) que elegiría y por qué elegiría esa respuesta.

Situación	Mi respuesta y letra	Por qué
1. Limpiar la casa		
2. Amigo que pide que le preste		
3. Chismes sobre amigo		
4. Profesora injusta al calificar		
5. Amigo que quiere copiarse		

¿Qué dicen mis respuestas sobre mi estilo de conflicto?

Lección 2.4 HOJA DE TRABAJO: ESTILOS DE CONFLICTO

Estilo de conflicto	Comportamiento	Usos	Limitaciones	Situaciones
Evasivo <ul style="list-style-type: none"> ◆ Negar el problema ◆ Hacer de cuenta que no pasa nada 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Alejarse de la situación ◆ Guardarse sentimientos u opiniones 			
Complaciente <ul style="list-style-type: none"> ◆ Ceder ante el punto de vista de la otra persona ◆ Prestar atención a lo que le preocupa al otro, no a uno mismo 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Disculparse/decir que sí para poner fin al conflicto ◆ Permitir que los otros interrumpen o ignoren sus sentimientos, ideas 			
Solucionador <ul style="list-style-type: none"> ◆ Encontrar una solución que deje contentos a todos ◆ Examinar a fondo los orígenes del conflicto 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tener en cuenta lo que usted siente, sus necesidades y deseos ◆ Escuchar a los demás 			
Conciliador <ul style="list-style-type: none"> ◆ Cada persona gana algo y pierde algo 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Interés en encontrar una solución ◆ Mostrar deseo de hablar sobre el problema 			
Competitivo <ul style="list-style-type: none"> ◆ Obtener lo que uno quiere, a toda costa ◆ Algunos ganan y otros pierden 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Interrumpir, dominar ◆ Ignorar los sentimientos e ideas de los otros ◆ Tono de voz alto, a veces violencia física 			

Lección 2.4 RECURSO PARA EL PROFESOR: ESTILOS DE CONFLICTO

Estilo de conflicto	Comportamiento	Usos	Limitaciones	Situaciones
Evasivo <ul style="list-style-type: none"> ◆ Negar el problema ◆ Hacer de cuenta que no pasa nada 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Alejarse de la situación ◆ Guardarse sentimientos u opiniones 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cuando confrontar parece peligroso ◆ Cuando se necesita más tiempo para prepararse 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ El problema podría no resolverse nunca ◆ Las emociones pueden explotar más adelante 	
Complaciente <ul style="list-style-type: none"> ◆ Ceder ante el punto de vista de la otra persona ◆ Prestar atención a lo que le preocupa al otro, no a uno mismo 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Disculparse/ decir que sí para poner fin al conflicto ◆ Permitir que los otros interrumpen o ignoren sus sentimientos, ideas 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cuando uno cree que ha cometido un error o no entiende la situación ◆ Cuando “apacalar los ánimos” es importante para mantener la amistad 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Uno puede tratar arduamente de complacer a los demás, pero nunca estar contento ◆ La amabilidad no siempre soluciona el problema 	
Solucionador <ul style="list-style-type: none"> ◆ Encontrar una solución que deje contentos a todos ◆ Examinar a fondo los orígenes del conflicto 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tener en cuenta lo que usted siente, sus necesidades y deseos ◆ Escuchar a los demás 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Puede lograr que una persona terca avance hacia la resolución de un problema 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Requiere tiempo y buenas destrezas de comunicación 	
Conciliador <ul style="list-style-type: none"> ◆ Cada persona gana algo y pierde algo 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Interés en encontrar una solución ◆ Mostrar deseo de hablar sobre el problema 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cuando se necesita una decisión rápida sobre un asunto menor ◆ Cuando ninguna otra cosa funciona 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Puede solucionar el conflicto inmediato pero no el problema mayor ◆ Es posible que ambas partes no queden contentas 	
Competitivo <ul style="list-style-type: none"> ◆ Obtener lo que uno quiere, a toda costa ◆ Algunos ganan y otros pierden 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Interrumpir, dominar ◆ Ignorar los sentimientos e ideas de los otros ◆ Tono de voz alto, a veces violencia física 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cuando es necesario actuar de inmediato ◆ Cuando la persona está convencida de que su acción es “la correcta” y no ve ninguna otra opción 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Puede hacer que la gente se ponga a la defensiva y puede agravar el conflicto ◆ Puede hacer difícil para los otros expresar lo que sienten 	

Lección 2.5

Comunicación no verbal



Fundamento

Las investigaciones indican que aproximadamente un 80 por ciento de nuestra comunicación es no verbal. Para poder comunicarse eficazmente es necesario entender tanto las interacciones verbales como las no verbales. En esta actividad, los participantes experimentan lo que es interactuar sin palabras para entender la complejidad de la comunicación.

Objetivos

1. Identificar los diversos tipos de comunicación no verbal.
2. Entender la importancia de la comunicación no verbal en la comunicación en general.

Pautas

- ◆ Cultura

Duración: 70 minutos

Materiales

- Transparencia *Gestos comunes*
- Material impreso *Suficiente para quedar mareado*
- Material impreso *Tiras de ánimo*



70 minutos

Procedimientos

1. Explique que la comunicación eficaz es una destreza fundamental para manejar conflictos. En esta lección, la clase estudiará la comunicación no verbal: maneras en que las personas se comunican sin usar palabras. Diga a los alumnos que formarán una fila según el día de cumpleaños (no el año) de cada uno. Pero lo harán sin hablar, susurrar, escribir ni usar ningún tipo de utilería. Es decir, los alumnos deben encontrar otra manera de comunicarse. El ejercicio debe hacerse por orden de mes y después día; no funciona si se ordena por día y después mes. Puede comenzar el ejercicio indicando qué parte de la clase es el 1.º de enero y qué parte es el 31 de diciembre, o bien puede dejar que lo determinen por sí mismos.
2. Deles un momento para que piensen qué estrategia usar, pero pídeles que no comenten sus estrategias en voz alta, y luego díales que comiencen: desde el momento en que diga “comenzar”, la clase debe permanecer en completo silencio.
3. Cuando el grupo crea que ha terminado la tarea, verifique cuán bien lo hicieron preguntando a cada alumno el mes y el día del cumpleaños empezando con la persona cuyo cumpleaños es el más cercano al primero de enero (al comienzo de la fila). Los alumnos que se encuentren en el lugar equivocado deberán encontrar su lugar correcto en la fila. Cuando estén todos en el orden correcto, haga que se sienten en ese orden durante el resto de la clase.
4. Analice este ejercicio inicial con las siguientes preguntas:
 - ◆ ¿Cómo encontraron su lugar en la fila?
 - ◆ ¿Les costó? ¿Por qué sí o por qué no?
 - ◆ ¿Qué estrategias usaron? ¿Qué tan bien creen que funcionaron? ¿Por qué sí o por qué no?
 - ◆ ¿Qué hicieron cuando trataron de comunicarse con alguien que estaba usando un sistema de comunicación diferente? Explique a los alumnos la importancia de encontrar un lenguaje común, especialmente al tratar de manejar conflictos.
 - ◆ ¿Tuvieron alguna vez una experiencia en la que trataron de comunicarse con alguien, pero no lo entendieron a causa de una barrera idiomática? ¿Cómo respondieron?
 - ◆ Recuerde a los alumnos que lo que acaban de hacer es usar la comunicación no verbal; relacionarse con los otros sin usar palabras.
 - ◆ ¿Por qué es importante ser consciente de cómo utilizan la comunicación no verbal? ¿De qué manera puede resultar útil prestar atención a la manera en que otros se comunican de manera no verbal en una situación de conflicto?
5. Explique a los alumnos la idea de que los gestos son una forma frecuente de comunicación no verbal. Pida a los alumnos que hagan algunos gestos comunes (apropiados), como levantar el pulgar, guiñar un ojo, etc. y digan lo que significan. Luego muéstreles la transparencia *Gestos comunes*, que muestra de qué manera un mismo gesto tiene significados diferentes en distintos países. Pregunte a los alumnos si alguna vez hicieron un gesto que haya sido malinterpretado. Dé ejemplos de su propia experiencia. Repase con los alumnos cómo el conocimiento/estudio previo de la cultura de la otra parte puede ayudar a facilitar la comunicación, tanto verbal como no verbal, particularmente en el caso de un conflicto, y de qué modo esto puede ayudar a construir paz.
6. Diga a los alumnos que ahora practicarán el uso de la comunicación no verbal para ver cómo afecta a lo que entienden. Separe a los alumnos

Nota: Prestar atención a la propia comunicación no verbal puede ayudar a proyectar franqueza hacia la persona con quien se tiene un conflicto. Estar atento a la comunicación no verbal de los otros puede ayudar a identificar cuando una persona se siente incómoda y puede permitir ajustar la manera en que uno interacciona con el otro para que se sienta más seguro.

en grupos de dos y designe a uno alumno A y al otro, alumno B. Déle al alumno A una tira de ánimo del material impreso *Tiras de ánimo*. Pida al alumno B que hable durante dos minutos sobre un tema internacional que le preocupa (el uso de niños soldados en zonas de conflicto, minas terrestres, crisis de refugiados, etc.). Mientras el alumno B esté hablando, el alumno A debe responder mientras demuestra actuando (sin palabras) el estado de ánimo que recibió en la tira. Cuando terminen los dos minutos, pida al alumno A que resuma lo que oyó decir al alumno B, nuevamente demostrando su estado de ánimo.

7. Cuando los alumnos hayan terminado sus diálogos, analice el ejercicio con las siguientes preguntas:
 - ◆ ¿Qué piensa el alumno B que sintió el alumno A durante el ejercicio? ¿Por qué piensan eso?
 - ◆ ¿Qué indicaciones no verbales les hicieron llegar a esta conclusión?
 - ◆ ¿Qué sintió el alumno B en reacción a las respuestas del alumno A?
 - ◆ ¿De qué manera afectan las indicaciones no verbales tanto a quien escucha como a quien habla?
8. Diga a los alumnos que leerán una historia sobre una voluntaria del Cuerpo de Paz (Peace Corps) de Estados Unidos en Bulgaria que tuvo que enfrentarse al problema de los mensajes contradictorios que expresan las formas de sacudir la cabeza las personas al escuchar. Comience ubicando Bulgaria en un mapa o globo terráqueo, y pregunte a los alumnos qué han aprendido sobre el país o la región en la clase de historia. Luego, cuénteles un poco la descripción que brinda la voluntaria, Elizabeth Vernon Kelley, en su biografía.
9. Lea la historia a la clase. Haga que los alumnos respondan las siguientes preguntas en grupos pequeños o todos juntos:
 - ◆ ¿A qué dificultades para la comunicación se enfrentó Elizabeth?
 - ◆ ¿Cómo superó esas dificultades?
 - ◆ ¿Qué gestos supuso que eran universales? ¿Están de acuerdo con que “Una sonrisa es una sonrisa en todo el mundo?”
10. Guíe un debate de toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Cómo pueden afectar las indicaciones no verbales al curso de una negociación entre partes que no se conocen o no se tienen confianza?
 - ◆ ¿Qué impacto puede tener la comunicación no verbal en negociaciones entre partes de distintas culturas o países?
 - ◆ ¿Cómo puede prepararse un constructor de paz para usar la comunicación no verbal en una negociación?

Actividad para ampliar

Pida a los alumnos que simulen ser antropólogos que están reuniendo datos sobre la comunicación no verbal. Explique la siguiente situación y díales que informen a la clase de sus descubrimientos cuando terminen con la actividad.

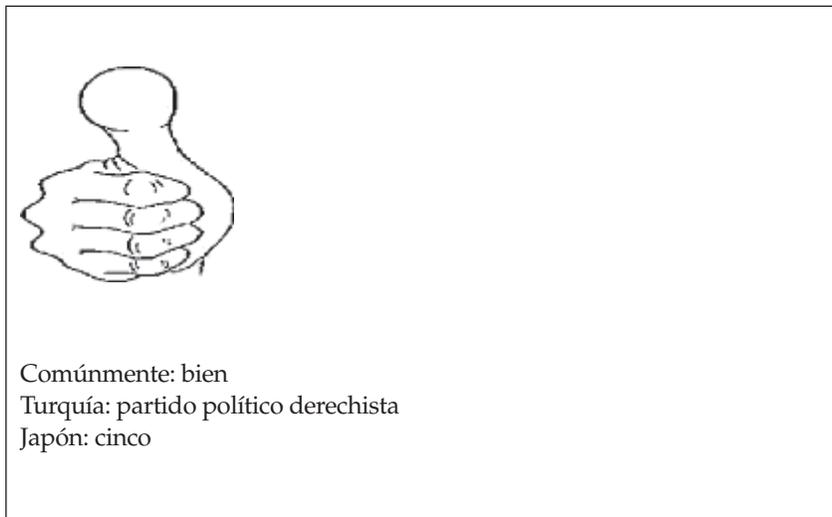
Tarea:

Hagan de cuenta que son antropólogos que están estudiando la comunicación no verbal. Pasen el día observando cómo se comunica la gente de manera no verbal en la clase y fuera de la escuela. Tomen notas de campo reuniendo datos sobre al menos tres ejemplos de comunicación no verbal. ¿Qué hizo cada persona para comunicarse de manera no verbal? ¿Cómo pareció interpretar esta comunicación la otra persona? ¿Cómo respondió?

Evaluación:

Participación en trabajo en grupos pequeños y debates con toda la clase

Lección 2.5 TRANSPARENCIA: GESTOS COMUNES



Fuente: Darn, Steven. "A Nonverbal Communication Lesson Plan 2."
http://www.developingteachers.com/articles_tchtraining/nonverbal2.htm (solamente en inglés).

Lección 2.5 MATERIAL IMPRESO: SUFICIENTE PARA QUEDAR MAREADO

Elizabeth Vernon, voluntaria del Cuerpo de Paz (Peace Corps), Bulgaria (2003–2005)

Biografía

“¡Bienvenida, Isabelle!” decía el letrero que los niños sostenían al recibirme cuando llegué al pueblo búlgaro. En los documentos, mi nombre figura como Elizabeth Vernon, pero en Bulgaria me llaman de muchas maneras distintas. Una de ellas es *gospozha* (“señora” en búlgaro, no importa que no esté casada), señorita, doña, maestra y Eli. Tener tantos nombres y dedicarme a tantas cosas distintas (profesora de inglés, organizadora de proyectos, traductora y estadounidense de “muestra”) es lo que hace que la vida aquí sea interesante. Puedo hacer un montón de cosas que jamás hice en los Estados Unidos, donde mi puesto principal era el de editora. Trabajé como editora en un periódico (corrigiendo artículos, escribiendo titulares y diseñando páginas) durante cinco años hasta que decidí que era hora de dejar de estar sentada frente a una computadora. Quería conocer el mundo y, en el proceso, hacer algo para ayudar a la gente a tener una vida mejor. Cuando no estoy trabajando o socializando con mis vecinos búlgaros, me gusta leer, cocinar, hacer excursiones, visitar a otros voluntarios en otros sitios del país y mantenerme en contacto con mi familia y mis amigos por correo electrónico. Soy hija única en Estados Unidos, pero aquí tengo la suerte de que muchas familias me han “adoptado”. Me crié en el norte de California y luego estudié en Whitworth College en Spokane, estado de Washington, donde estudié comunicaciones, español y religión. Después de una breve incursión por el sudoeste de los Estados Unidos, regresé de nuevo al estado de Washington, donde viví varios años, así que no estoy segura de a qué lugar puedo llamar “mi hogar”. Pero si el hogar es donde se encuentra el corazón, este pequeño rincón de Bulgaria siempre será uno de mis hogares.

Lugar asignado

Mi pueblo se encuentra en la parte norte del centro de Bulgaria, donde los Balcanes descienden a la llanura del Danubio. Los inviernos son fríos, con hielo y nieve, y los veranos son sumamente calurosos. Aproximadamente 10,000 personas residen aquí, pero es el centro municipal de muchas aldeas, así que la población total de la zona asciende a unas 30,000 personas. Un 70 por ciento de los residentes son de origen turco, el 20 por ciento son gitanos y el 10 por ciento son de etnia búlgara. Esto significa que es más probable oír hablar en turco por la calle (y en el aula) que búlgaro. La diversidad de la zona y el hecho de que la mayoría de los niños pueden hablar en turco en casa hace que mi tarea de enseñar inglés a niños de quinto a séptimo grado en la escuela intermedia “Académico Daki Yordanov” resulte complicado. Pero mis alumnos tienen muchas preguntas sobre los Estados Unidos y les encanta oír historias de mi país. También trabajé en muchos proyectos pequeños, entre ellos conseguir donaciones de libros en inglés para mi escuela, ayudar en el orfanato de la región, impartir una clase de inglés para adultos y trabajar en campamentos de verano.

Artículo

Suficiente para quedar mareado (traducido y adaptado de *Enough to Make Your Head Spin*)

de Elizabeth Vernon

“Un café, por favor”, le digo a la camarera de un café durante mi primera semana en Bulgaria. Sacude la cabeza de lado a lado. “Bien, entonces té”, le digo, pensando que tal vez no funciona la máquina de hacer café. Otra vez sacude la cabeza. “Esteee ... ¿un refresco de cola?” Nuevamente, sacude la cabeza. A estas alturas, me mira como si estuviera loca, y yo estoy totalmente confundida. Entonces recuerdo que sacudir la cabeza en Bulgaria significa “sí”, y subir y bajar la cabeza, que en el resto del mundo significa “sí”, para ellos es “no”.

Yo sabía esto antes de llegar a Bulgaria, pero es sorprendente cómo algo que parece tan sencillo y fácil de recordar puede crear tanta confusión, y tantos momentos graciosos. Al principio, cuando empecé a comunicarme con los búlgaros, me parecía que la cabeza se me movía como ella quería. A veces quería agarrarme las orejas y usarlas como controles. Aprender un idioma con un alfabeto completamente distinto ya era bastante difícil sin tener que tratar de entender cuándo debía mover la cabeza hacia los lados o hacia arriba y hacia abajo.

Cuando comencé a dar clases, todos esos movimientos de cabeza hicieron que la comunicación en la clase fuera sumamente interesante. Si bien les había explicado a los alumnos sobre esta diferencia cultural el primer día de clase, con frecuencia nos olvidábamos. Mis alumnos respondían una pregunta bien o decían algo genial y yo movía la cabeza de arriba abajo. Un segundo después, trataban de darme otra respuesta porque habían interpretado que mi gesto indicaba que estaban equivocados. Pero ellos también se confundían. A veces le hacía a un alumno una pregunta que tenía que responder con sí o no, y me respondía con la cabeza, sin decir nada. Al no recordar yo la diferencia, tenía que pensar un rato antes de darme cuenta de lo que quería decir. Muchas veces terminaba diciéndole: “*Da o ne*, ¡sólo díganme una cosa o la otra!”

También tuve que lidiar con mis confundidos colegas, que no entendían por qué movía la cabeza de arriba abajo constantemente mientras hablaban, como si estuviera en desacuerdo con ellos. Lo que hacía era tratar de demostrarles que entendía y que estaba siguiendo el hilo de lo que decían. Y también tenía un problema todavía peor con búlgaros que hablaban inglés y conocían la diferencia entre el gesto para sí y el gesto para no. ¿Tendría que hacer los gestos como hacemos en mi país o como hacen en Bulgaria cuando hablaba en inglés con ellos? ¿Y cuándo hablábamos en búlgaro? ¿Y qué hacíamos en una situación en la que se hablaban ambos idiomas? Para complicar aún más las cosas, después de pasar un par de semanas sin tener contacto con ningún estadounidense, finalmente me acostumbraba a la manera búlgara, ¡y cuando me reunía con alguien de mi país me descubría moviendo la cabeza de lado a lado cuando debía hacerlo de arriba abajo! ¡Qué mareo!

Después de un año de vivir aquí, los gestos correctos se me hicieron automáticos, y ahora rara vez tengo que pensar cuál debe ser mi lenguaje corporal. Pero de vez en cuando, si estoy muy cansada o no puedo pensar con claridad, me encuentro moviendo la cabeza en un movimiento semicircular que a los búlgaros les parece sumamente divertido.

Junto con los momentos graciosos que esta diferencia cultural nos ha deparado tanto a mí como a mis amigos búlgaros, he logrado entender lo importante que es usar todos los sentidos en una nueva cultura, y no suponer que los gestos u otras formas de comunicación, incluso las que nos parecen muy simples y universales, significan lo mismo en todas partes. Además de ser consciente de esta diferencia entre el sí y el no, me aseguro de escuchar bien y prestar atención a otras indicaciones cuando alguien se está comunicando conmigo. Aquí, un “no” se suele acompañar de un sonido similar a un chasquido con lengua y saber eso me ayuda a evitar confusiones. Estar atenta a la manera en que se comunican quienes me rodean me ha acercado a la gente y a su cultura. Y cada vez que me equivoco y me olvido de controlar la cabeza, la risa que causa nos acerca aún más. Por suerte, una sonrisa significa lo mismo en todo el mundo.

Fuentes: <http://www.peacecorps.gov/www/publications/crossingcultures/pdf/crossingcultures.pdf>. <http://www.peacecorps.gov/www/publications/crossingcultures/> (solamente en inglés).

Lección 2.5 MATERIAL IMPRESO: TIRAS DE ESTADO DE ÁNIMO (Cortar en tiras).

Instrucciones: Corte el material impreso en tiras para que haya un estado de ánimo en cada tira, o bien escríbalos en fichas, un estado de ánimo por ficha.

Culpable

Feliz

Impaciente

Paranoico

Ofendido

Inseguro

Cansado

Molesto

Aburrido

Indiferente

Distraído

Crédulo

Lección 2.6

Cómo escuchar con atención



Fundamento

Los estudios demuestran que recordamos entre el 25 y el 50 por ciento de lo que oímos, y que lo que oímos no siempre es la información más importante que se comunica. La comunicación eficaz abarca tanto hablar como escuchar. Escuchar con atención es una manera de escuchar y responder al otro que mejora el entendimiento mutuo. Es un primer paso importante para suavizar una situación y buscar soluciones a los problemas. Esta lección les da a los alumnos la oportunidad de identificar qué es escuchar con atención y por qué es importante para manejar conflictos.

Objetivos

1. Identificar las características de una buena comunicación tanto para los que hablan como para los que escuchan.
2. Entender la importancia de las técnicas para escuchar con atención para la negociación y la vida cotidiana.

Pautas

- ◆ Cultura
- ◆ Personas, lugares y entorno
- ◆ Identidad y desarrollo individual

Duración: 70 minutos

Materiales

- Material impreso *Técnicas para escuchar con atención*
- Material impreso para ampliar *Abegaz y la leona*



70 minutos

Procedimientos

1. Divida a los alumnos en parejas. Pídales que cuenten algún incidente en el que estaban hablando con alguien sobre algo importante y pensaron que la otra persona no les estaba escuchando. Dígales que comenten qué sintieron cuando no los escuchaban.
2. Explique a los alumnos que practicarán técnicas para escuchar con atención que los convertirán en mejores interlocutores. Pida que dos voluntarios pasen al frente de la clase, uno para hablar y otro para escuchar. Pida a un alumno que le hable al otro alumno durante un minuto sobre lo que hizo después de la escuela el día anterior. Indique (en privado) al alumno que va a escuchar que aplique técnicas de escuchar deficientes, por ejemplo, que mire la hora, interrumpa, evite mirar al otro a los ojos, ponga cara de aburrido o impaciente, tamborilee un dedo o no pare de moverse.
3. Pida a la clase que describa qué hizo el que escuchó en la dramatización. Haga una lista en la pizarra de lo que describen. Puede usar una gráfica en forma de T para diferenciar entre técnicas para escuchar apropiadas y deficientes (trace una gran T en la pizarra y rotule el lado izquierdo como “adecuadas” y el lado derecho como “deficientes”).
4. Luego pregunte a los alumnos qué podría haber hecho diferente la persona que estaba escuchando para escuchar mejor. Agregue sus respuestas en la columna de la tabla en forma de T que indica “adecuadas”. Cuando los alumnos mencionen una técnica que se encuentra en el material impreso *Técnicas para escuchar con atención*, anote la técnica correspondiente en la hoja. Por ejemplo, si un alumno dice: “Podría haber mostrado interés”, anote el principio “alentar”.
5. Cuando los alumnos hayan agotado las ideas, distribuya el material impreso *Técnicas para escuchar con atención* y repase cada principio con la clase. Pida a los alumnos que marquen con un círculo las técnicas que creen que usan a diario. Diga a los alumnos que escuchar con atención significa relacionarse con otra persona para lograr entender mejor un tema. Si bien se llama escuchar, conlleva mucho más que estar en silencio. La parte de atención significa usar técnicas de comunicación verbales y no verbales para mostrar interés y empatía, obtener información y demostrar que se entiende.
6. Pida a dos voluntarios más que pasen al frente. Pida a un alumno que hable durante un minuto sobre lo que planea hacer el fin de semana. Diga a otro alumno que aplique los principios que aparecen en el material impreso y cualquier otra cosa anotada en la pizarra durante la dramatización anterior. Si lo prefiere, usted puede ser quien escucha en vez de un alumno. Al finalizar la dramatización, pregunte a los alumnos qué principios básicos vieron.
7. Diga a los alumnos que van a practicar las técnicas de escuchar con atención con un compañero. Pídales que piensen en un problema o conflicto que hayan tenido, que no se haya resuelto o que no estén contentos con la manera en que terminó. Puede ser un problema o conflicto de su hogar, con los amigos, en la escuela, etc. Divida la clase en pares, designando a un alumno como alumno A y al otro como alumno B. Indique a los alumnos que apliquen las técnicas de escuchar con atención cuando no estén hablando. El alumno B no escucha para resolver un problema, sino que lo hace para asegurarse de entender bien de qué se trata el problema.

8. Pida que el alumno A hable sobre su conflicto durante 3 minutos mientras el alumno B escucha aplicando las técnicas de escuchar con atención.
9. Después de 3 minutos, indique al alumno A que diga al alumno B qué hizo bien. ¿Qué técnicas de escuchar con atención notó el alumno A que el alumno B estaba usando? Asigne 2 minutos para los comentarios.
10. Indique a los alumnos que cambien de papel: que el alumno B hable sobre su problema o conflicto durante 3 minutos mientras el alumno A escucha aplicando las técnicas de escuchar con atención.
11. Después de 3 minutos, indique al alumno B que diga al alumno A qué hizo bien. ¿Qué técnicas de escuchar con atención observó el alumno B que el alumno A estaba usando? Asigne 2 minutos para los comentarios.
12. Guíe un debate de toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Qué se siente cuando a uno lo escuchan sin interrupciones?
 - ◆ ¿Les pasa a menudo en la vida? ¿Por qué sí o por qué no?
 - ◆ ¿Qué hizo que esta actividad les resultara difícil?
 - ◆ ¿Cómo podemos mejorar la confianza y afianzar las relaciones en situaciones de conflicto al escuchar con atención?
 - ◆ ¿Cómo puede ayudarles a manejar conflictos escuchar con atención?
 - ◆ Imaginen un conflicto internacional en el que se ven envueltas personas de culturas u orígenes diferentes. ¿Cómo podría ser más difícil escuchar con atención para las partes en esta situación?
 - ◆ ¿Qué pueden hacer los constructores de paz ante conflictos internacionales para asegurarse de estar escuchando con atención?

Evaluación:

Participación en grupos pequeños y debate con toda la clase

Actividad para ampliar

Abegaz y la leona, un cuento popular de Etiopía

Presente el concepto de tradición oral y cuentos populares como maneras de comunicar lecciones importantes de generación en generación. *Abegaz y la leona* es un cuento popular de Etiopía que trata sobre la importancia de la confianza y la comunicación abierta en una relación. Puede hacer que los alumnos lean la historia distribuyendo el material impreso. Fuente: <http://www.peacecorps.gov/www/stories/stories.cfm?psid=66##> (solamente en inglés).

Una vez que hayan leído la historia, analice el significado:

1. Abegaz tuvo que confrontar a una leona. ¿Cómo lo hizo? ¿Cuál fue su estrategia?
2. ¿Por qué creen que le pidió el pelo directamente a la leona en vez de quitárselo? ¿Por qué se lo dio el animal? ¿Cómo describirían la manera en que Abegaz y Meseleth se comunican e interactúan uno con otro?
3. ¿Por qué el sanador envía a Abegaz con la leona? ¿Por qué escuchar con atención y comunicarse de manera eficaz son tan importantes para la construcción de paz tanto a nivel personal como internacional?

Nota: La comunicación eficaz es la clave para entablar relaciones basadas en la confianza. Abegaz se comunica abiertamente con la leona porque ve que la leona confía en él. Esta historia refleja muy bien las lecciones que tratan sobre la importancia de fomentar la confianza y cimentar la relación entre las personas o los grupos en conflicto. También puede usarse como una ampliación del ejercicio *Cruzar la línea* de la Lección 2.3.

Lección 2.6 MATERIAL IMPRESO: TÉCNICAS PARA ESCUCHAR CON ATENCIÓN

TÉCNICA	FINALIDAD	MÉTODO	EJEMPLOS
ALENTAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar interés 2. Hacer que la persona continúe hablando 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ No mostrar acuerdo ni desacuerdo ◆ Emplear palabras neutras con un tono de voz positivo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Ya veo...” 2. “Qué interesante” 3. “Ajá” 4. “Mmm...”
GENERAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reunir información relevante 2. Alentar al otro a revelar qué necesita y le preocupa 3. Establecer un clima de comunicación abierta 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Hacer preguntas abiertas, no tendenciosas ◆ No mostrar acuerdo ni desacuerdo ◆ Emplear palabras neutras en un tono de voz positivo ◆ Emplear un lenguaje corporal alentador, como asentir con la cabeza 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “¿Qué le preocupa que esa situación pueda causarle?” 2. “¿Por qué es un tema importante para usted?” 3. “¿Cómo afectaría eso a sus intereses?”
PARAFRASEAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que el otro sepa que lo estamos escuchando cuidadosamente, y que estamos tratando de entender 2. Verificar que entendemos lo que nos han dicho 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Decir de otro modo lo que dijo nuestro interlocutor ◆ Evitar juicios de valor o insertar nuestras opiniones ◆ Pedir confirmación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “En otras palabras, usted ha llegado a la conclusión de que...” 2. “Así que para usted es...” 3. “Estoy en lo correcto si digo...”
ACLARAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descubrir preocupaciones o dudas ocultas o no expresadas 2. Entender enunciados ambiguos o poco claros 3. Verificar si interpretamos bien 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Evitar interrupciones frecuentes ◆ Hacer preguntas específicas pero abiertas ◆ Tratar de obtener explicaciones más completas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “No estoy seguro de lo que quiere decir con...” 2. “¿Me podría explicar más sobre la importancia de...?” 3. “¿Qué le hace pensar que...?”

(continúa en la página siguiente)

Lección 2.6 MATERIAL IMPRESO: TÉCNICAS PARA ESCUCHAR CON ATENCIÓN (continuación)

TÉCNICA	FINALIDAD	MÉTODO	EJEMPLOS
EMPATIZAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entender los hechos desde la perspectiva del otro 2. Demostrar que respetamos su punto de vista y entendemos lo que siente 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Reconocer las experiencias del otro como válidas, sin necesariamente aceptar sus conclusiones ◆ Darse por enterado más que estar de acuerdo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Entiendo por qué se siente así...” 2. “Eso debe haberlo perturbado bastante...” 3. “Entiendo por qué percibe eso como una amenaza...”
RESUMIR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Extraer la información y las ideas importantes 2. Establecer una base para seguir hablando 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Repasar los temas que se han tratado ◆ Destacar los asuntos más importantes ◆ Dejar de lado información irrelevante 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Las ideas clave que expresó parecen ser...” 2. “¿De modo que su punto de vista sobre esta situación es...?” 3. “Tengo la sensación de que lo que más le preocupa es...”
REPLANTEAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pasar a la resolución del problema, redirigiendo la conversación de sucesos pasados a objetivos futuros 2. Alentar al otro a reconsiderar su postura y concentrarse en lo que le interesa 3. Redirigir los enunciados negativos o adversos hacia canales más productivos 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Basarse en las ideas del otro al elaborar sus propuestas ◆ Hacer énfasis en los puntos de acuerdo y los intereses compatibles o compartidos ◆ Usar un lenguaje neutro o positivo en vez de un lenguaje acusatorio ◆ Explicar de qué manera satisfacen nuestras propuestas los intereses del otro 	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Qué idea tan interesante. Siguiendo con esa línea, permítame sugerirle que...” 2. “Puesto que ambos valoramos...¿le parecería que...?” 3. “Siento que lo vea de ese modo, pero me alegra que lo haya mencionado. Veamos cómo podemos colaborar para atender el problema que le preocupa”.

Lección 2.6 MATERIAL IMPRESO PARA AMPLIAR: ABEGAZ Y LA LEONA, UN CUENTO POPULAR DE ETIOPÍA

Hace tiempo vivía un joven llamado Abegaz. Estaba muy, muy solo. Abegaz despertó una mañana y se dio cuenta de que ya no podía postergar más la cuestión. Quería una esposa. Como no había mujeres jóvenes en edad de casarse en su aldea, Abegaz decidió visitar la aldea al otro lado de la montaña. Cargó a su burro y salió en busca de una novia.

A medida que Abegaz se acercaba a la montaña, oyó el rugido de una poderosa leona. De inmediato, saltó del burro y corrió lo más rápido que pudo. Pronto se encontró al otro lado de la montaña, con su asustado burrito siguiéndolo. Ya sin aliento, se sentó en una roca con vistas a un tranquilo prado verde donde pastaban ovejas. Allí, en medio del prado, había una hermosa pastorcita. Abegaz supo de inmediato que debía casarse con esa joven. Luego de presentarse, le pidió conocer a su padre. En menos de una semana, Abegaz estaba casado con la pastorcita, que se llamaba Meseleth.

Cuando Abegaz llevó a su esposa a su casa, estaba encantado. Basta de pantalones raídos, basta de platos sucios que lavar. Meseleth no solo era bonita sino que también era útil, y Abegaz se puso cada vez más gordo y más contento.

Un día, sin embargo, después de muchos años, Abegaz llegó a la casa y Meseleth comenzó a gritar. Trató de calmarla, pero no paraba. “Cállate”, le dijo, mientras le cubría la boca con la mano. Y Meseleth continuó gritando “¡Aaahhhh!” toda la noche con una voz estridente. Cuando salió el sol al otro día, los gritos de Meseleth continuaban. Abegaz se dio cuenta de que tenía que encontrar una cura rápido, y entonces fue corriendo hasta la casa del sanador.

“Algo malo le pasa a mi esposa”, le dijo al sanador. “No para de gritar. ¿Me puede dar alguna medicina para que se calle?”

“Yo puedo ayudarte”, dijo el sanador. “Pero primero necesito un ingrediente especial. No me queda ningún pelo de león. Si quieres que haga la medicina para curar a tu esposa, necesitaré que subas a la montaña, encuentres un león, y me traigas un pelo de su cola”.

A Abegaz no le hacía ninguna gracia la idea de encontrarse con la leona otra vez, pero no soportaba regresar a su casa donde su esposa estaba gritando. Le dio las gracias al sanador y partió hacia la montaña a la que había subido años antes.

Desde el pie de la montaña, Abegaz podía oír los rugidos de la leona, pero siguió caminando hacia ella. Finalmente, vio a la leona y, agachándose, llegó hasta 10 metros del animal. Durante largas horas, Abegaz observó en silencio mientras la leona perseguía a los monos en los árboles. Cuando estaba a punto de irse, tomó un jarro de leche de su bolso y lo puso en el claro para la leona.

Al día siguiente, Abegaz volvió a subir a la montaña. Esta vez Abegaz llegó hasta unos pocos pies de la leona. Nuevamente, se ocultó detrás de un árbol, mirando como la leona cerraba los ojos y se quedaba dormida. Cuando se fue, sacó fruta y queso de su bolsa y lo puso a los pies de la leona dormida.

El tercer día, Abegaz corrió hasta la cima de la montaña, llevando un kilo de carne cruda. Cuando la leona rugió, dijo “¡Buen día!” y extendió la mano ofreciéndole la carne. Desde ese día, Abegaz y la leona se hicieron amigos. Le cepillaba el pelaje, la ayudaba a perseguir a los monos y se acostaba junto a ella para dormir la siesta a la tarde.

“¿Puedo sacarte un pelo de la cola?” preguntó Abegaz un día. “Mi esposa lo necesita”.

La leona asintió y le arrancó un grueso pelo de la cola.

“¡Gracias!” dijo Abegaz, y empezó a correr montaña abajo.

“Un placer”, rugió la leona.

Pelo en mano, Abegaz llamó a la puerta del sanador.

“Lo tengo”, dijo. “Tengo un pelo de león”. Abegaz le contó al sanador sobre su amistad con el animal. Y luego preguntó: “¿Ahora qué tengo que hacer?” El sanador sonrió y sacudió la cabeza, diciendo: “Abegaz, Abegaz... Te has hecho amigo de una leona pero, ¿todavía no te has hecho amigo de tu esposa? ¿Quién es mejor amiga, una leona o una esposa? Ahora ve a tu casa y trata a tu mujer mejor que a la leona”.

Fuente: <http://www.peacecorps.gov/www/stories/stories.cfm?psid=66##> (solamente en inglés).

Lección 2.7

El proceso de negociación



Fundamento

La negociación forma parte habitual de la vida cotidiana, aunque puede ser difícil realizarla bien. La habilidad para negociar es sumamente valiosa para ayudar a llegar a un acuerdo a las personas tanto con intereses compartidos como opuestos. En esta lección, los alumnos aprenderán métodos básicos para negociar explorando la diferencia entre las posturas (lo que la gente quiere) y los intereses (lo que la gente necesita). Analizar los intereses de las partes en vez de sus posturas puede posibilitar que se encuentre una solución.

Objetivos

1. Definir negociación.
2. Identificar la diferencia entre posturas e intereses.
3. Identificar las características de un negociador exitoso.

Pautas

- ◆ Identidad y desarrollo individual
- ◆ Poder, autoridad y gobernanza

Duración: 60 minutos

Materiales

- Hoja de trabajo *La naranja*
- Material impreso de trabajo *Conflictos personales e internacionales*
- Material impreso *Creación de opciones*



60 minutos

Procedimientos

Definición de negociación

Nota: Los términos sobre la paz del USIP definen negociación de la siguiente manera: es el proceso de comunicación y concertación entre partes que buscan llegar a un resultado mutuamente aceptable sobre problemas que preocupan a ambas partes glossary.usip.org (solamente en inglés).

Actividad rápida: Creación de opciones

La siguiente es una actividad rápida para practicar el proceso de lluvia de ideas, que es útil para generar soluciones creativas.

1. Pregunte a los alumnos:
 - ◆ ¿Qué es una lluvia de ideas? ¿Cómo describirían el proceso?
 - ◆ ¿De qué manera creen que se puede usar una lluvia de ideas en el proceso de negociación?
2. Distribuya el material impreso *Creación de opciones* a los alumnos.
3. Recuerde al grupo las reglas básicas para una lluvia de ideas:
 - a. Todas las ideas son bienvenidas
 - b. Anotar las contribuciones sin comentar su mérito
 - c. Evitar juzgar las opciones
 - d. Evitar concentrarse en las diferencias entre las ideas
 - e. Combinar ideas relacionadas
 - f. No adjudicar nombres a las ideas
 - g. Fomentar la creatividad
 - h. Permitir que las ideas fluyan durante el mayor tiempo posible

Nota: Muchas veces a los alumnos les cuesta no comentar, ya sea de manera positiva o negativa, sobre las distintas ideas. Trate de lograr que no lo hagan. Recuérdeles que después de que se hayan expresado todas las ideas, podrán analizar los méritos de cada una de ellas.

4. Haga que toda la clase participe en una lluvia de ideas para generar ideas creativas: ¿cómo ayudarían a los camioneros a decidir qué hacer?

Si no lo sugieren, agregue una solución posible: podrían desinflar un poco las ruedas, para que puedan pasar sin dañar el techo del camión.

(continúa en la página siguiente)

1. Pida a los alumnos que comenten con un compañero alguna ocasión en la que hayan tratado de negociar por algo; quizá trataron de negociar con sus padres regresar a la casa más tarde, o quizá trataron de negociar con un profesor que les diera más tiempo para hacer una tarea. Dígales que cuando cuenten su historia compartan lo siguiente:
 - ◆ ¿Cuán satisfechos quedaron con el resultado de la negociación?
 - ◆ ¿Qué aprendieron del proceso?
2. Pida algunos voluntarios para que compartan su historia con la clase. Pida a la clase que identifique similitudes entre las historias.
3. Pida a la clase que, basándose en las similitudes en las historias, creen conjuntamente una definición de negociación. En una situación de conflicto, la negociación solamente ocurre cuando las partes del conflicto concuerdan en que existe un conflicto y que negociar o trabajar juntos permitirá obtener un mejor resultado que si actúan por separado.
4. Explique que el proceso de negociación incluye varios puntos clave:
 - a. preparación
 - b. relaciones
 - c. posturas e intereses
 - d. creación de opciones

Preparación: se refiere a reunir toda la información que pueda sobre el conflicto, mediante un análisis del conflicto (ver la lección 2.2) para asegurarse de entender el conflicto desde todas las perspectivas.

La idea de **Relaciones** se refiere a la importancia de conocer a la persona con quien uno tiene el conflicto, su historia y su cultura. Al negociar con una persona que uno conoce, es importante centrarse en preservar la relación. Al negociar con una persona a quien realmente no se conoce, es importante fomentar la confianza, en parte mediante una comunicación franca, para que el otro quiera trabajar con uno para encontrar una solución mutuamente aceptable (ver la lección 2.1). Esto no significa que las partes tengan que agradarse o hacerse amigas; significa que la confianza asegura que ambos cumplirán lo acordado.

Posturas e intereses

1. Ahora vamos a hablar sobre el tercer elemento. Escriba **Postura e Interés** en la pizarra. Lea el primer párrafo de la hoja de trabajo La naranja a los alumnos. Pídeles que identifiquen qué exigía cada hermano, o qué quería. Anote esto en la pizarra junto a **Postura**. Luego pregúnteles por qué cada hermano quería lo que quería. Si los alumnos se traban, pregúnteles qué hizo cada hermano con su mitad de la naranja (un hermano tenía hambre y se comió el interior de la naranja. El otro hermano quería la cáscara para que su madre pudiera hacer un pastel con sabor a naranja). Anote las respuestas en la pizarra junto a **Interés**.
2. Explique que cuando las personas están en conflicto y quieren algo, tienden a decir lo que quieren como una postura o una exigencia, p. ej., “Quiero un millón de dólares”, “Quiero que abandones esta tierra”, “Quiero agua potable limpia”. Las posturas a menudo no son flexibles, y pueden hacer que la negociación sea difícil. Los intereses suelen estar subyacentes y muchas veces ni siquiera son claros para la persona que expresa su postura. Explorar los intereses (o necesidades) subyacentes y

cómo satisfacerlos es una destreza clave para manejar conflictos. Al llegar a los intereses o *por qué* la persona exige lo que exige, es posible encontrar puntos en común entre las partes en conflicto, lo que puede abrir el camino a posibilidades de encontrar una solución creativa.

3. Distribuya la hoja de trabajo *La naranja* y pida a la clase que llenen la gráfica, identificando las partes, las posturas, los intereses y las acciones. Al explicar la sección de “acciones”, pregunte a los alumnos qué solución podrían haber encontrado los hermanos que hubiera satisfecho los intereses de ambos. ¿La única opción era partir la naranja en dos?
4. Distribuya la hoja de trabajo Conflictos personales e internacionales. Pida a los alumnos que regresen con sus compañeros de pareja del comienzo de la clase y que juntos llenen la gráfica con respecto a su propio conflicto personal. Deben analizar los conflictos de ambos pero solo tienen que llenar la gráfica con respecto a su propio conflicto. Pida a algunos voluntarios que compartan sus conflictos y las gráficas.
5. Guíe un debate con toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿De qué modo ver cuáles eran sus intereses los hizo pensar en distintas soluciones?
 - ◆ ¿Por qué a menudo solo vemos las posturas de las personas?
 - ◆ ¿Por qué a veces es difícil ver cuáles son los intereses?
 - ◆ ¿De qué modo emplear destrezas para escuchar con atención puede ayudar a identificar posturas e intereses en una situación de conflicto?
6. Diga a los alumnos que ahora van a aplicar las mismas destrezas en un conflicto internacional. Regrese a la información básica sobre Uganda que usaron en la Lección 2.3 y pida a los alumnos que identifiquen, con el resto de la clase, las posturas y los intereses de las partes en conflicto. Puede decirles que usen sus hojas de trabajo *Análisis* de un conflicto para que recuerden las partes.

Alternativa: Puede brindarles información básica sobre el conflicto en Irlanda del Norte (<http://www.bbc.co.uk/history/recent/troubles/>) (solamente en inglés) y mostrarles el testimonio de USIP sobre George Mitchell y su trabajo como mediador en este conflicto (www.buildingpeace.org) (solamente en inglés) y hacer que los alumnos identifiquen las posturas e intereses de las distintas partes.
7. Guíe un debate en grupos utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿De qué modo analizar las posturas e intereses en un conflicto personal puede ser diferente de analizar las posturas e intereses en un conflicto internacional?
 - ◆ ¿De qué modo pueden resultar más difíciles los demás elementos de la negociación en los conflictos internacionales, por ejemplo, cimentar la confianza y afianzar las relaciones?
 - ◆ ¿Qué aspectos del proceso de negociación creen que serían iguales independientemente del contexto del conflicto?

Evaluación:

Gráficas de negociación formal/informal; debates en parejas y con toda la clase

5. Si dispone de tiempo, puede pasar de la fase de lluvia de ideas a la fase de análisis en la cual se habla sobre las ventajas y desventajas de cada idea, como manera de eliminar las que no funcionan y reducir el número de posibilidades.
6. Guíe un debate de toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Les resultó difícil decir las opciones sin evaluarlas o analizarlas en el momento? Si fue así, ¿por qué?
 - ◆ ¿Tuvieron más ideas como grupo que las que hubiesen tenido trabajando de manera individual? ¿Por qué?
 - ◆ ¿Cuál es el valor de la creatividad en el proceso de negociación?

Nota: No en todos los conflictos se puede negociar. Algunos conflictos requieren negociación además de otras herramientas. Y a veces la gente negocia simplemente como una manera de mantener sus posturas, sin ninguna intención de encontrar una solución conjunta.

Actividad para ampliar 1

Si no mostró el video del testimonio del USIP sobre Betty Bigombe, que ayudó a negociar la paz en la guerra civil de Uganda (www.buildingpeace.org) (solamente en inglés) en la Lección 2.3, haga que los alumnos vean el video y agregue datos a la gráfica basados en la información que proporciona el video.

Actividad para ampliar 2

Pida a los alumnos que investiguen conflictos internacionales actuales, p. ej., en Congo, Afganistán, Colombia, Irak, Mindanao, Cachemira, Israel-territorios palestinos, etc., e identifique las posturas e intereses de las distintas partes. Haga que compartan con la clase lo que averiguaron.

Actividad para ampliar 3

Repase conflictos históricos que hayan estudiado los alumnos con usted e identifique las posturas e intereses de las distintas partes.

Lesson 2.7 HOJA DE TRABAJO: LA NARANJA

Situación: Dos hermanos encuentran una naranja en la mesa y comienzan a discutir sobre quién debe tomarla. Uno de ellos dice: “Yo debo tomar la naranja porque soy el mayor”. El otro responde, “No, yo debo tomarla porque la vi primero”. Pelean por un rato sobre quién tiene razón, y finalmente deciden cortarla en dos. Uno de ellos pela su mitad de la naranja, come la pulpa, y bota la cáscara. El otro toma su mitad, bota la pulpa, y le lleva la cáscara a la madre, que está haciendo un pastel.

Instrucciones: Complete la gráfica usando la información de la situación con la naranja.

	Partes: ¿Entre quiénes es el conflicto?	Posturas: ¿Qué exigen las partes?	Intereses: ¿Por qué cada parte quiere lo que exige? ¿Qué necesitan?	Acción: ¿Qué podría hacer cada parte para lograr lo que quiere?
Parte 1 (nombre)				
Parte 2 (nombre)				

Lección 2.7 HOJA DE TRABAJO: CONFLICTOS PERSONALES E INTERNACIONALES

Conflicto personal: Complete la gráfica basándose en un conflicto personal.

	Partes: ¿Entre quiénes es el conflicto?	Posturas: ¿Qué exigen las partes?	Intereses: ¿Por qué cada parte quiere lo que exige? ¿Qué necesitan?	Acción: ¿Qué podría hacer cada parte para lograr lo que quiere?
Parte 1 (nombre)				
Parte 2 (nombre)				

Lección 2.7 HOJA DE TRABAJO: CONFLICTOS PERSONALES E INTERNACIONALES

(continuación)

Conflicto internacional: Complete la gráfica basándose en el conflicto en Uganda.

	Partes: ¿Entre quiénes es el conflicto?	Posturas: ¿Qué exigen las partes?	Intereses: ¿Por qué cada parte quiere lo que exige? ¿Qué necesitan?	Acción: ¿Qué podría hacer cada parte para lograr lo que quiere?
Parte 1 (nombre)				
Parte 2 (nombre)				

Lección 2.7 MATERIAL IMPRESO: CREACIÓN DE OPCIONES

Situación:

Dos camioneros conducen por una carretera para entregar un cargamento de ayuda humanitaria (comida, agua, suministros médicos) a una aldea que se ha visto devastada por un violento conflicto. Al ir conduciendo, pasan por debajo de un puente. El puente no es lo suficientemente alto, así que el camión queda atorado y el techo del camión se daña mucho. Comienzan a acumularse automóviles detrás y la fila ya tiene casi 2 kilómetros de largo. Uno de los camioneros cree que deberían continuar avanzando y forzar el camión hasta el otro lado del túnel, aunque se dañe el techo y parte de la carga que transportan. El otro camionero cree que deben dar marcha atrás, aunque el tráfico que tienen detrás lo hace muy difícil.

- ◆ ¿Qué otra cosa podrían hacer?

Lección 2.8

Dramatización de una negociación



Fundamento

Esta lección permite a los alumnos practicar en un mismo ejercicio todas las destrezas del juego de herramientas presentadas hasta ahora: análisis del conflicto, estilos de conflicto, escuchar con atención, cimentar las relaciones y la confianza, identificar deseos y necesidades, y resolver problemas de manera creativa. La situación tiene lugar en Kosovo, para que los alumnos piensen en cómo se pueden usar estas destrezas en conflictos que van desde escenarios personales hasta internacionales. No obstante, el conflicto podría ocurrir en cualquier parte. Si cree que proporcionarles información básica sobre Kosovo resultará muy difícil o llevará mucho tiempo, puede cambiar el lugar a un sitio más conocido para los alumnos.

Objetivos

1. Mejorar las destrezas de negociación de los alumnos.
2. Aplicar los principios clave y las destrezas de negociación a una situación realista.

Pautas

- ◆ Identidad y desarrollo individual
- ◆ Poder, autoridad y gobernanza

Duración: 90 minutos si la preparación se realiza en la clase; 50 minutos si la preparación se hace como tarea para el hogar la noche antes.

Materiales

- Hoja de trabajo *Análisis de un conflicto*
- Material impreso *Competencia por un contrato de la UNMIK en Kosovo—Situación*
- Material impreso *Competencia por un contrato de la UNMIK en Kosovo—Papeles*
- Hoja de trabajo *Preparación para la negociación*
- Fuente de información básica sobre el conflicto en Kosovo:
http://news.bbc.co.uk/2/hi/special_report/1998/kosovo/305008.stm
(solamente en inglés).



90 minutos

Nota: Si cree que averiguar sobre los antecedentes de Kosovo es demasiado difícil para su clase, puede cambiar el contexto. La dinámica concreta de la negociación puede ocurrir en cualquier entorno posterior a un conflicto, de modo que puede cambiar a un contexto que resulte familiar para sus alumnos.

Actividad para ampliar

Pida a los alumnos que averigüen sobre conflictos internacionales (pasados y actuales) y describan los procesos de negociación. ¿Quién intervino en la negociación? ¿Cuánto duró? ¿Qué resultados produjo? ¿El proceso de negociación produjo una paz duradera? Algunos ejemplos incluyen: Irlanda del Norte; Aceh (Indonesia); Cachemira; el conflicto árabe-israelí; Sudán; los Balcanes, etc.

Nota: Esta dramatización basada en Kosovo es un ejemplo de un conflicto interpersonal que tiene lugar en el contexto de un conflicto mayor.

Procedimientos

1. Explique a los alumnos que tendrán la oportunidad de practicar sus destrezas para negociar con un compañero.
2. Según el grado de conocimiento previo de sus alumnos, repase el conflicto en Kosovo. Tal vez quiera usar la hoja de trabajo *Análisis de un conflicto* para ayudarlos a analizar el conflicto en Kosovo. La situación de negociación no aporta suficientes detalles para realizar un análisis exhaustivo del conflicto. (Si no dispone de suficiente tiempo, pida a los alumnos que averigüen sobre el conflicto en Kosovo como tarea para el hogar la noche antes).
3. Distribuya el material impreso *Competencia por un contrato de la UNMIK en Kosovo — Situación* y léalo en la clase. Responda a las preguntas que surjan. (Si no dispone de suficiente tiempo, distribuya la situación como tarea para el hogar la noche antes).
4. Recuerde a los alumnos cuáles son los elementos clave de una negociación: estar preparado, entablar una relación, identificar intereses, buscar soluciones creativas.
5. Divida a los alumnos en parejas y asigne a una persona de cada pareja el papel de propietario del taller de enderezado y pintura, y al otro el de propietario del taller de reparación de motores. Distribuya papeles del material impreso *Competencia por un contrato de la UNMIK en Kosovo — Papeles*.

Alternativa: Según el grado de habilidad de sus alumnos, puede elegir que la negociación se realice en grupos de cuatro: dos propietarios de un taller de enderezado y pintura, y dos propietarios de un taller de reparación de motores. Esto les permite trabajar juntos en su papel y durante la negociación pueden tomar recesos para analizar la estrategia a seguir entre ellos.

6. Preparación: Haga que los propietarios del taller de enderezado y pintura se reúnan de un lado y los propietarios del taller de reparación de motores se reúnan del otro lado. Distribuya la hoja de trabajo *Preparación para la negociación* y haga que los alumnos trabajen conjuntamente dentro del grupo de su papel para completarla.
7. Pida a todos que formen de nuevo sus parejas de negociación y que comiencen la negociación. Deles 20 minutos para negociar.
8. Guíe una conversación con toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Qué resultados produjeron sus negociaciones?
 - ◆ ¿Qué estrategias usaron?
 - ◆ ¿Qué dificultades encontraron mientras negociaban?
 - ◆ ¿Cómo pudieron pasar de las posturas a los intereses?
 - ◆ ¿Qué aprendieron de la dramatización que los ayudará en futuras negociaciones?

Evaluación:

Hojas de trabajo completadas y conversaciones en grupos pequeños/con toda la clase

Lección 2.8 HOJA DE TRABAJO: ANÁLISIS DE UN CONFLICTO

1. Describa el conflicto en una oración.
2. ¿De qué tipo de conflicto se trata? (interno, interpersonal)
3. **TEMAS:** ¿Cuáles son los orígenes del conflicto? (p. ej., recursos, valores, necesidades)
4. **PARTES:** ¿Cuántas partes (diferentes personas o grupos) están involucradas en el conflicto? Nómbralas.
5. **RELACIÓN:** Describa la relación entre las distintas partes.
6. **HISTORIA:** ¿Cuál es la historia del conflicto? ¿Cuánto hace que existe? ¿Es recurrente? ¿Qué tan grave es?
7. **ESTILOS:** ¿De qué manera están enfrentando el conflicto las partes en la actualidad?
8. **MANEJO:** ¿Qué pueden hacer las partes para avanzar hacia una solución del conflicto?

Lección 2.8 MATERIAL IMPRESO: COMPETENCIA POR UN CONTRATO DE LA UNMIK EN KOSOVO—SITUACIÓN

Información básica:

El lugar es Kosovo. El año, 2002. Las terribles condiciones en los caminos, sumadas a un enorme flujo de emigrados que regresaron de Europa del Este tras la guerra, provocaron que hubiera miles de automóviles abandonados a lo largo de las carreteras.

Si bien la economía está comenzando a revivir, los agricultores que van rumbo al mercado y otros conductores están teniendo dificultades para poder avanzar entre las carrocerías retorcidas. La Misión de las Naciones Unidas en Kosovo (United Nations Mission in Kosovo, UNMIK) ha decidido que contratarán a alguien para que se ocupe de la limpieza. Un taller de enderezado y pintura quiere y necesita el contrato, al igual que otro taller de reparación de motores. Los dos propietarios de los talleres se encuentran en la oficina de la UNMIK cuando van a presentar sus propuestas para la licitación del contrato.

Lección 2.8 MATERIAL IMPRESO: COMPETENCIA POR UN CONTRATO DE LA UNMIK EN KOSOVO—PAPELES

Propietario de taller de enderezado y pintura: Usted es el propietario de un taller de enderezado y pintura. Tiene cinco hijos y una esposa que mantener. A causa de la guerra, muchos automóviles están dañados. Si bien usted puede reparar puertas abolladas y guardabarros doblados en la mayoría de los vehículos, algunos chasis están tan dañados que no se pueden reparar y usted necesita los repuestos del fabricante europeo. No puede atender muchos pedidos porque es muy difícil conseguir los paneles y las piezas. A su familia cada vez le faltan más cosas.

Se ha enterado de que las Naciones Unidas han publicado un pedido de licitación para remolcar los automóviles destruidos y abandonados. Esta podría ser su oportunidad para encontrar muchos de los repuestos que le faltan. Ha decidido ir a la oficina de la UNMIK hoy mismo para presentar su licitación para el contrato. Se enteró de que otra persona de su zona también está interesada en el contrato. Usted la reconoce cuando entra en la oficina. Como su familia pasa tantas necesidades, usted quisiera poder disuadir a la otra persona de que presente su licitación para el contrato, pero el orgullo se lo impide. Cuando la otra persona se sienta junto a usted, usted decide tratar de negociar y llegar a algún acuerdo.

Propietario de un taller de reparación de motores: Usted es el propietario de una empresa de reparación de motores. Muchos automóviles necesitan reparación después de la guerra, pero es imposible encontrar repuestos. Solamente puede reparar los motores de unos pocos. Necesita los repuestos nuevos de los fabricantes europeos. Tiene muchos pedidos atrasados que no puede atender. Tiene a sus padres ancianos y una familia que mantener.

Se ha enterado de que las Naciones Unidas han publicado un pedido de licitación para remolcar los automóviles destruidos y abandonados en su zona. Esta podría ser su oportunidad para encontrar muchos de los repuestos que le faltan. Ha decidido ir a la oficina de la UNMIK hoy mismo para presentar su licitación para el contrato. Se enteró de que otra persona de su zona también está interesada en el contrato. Usted la reconoce cuando entra en la oficina. Como su familia pasa tantas necesidades, usted quisiera poder disuadir a la otra persona de que presente su licitación para el contrato, pero el orgullo se lo impide. Cuando la otra persona se sienta junto a usted, usted decide tratar de negociar y llegar a algún acuerdo.

Lección 2.8 HOJA DE TRABAJO: PREPARACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN

Instrucciones: A fin de prepararse para la negociación, responda a las siguientes preguntas.

¿Cuál es su objetivo en la negociación?

¿Cuáles son los temas clave para usted?

¿Cuál es su postura? ¿Cuáles son sus intereses?

¿Sobre qué cosas está dispuesto a ceder algo? ¿Sobre qué cosas definitivamente no está dispuesto a ceder nada?

¿Qué estrategia o estilo de conflicto usará al abordar la negociación? ¿Cómo podría reaccionar la otra parte si aborda la negociación de esta manera, y cómo responderá usted?

Lección 2.9

La mediación de conflictos



Fundamento

La mediación se usa como un método alternativo eficaz para resolver disputas en muchos contextos, desde disputas entre vecinos hasta conflictos internacionales. La capacitación para la mediación brinda a los alumnos las destrezas y los procesos necesarios para ayudar a otras personas a asumir la responsabilidad de resolver sus propios conflictos. En esta lección, los alumnos aprenderán cuál es el papel del mediador como tercero y comenzarán a practicar destrezas que ayudarán a las partes a negociar soluciones para su conflicto.

Objetivos

1. Entender cuál es el papel del mediador en la resolución de disputas.
2. Identificar las destrezas y los procesos básicos utilizados por los mediadores eficaces.
3. Desarrollar destrezas básicas de mediación e implementar procesos.

Pautas

- ◆ Identidad y desarrollo individual
- ◆ Poder, autoridad y gobernanza

Duración: 120 minutos

Materiales

- Material impreso *El proceso de mediación*
- Material impreso *Instrucciones para el mediador*
- Hoja de trabajo *Preparación de los papeles para las partes del conflicto*
- Material impreso *Papeles en la mediación de un conflicto*
- Fichas grandes
- Marcadores
- Papel de rotafolio o pizarra blanca



30 minutos

Parte 1

Procedimientos

Introducción (15 minutos)

1. Entregue una ficha grande a cada alumno. De un lado de la ficha, pida a los alumnos que escriban 'Estrategias' y, del otro lado, que escriban 'Destrezas'.
2. Pida a los alumnos que piensen en una situación en su vida en la que dos personas o grupos estaban en desacuerdo sobre algo, y ellos trataron de ayudar a resolverlo. Por ejemplo, quizá tratar de resolver una discusión entre amigos sobre cuál película ver, entre sus hermanos sobre quién iba a viajar en el asiento delantero del automóvil o entre niños que lloraban por no querer compartir un juguete. Si no pueden pensar en ninguna situación de este tipo, pídeles que traten de recordar alguna vez que otra persona haya tratado de resolver un desacuerdo. Díales que piensen en:
 - ◆ ¿Qué hicieron ellos para resolver el conflicto?
 - ◆ ¿Cuál fue el resultado?
3. Díales a los alumnos que, debajo de Estrategias, escriban las cosas específicas que hicieron para ayudar a resolver el conflicto. Por ejemplo, ¿preguntaron a las partes qué era lo que querían? ¿Trataron de idear una solución? ¿Los ayudaron a pensar en posibles soluciones para resolver el desacuerdo?
4. Díales a los alumnos que, debajo de Destrezas, escriban qué destrezas utilizaron para ayudar a resolver el conflicto. Recuérdeles, como opciones, las destrezas que practicaron en las lecciones anteriores: la comunicación no verbal, escuchar con atención, resolución de problemas y negociación.
5. Haga dos columnas en la pizarra con las estrategias de un lado y las destrezas en el otro, divididas por una raya vertical, y pida a los alumnos que compartan sus respuestas. Anote las estrategias y las destrezas en la pizarra.
6. Diga a los alumnos que en esta lección deberán explorar qué se necesita para ser un mediador eficaz, y que muchas de las estrategias y destrezas que han identificado podrían ser útiles no solo a nivel interpersonal sino también para manejar conflictos a nivel nacional e internacional.

¿Qué es la mediación? (15 minutos)

1. Pida a los alumnos que digan cuál piensan que es la definición de mediación. Escriba las respuestas en la pizarra. Escriba la siguiente definición en la pizarra (de los términos sobre la paz del USIP) y haga que un alumno la lea en voz alta.

La mediación es un modo de negociación en el cual un tercero mutuamente aceptable ayuda a las partes en conflicto a encontrar una solución que ellos solos no pueden encontrar.
2. Pregunte si alguno tiene alguna pregunta sobre la definición. Aclare los elementos de la definición. Por ejemplo, 'tercero' se refiere a alguien que no es una parte del conflicto, o que es ajena al conflicto.
3. Mencione que los mediadores tratan de ser imparciales pero eso no significa que no tengan una opinión. Todo el mundo tiene una opinión. El mediador, sin embargo, no debe emitir su opinión ni imponer su criterio sobre la situación, para de este modo permitir un acceso equitativo al proceso de mediación, y para asegurarse de que las partes lleguen a su propio acuerdo. La mayoría de las mediaciones son voluntarias, lo que

significa que todos, incluido el mediador, pueden abandonar el proceso en cualquier momento. En un contexto interpersonal, la mediación es confidencial pero en un contexto internacional no siempre es así. Un mediador puede optar por usar los medios de comunicación para presionar a las partes en conflicto.

4. Guíe un debate en grupos utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿En qué se diferencia la mediación de la negociación? (Destaque que en la negociación dos partes o más conversan directamente una con otra para llegar a un acuerdo, mientras que la mediación es guiada por un tercero que ayuda a las partes del conflicto a entender los temas que constituyen el conflicto y negocia soluciones para el conflicto).
 - ◆ Repase la lista de destrezas y estrategias del principio de la lección. ¿Hay alguna estrategia que tal vez no resulte apropiada para el papel de mediador? ¿Por qué no? Por ejemplo, resolver el problema para ambas partes, en vez de dejar que ellos lleguen a sus propias conclusiones. Tache las estrategias que sean inapropiadas para la mediación.
 - ◆ ¿Hay alguna destreza o estrategia que quisiera agregar a la lista? Por ejemplo, debajo de Destrezas: mantener la imparcialidad, facilitar el diálogo. Comente que los alumnos aprenderán más estrategias cuando repasen el proceso básico de mediación más adelante en la lección.
 - ◆ ¿En qué circunstancias sería la mediación una manera apropiada y eficaz de resolver conflictos entre las personas?

Parte 2

El proceso de mediación y las destrezas necesarias (40 minutos)

1. Anuncie a la clase: “Ahora que hemos tenido la oportunidad de entender la definición y el uso apropiado de la mediación para resolver conflictos, vamos a repasar los pasos que conlleva guiar a las partes a lo largo del proceso de mediación”. Distribuya el material impreso *El proceso de mediación*. Según el nivel de su grupo, puede optar por modificar o simplificar el material impreso.
2. Repase cada uno de los pasos de la mediación con la clase. Destaque especialmente los pasos 2 y 3: una de las destrezas más importantes de un mediador es la capacidad de hacer que las partes se sientan escuchadas y comprendidas reflejando y repitiendo lo que ellas sienten y expresan, así como replantear la conversación, desde sus posturas hasta sus intereses.
3. Recuérdeles que las posturas son lo que las partes quieren o no quieren. Las posturas pueden basarse en hechos reales pero estar muy cargadas de emoción. Puede resultar útil separar los hechos de las emociones. También es importante que el mediador verifique los hechos. Por ejemplo, “No soporto cuando pone la música fuerte. Quiero que se mude” o “Es una mentirosa. No quiero volver a hablar con ella”. Los intereses son subyacentes y muchas veces se pueden entender preguntando *por qué*. En la primera situación, el interés podría ser que quiere estudiar en silencio. En la segunda situación, el interés podría ser la necesidad de confiar.

Dramatizaciones (50 minutos)

1. Divida la clase en grupos de tres o cuatro. Indique a cada grupo que elijan un mediador (o dos, si se trata de un grupo de cuatro), y dos partes en conflicto. Si se pueden cambiar las sillas de lugar, dígales que arreglen las sillas en forma de triángulo, con las dos partes en conflicto sentadas lado



90 minutos

Nota: Hay distintos tipos de intereses: sustantivos, p. ej., tierra; procesales, p. ej., justicia o proceso de repatriación; de relación, p. ej., confianza; y emocionales, p. ej., reconocer agravios. Los alumnos no necesitan identificar los tipos de intereses, pero puede resultar útil que el instructor lo haga para ayudar a los alumnos a saber cuáles son.

Actividad para ampliar 1

Muéstreles el testimonio del USIP sobre George Mitchell en www.buildingpeace.org (solamente en inglés). A partir de los comentarios de Mitchell, haga que los alumnos identifiquen los elementos del proceso de mediación que usaron, así como las destrezas que aplicaron.

- a lado frente al mediador. Distribuya a cada grupo papeles del material impreso *Papeles en la mediación de un conflicto*. No hay una situación de fondo para que lean los alumnos, ya que cada papel establece el conflicto.
2. Pida a los alumnos que se reúnan en grupos del mismo papel (todos los mediadores juntos, todos los “parte 1” juntos y todos los “parte 2” juntos) y que dediquen 10 minutos a prepararse para la mediación. Distribuya el material impreso *Instrucciones para el mediador* a los mediadores. Deben usarlo durante la mediación. Pueden usar el material impreso *El proceso de mediación* para prepararse para la mediación. Distribuya la hoja de trabajo *Preparación de los papeles para las partes del conflicto* a las partes 1 y 2 para que la completen dentro del grupo de su papel.
 3. Diga a los alumnos que regresen a sus tríos/cuartetos de mediación y asígneles 20 minutos para la mediación.
 4. Después de que los alumnos hayan realizado la dramatización, pídeles que comenten sus repuestas a las siguientes preguntas dentro de su grupo. Puede escribir los puntos a tratar en la pizarra a modo de guía.
 - a. Mediador: ¿Qué creen que hicieron bien en la mediación? ¿Tienen alguna pregunta para las partes? ¿Qué les pareció más complicado o difícil? ¿Qué harían distinto la próxima vez?
 - b. Partes: Digan al mediador lo que hizo que funcionó bien. Sean específicos y mencionen los comportamientos, las palabras y el lenguaje corporal. ¿De qué modo manejó el proceso el mediador? ¿Qué hubiesen hecho o tratado de hacer de manera diferente? ¿Qué creen que podría haber sido más eficaz?
 5. Guíe un debate en grupo:
 - ◆ ¿Cuál fue el resultado final de su mediación? ¿Tuvieron la oportunidad de encontrar soluciones? Si no fue así, ¿cuáles creen que podrían haber funcionado?
 - ◆ ¿Qué posturas, intereses y temas identificaron?
 - ◆ ¿Qué les resultó fácil de ser mediador?
 - ◆ ¿Qué les resultó difícil de ser mediador?
 - ◆ Para las partes del conflicto, ¿qué les pareció tener a alguien mediando en su desacuerdo?
 - ◆ ¿Qué destrezas creen que ya poseen que resultan útiles para un mediador? ¿Qué destrezas creen que necesitan mejorar?
 - ◆ ¿De qué modo les puede ayudar desarrollar destrezas para la mediación a ser constructores de paz todos los días?
 - ◆ ¿De qué modo sería más difícil la mediación si el conflicto fuera internacional y las partes estuvieran en guerra? ¿Qué obstáculos podría tener que superar el mediador?

Evaluación:

Hojas de trabajo y participación en conversaciones en grupos pequeños y en grupo grande

Lección 2.9 MATERIAL IMPRESO: EL PROCESO DE MEDIACIÓN

El siguiente es el proceso básico, formado por cinco pasos, para un proceso formal de mediación, si bien algunos elementos de estos pasos podrían usarse para mediar disputas en un contexto informal.

Orientación

El mediador explica el proceso de mediación y establece la confianza y la comprensión mutuas con las partes.

- ◆ Explica los 5 pasos del proceso de mediación a las partes.
- ◆ Establece reglas de convivencia (*por ejemplo, no gritar, insultar ni tener contacto físico; una sola persona habla a la vez*).
- ◆ Comienza la sesión de diálogo.

“Voy a dedicar un momento a explicar el proceso de mediación y mi papel en él para asegurarme de que todos entiendan el proceso”.

1. *Yo soy imparcial en este proceso. Mi tarea consiste en escuchar, hacer preguntas y aclarar qué es importante. En este caso, no doy consejos, no decido quién tiene razón o quién está equivocado ni tomo partido. Como mediador en este proceso, mantengo la confidencialidad, excepto en casos de abuso o amenazas de violencia. Esta mediación es voluntaria. Estamos todos aquí por voluntad propia y podemos dar por terminado el proceso en cualquier momento.*
2. *Explicaré el proceso (lo que estoy haciendo ahora).*
3. *Ambos me contarán sobre el conflicto y yo les haré preguntas para aclarar.*
4. *Definiremos el éxito estableciendo ciertos criterios en relación con los cuales podremos evaluar posibles soluciones.*
5. *Todos buscarán soluciones creativas.*
6. *Evaluarán las diversas soluciones para ver cuáles cumplen los criterios que hemos definido.*
7. *Cuando encuentren áreas de acuerdo, pueden ponerlas por escrito y todos pueden firmarlas si quieren y recibir una copia.*

1. Explorar intereses (contar la historia):

El mediador invita a cada parte a hablar sobre el conflicto, por turnos, con sus propias palabras (contar su historia), hace preguntas para aclarar puntos y parafrasea los sentimientos y los temas que expresan las partes para asegurarse de que todo se entienda. El objetivo aquí es identificar los intereses para que las partes se sientan escuchadas.

“Ahora, les pediré a ambos que hablen sobre los temas que los trajeron a la mediación. Luego comprobaré si entendí lo que han dicho. Y finalmente haré preguntas para comprender mejor qué quieren tratar en la mediación. ¿Quién desea comenzar?”

2. Definir el éxito (pasar de enunciados negativos a enunciados positivos de los intereses)

El mediador debe reconocer las posturas, confirmar las emociones/quejas y luego replantear el interés. Replantea los enunciados de las partes, pasando de acusaciones o dudas a enunciados de los intereses. Estos intereses pueden usarse como criterios para evaluar las distintas opciones. En este proceso, el papel del mediador es encontrar criterios que lleven a un acuerdo conciliatorio.

Ejemplo 1

Parte: ¿Le gustaría jugar junto a este basural?

Mediador: Por lo visto, le preocupa su seguridad.

Criterio: Cualquier solución a este problema debe tener en cuenta su seguridad.

Ejemplo 2

Parte 1 a parte 2: Esto es una pérdida de tiempo. Usted ya había decidido lo que iba a hacer antes de llegar.

Mediador: Parece que quiere asegurarse de que, cuando le pedimos su opinión y la da, pueda influir realmente en el resultado.

Criterio: El proceso para negociar una solución debe incluir todas las opiniones. El acuerdo debe reflejar lo dicho por todas las partes.

3. Desarrollar opciones (lluvia de ideas)

Una vez que se han identificado los temas y se han establecido los criterios para el éxito (en el ejemplo 1, cualquier solución a este problema debe tener en cuenta la seguridad), el mediador puede ayudar a las partes a pensar en la mayor cantidad de ideas posible fomentando la creatividad.

“Ahora pasaremos a la fase de resolución del problema. Aunque es posible que antes se hayan centrado en el pasado, durante el resto de la mediación nos centraremos en encontrar soluciones para el futuro. Comenzando con el problema de _____, ¿qué cosas podrían hacer para resolver este conflicto? Sean creativos, y piensen en qué cosas pueden hacer personalmente. Las escribiré todas. No critiquen ni eliminen las ideas de los otros cuando las oigan. Tendrán la oportunidad de evaluarlas para buscar puntos de acuerdo más adelante”.

- ◆ Recopile las posibles soluciones y escríbalas en una lista. Hágalo como una posibilidad de acción, usando verbos y sustantivos. Por ejemplo, Conflicto personal: Samuel empezará un empleo a tiempo parcial. El Norte y el Sur compartirán el poder en el gobierno.
- ◆ Aliente a las partes a reflexionar sobre soluciones que mejoren y definan su relación en el futuro. *“Ambos mencionaron que necesitan _____. ¿Qué pueden hacer juntos para lograrlo?”*
Una vez que estén escritas todas las soluciones posibles, un tema a la vez, pida a las partes que identifiquen con cuál de las soluciones pueden estar de acuerdo ambas y márkuela en la lista con un círculo.

4. Evaluar y seleccionar opciones

El mediador luego busca áreas de interés común y ayuda a las partes a negociar cuáles soluciones estarían dispuestas a aceptar. Por ejemplo, con respecto al tema de la hora de regresar a casa: *José regresará a casa a las 10 de la noche entre semana. La mamá le prestará el automóvil a José los fines de semana para que regrese a casa por la noche.*

5. Probar el acuerdo y ponerlo por escrito

Una vez que las partes hayan identificado áreas de acuerdo, en esta siguiente fase, antes de escribir un acuerdo formal para firmarlo, el mediador se asegura de que las áreas de acuerdo sean específicas y realistas, y que satisfagan los intereses de todas las partes involucradas. Es importante recordar, sin embargo, que la mayoría de los acuerdos sostenibles requieren que todas las partes cedan algo.

“En este momento, tomaremos los puntos en los que se han puesto de acuerdo y los pondremos por escrito para que los firmen si lo desean”.

Lección 2.9 MATERIAL IMPRESO: INSTRUCCIONES PARA EL MEDIADOR

Mediador:

Conflicto: Mediará en un conflicto entre dos compañeros de habitación: la parte A, Raquel/Ricardo, y la parte B, Natalia/Natán son compañeros que no se llevan bien. Ambos quieren encontrar otro apartamento o un nuevo compañero pero eso no es posible, ya que no quedan más lugares cerca de la universidad.

Instrucciones: Comience la mediación con la siguiente introducción. Luego, escuche el punto de vista de cada parte empleando las técnicas de escuchar con atención a fin de identificar los sentimientos, valores y temas a resolver en la mediación, y asegúrese de que ambas partes se sientan escuchadas y comprendidas.

“Voy a dedicar un momento a explicar el proceso de mediación y mi papel en él para asegurarme de que todos entiendan el proceso”.

1. *Yo soy imparcial en este proceso. Mi tarea consiste en escuchar, hacer preguntas y aclarar qué es importante. En este caso, no doy consejos, no decido quién tiene razón o quién está equivocado ni tomo partido. Como mediador en este proceso, mantengo la confidencialidad, excepto en casos de abuso o amenazas de violencia. Esta mediación es voluntaria. Estamos todos aquí por voluntad propia y podemos dar por terminado el proceso en cualquier momento.*
2. *Explicaré el proceso (lo que estoy haciendo ahora).*
3. *Ambos me contarán sobre el conflicto y yo les haré preguntas para aclarar.*
4. *Definiremos el éxito estableciendo ciertos criterios en relación con los cuales podremos evaluar posibles soluciones.*
5. *Todos buscarán soluciones creativas.*
6. *Evaluarán las diversas soluciones para ver cuáles cumplen los criterios que hemos definido.*
7. *Cuando encuentren áreas de acuerdo, pueden ponerlas por escrito y todos pueden firmarlas si quieren y recibir una copia.*

“Ahora, les pediré a ambos que hablen sobre los problemas que los trajeron a la mediación. Luego comprobaré si entendí lo que han dicho. Y finalmente haré preguntas para comprender mejor qué quieren tratar en la mediación. ¿Quién desea comenzar?”

Asegúrese de que cada parte diga su punto de vista sin interrupción. Luego, usando la gráfica para escuchar y reflejar, procure entender sus puntos de vista parafraseando lo que dijo cada uno y pidiéndoles que aclaren lo que sienten y determinen los intereses que le ayudarán a identificar los problemas que hay que resolver.

Lección 2.9 HOJA DE TRABAJO: PREPARACIÓN DE PAPELES PARA LAS PARTES EN CONFLICTO

Instrucciones: Para prepararse para la mediación, responda a las siguientes preguntas.

¿Cuál es su objetivo en la mediación? ¿Qué espera que suceda?

¿Cuáles son los temas clave para usted?

¿Cuál es su postura? ¿Cuáles son sus intereses?

¿Sobre qué cosas está dispuesto a ceder algo? ¿Sobre qué cosas definitivamente no está dispuesto a ceder nada?

¿Qué estrategia o estilo de conflicto usará al encarar la negociación?

Lección 2.9 MATERIAL IMPRESO: PAPELES EN LA MEDIACIÓN DE UN CONFLICTO

Parte 1: Raquel/Ricardo

Usted es un alumno de intercambio en Alemania. Su compañero de cuarto también lo es. Los dos viven en un apartamento para estudiantes de dos cuartos con una pequeña sala, baño y cocina. Está descontento con la situación actual. Le cuesta estudiar porque su compañero pone música muy alta tarde por la noche. Le ha pedido que deje de hacerlo, pero no le hace caso. Además, a su compañero le gusta recibir amigos, pero usted quiere tener privacidad. Quiere encontrar otro apartamento pero la universidad dice que no hay dónde ir y le han sugerido que vaya a la oficina de orientación para que un mediador estudiantil le ayude a resolver sus problemas. Acepta con reservas. Quiere que su compañero deje de poner música a todo volumen y que respete su privacidad.

Parte 2: Natalia/Natán

Usted es un alumno de intercambio en Alemania. Su compañero de cuarto también lo es. Los dos viven en un apartamento para estudiantes de dos cuartos con una pequeña sala, baño y cocina. Está muy insatisfecho con la situación actual. Su compañero es muy desordenado y deja sus cosas por todas partes. La cocina está tan sucia después de que termina de comer que ha empezado a encontrar cucarachas por todas partes. Además, le gusta tener la televisión prendida todo el tiempo para poder oír alemán pero esto a usted le saca de sus casillas, especialmente porque le gusta poner música. Quiere encontrar otro apartamento pero la universidad dice que no hay dónde ir y le han sugerido que vaya a la oficina de orientación para que un mediador estudiantil le ayude a resolver sus problemas. Acepta con reservas. Quiere que su compañero preste más atención al hecho de que vive con otra persona y que cuide más del espacio compartido.

Parte 3: Boris, el mediador

Usted es un alumno de tercer año en su universidad en Alemania. Ha sido mediador estudiantil en la oficina de orientación durante dos años y disfruta ayudando a la gente a resolver sus problemas. Le gusta ayudarlos a darse cuenta de los intereses subyacentes y buscar soluciones creativas cuando las partes parecen estar atoradas. Usted cree que todos los conflictos pueden tener un final feliz.

Le han pedido que medie en un conflicto entre dos compañeros de cuarto que son nuevos en la universidad y quieren dejar de vivir juntos después de tan solo dos meses.

Lección 2.10

Práctica avanzada de la mediación



Fundamento

Las destrezas necesarias para mediar en conflictos interpersonales son muy similares a las necesarias para mediar en conflictos entre grupos y entre países. En esta lección, los alumnos participan en una dramatización con toda la clase sobre un conflicto entre naciones, lo que les permite aplicar las destrezas aprendidas con el juego de herramientas.

Objetivo

1. Entender cómo/ si se pueden aplicar las mismas destrezas en distintos niveles de conflicto.
2. Aplicar las destrezas para manejar conflictos aprendidas en el juego de herramientas en un contexto de mediación.

Pautas

- ◆ Identidad y desarrollo individual
- ◆ Poder, autoridad y gobernanza

Duración: 90 minutos

Materiales

- Material impreso *El futuro de las jirafas—Situación*
- Material impreso *El futuro de las jirafas—Papeles*
- Material impreso *Preparación de los papeles para las partes del conflicto*
- Hoja de trabajo *Análisis de un conflicto*
- Material impreso *El proceso de mediación* (optativo para repaso)
- Material impreso *Instrucciones para el mediador*



90 minutos

Actividad para ampliar 1

Pida a los alumnos que investiguen sobre procesos de mediación internacionales actuales, p. ej., el conflicto árabe-israelí o el conflicto en Mindanao, Filipinas. Haga que completen la hoja de trabajo Análisis de un conflicto y que identifiquen desde cuándo existe el proceso, qué obstáculos han enfrentado los mediadores y en qué etapa se encuentra hoy el proceso de mediación. Haga que compartan lo que encontraron.

Procedimientos

1. Explique a los alumnos que ahora realizarán una dramatización compleja con toda la clase. Distribuya los materiales impresos *El futuro de las jirafas— Situación y Papeles*. Hay once papeles, incluido el de mediador, de modo que varias personas tendrán el mismo papel (las personas que tengan el mismo papel formarán su propio grupo de trabajo). (5 minutos)
2. Haga que los alumnos se junten con los de su mismo grupo y distribuya la hoja de trabajo *Análisis de un conflicto*. Asigne un elemento distinto de la hoja de trabajo de análisis a cada grupo (más de un grupo tendrá el mismo elemento, ya que hay once grupos de papeles y solo ocho elementos de análisis del conflicto). Para ahorrar tiempo puede distribuir la situación y hacer que los alumnos completen la hoja de trabajo Análisis de un conflicto como tarea para el hogar la noche antes. (15 minutos)
3. Haga que los alumnos compartan las respuestas con los otros miembros de su grupo. (10 minutos)
4. Distribuya la hoja de trabajo *Preparación para el papel* a cada grupo de papel y dígalos que la completen basándose en su papel. Haga que cada grupo elija un vocero para que participe en la reunión plenaria de mediación. Entregue a los mediadores el material impreso *Instrucciones para el mediador* para ayudarlos a prepararse para la mediación. Es posible que tenga que orientar a los mediadores sobre cómo prepararse. (15 minutos)
5. Anuncie el inicio del proceso de mediación. Puede hacer que cada vocero se sienta a la mesa con el mediador principal (o dos mediadores principales). Haga que el mediador coordine un debate en el cual cada grupo dice quiénes son y declara cuál es su postura/interés. Llegado este punto, las partes del conflicto deben distinguirse claramente. El mediador puede entonces decidir qué problema tratar primero para guiar al grupo hacia alternativas creativas que satisfagan los intereses de las partes. (30 minutos)
6. Guíe un debate utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas): (15 minutos)
 - ◆ ¿Qué dificultades enfrentaron al tratar de encontrar una solución?
 - ◆ ¿Qué estrategias utilizaron los distintos papeles?
 - ◆ ¿Qué objetivos guiaron las conversaciones y el resultado? ¿Se concentraron en una resolución pacífica o las conversaciones estaban guiadas por los intereses individuales?
 - ◆ ¿Cree que cada miembro del grupo desempeñó su papel? ¿Algunos miembros encontraron rápidamente una solución mientras que otros crearon obstáculos? ¿Por qué?
 - ◆ ¿Qué les enseñó este ejercicio sobre la mediación?

Evaluación:

Hojas de trabajo, dramatización y debates con toda la clase

Lección 2.10 MATERIAL IMPRESO: EL FUTURO DE LAS JIRAFAS—SITUACIÓN

Durante los últimos veinticinco años, la dirección del río Vernis ha cambiado y creado Gulden Occidental, una pequeña isla habitada. En un principio, los pobladores de la isla eran ciudadanos de Burstán; sin embargo, desde que la frontera (el río) entre Amali y Burstán cambió por el caudal del agua, los isleños ahora son, técnicamente, ciudadanos de Amali.

En Amali, la jirafa ha sido históricamente un símbolo sagrado que encarna el poder, la belleza y la tranquilidad. Los ciudadanos de Burstán, sin embargo, no comparten estas creencias. Consideran que las jirafas son repulsivas, sucias y molestas. Antiguamente, los dos países habían tenido conflictos a causa de sus creencias diferentes.

Hasta hace poco, las jirafas en Amali habían podido vivir del agua de un pequeño arroyo que proviene del río Vernis. Lamentablemente, ese arroyo se está secando y las jirafas no tienen suficiente agua. Esta situación ha hecho que las jirafas migren hacia Gulden Occidental. Al migrar las jirafas hacia donde hay agua, dañan las propiedades y los cultivos e invaden las áreas donde los niños juegan y nadan. Lo que más consternación causa es que las jirafas se están comiendo el árbol sagrado de Gulden Occidental, llamado blenko. La población de Gulden Occidental, enfurecida por la destrucción del blenko y la falta de interés en resolver la situación por parte del gobierno de Amali, está pidiendo volver a formar parte de Burstán.

En la actualidad, la relación pacífica entre Amali y Burstán está en peligro. Gulden Occidental y Burstán han solicitado a un tribunal internacional que les proporcione un mediador imparcial para que coordine las conversaciones entre las partes en conflicto. Lo que se necesita ahora es analizar la situación y encontrar una solución mutuamente aceptable. Los representantes presentes en la reunión incluyen a los embajadores de Amali y Burstán, el alcalde de Gulden Occidental, el Grupo de Acción Ciudadana de Gulden Occidental, autoridades de salud de Amali y Gulden Occidental, miembros de la organización Humanos por el Tratamiento Ético de las Jirafas y de Salvemos el Blenko, líderes religiosos de Gulden Occidental y de Amali, y un mediador.

El mediador ha convocado una reunión para que las partes analicen los asuntos y encuentren una solución mutuamente aceptable a la situación.

Lección 2.10 MATERIAL IMPRESO: EL FUTURO DE LAS JIRAFAS—PAPELES (cortar por la línea de puntos)

Embajadores de Amali: Su presencia es para trabajar en un acuerdo que complazca a su propio gobierno y a la población de Gulden Occidental. Recuerden que defienden firmemente los derechos de las jirafas y que les interesa mucho encontrar una manera de proveer de agua a las jirafas. Parte de su negociación con la población de Gulden Occidental será proporcionarles una compensación por los daños causados por las jirafas que **ustedes** consideren que es justa. Además, ustedes perciben este problema como una disputa interna que debe manejarse dentro de las fronteras de Amali. Las opiniones y sugerencias de los otros países se perciben como interferencias.

Embajadores de Burstán: Su presencia es para ayudar a lograr un acuerdo entre la población de Gulden Occidental y el gobierno de Amali. La población de Gulden Occidental les pidió apoyo y asistencia. Ustedes apoyan firmemente al pueblo de Gulden Occidental, incluso si deciden avanzar hacia una reunificación con su país. También consideran que los ciudadanos tienen derecho a recibir una compensación completa por todos los daños sufridos.

Alcalde de Gulden Occidental: Su presencia aquí es para representar a los residentes de Gulden Occidental y buscar lograr un acuerdo con las autoridades de Amali. La actual situación con las jirafas es inaceptable y quisieran sacar a las jirafas de inmediato. Además, es crucial que el gobierno de Amali pague los daños causados por las jirafas. Dichos daños incluyen destrucción de propiedades, cultivos, áreas de juegos infantiles y, lo más importante, el árbol llamado blenko. Consideran que los funcionarios amalíes no han dado a la situación actual la atención que merece. Debido a este desinterés, consideran que la única solución a la situación es pedir ayuda a Burstán y posiblemente incluso buscar la reunificación.

Grupo de Acción Ciudadana de Gulden Occidental: Ustedes están hartos de la falta de atención e interés demostrado hacia sus actuales condiciones de vida. Consideran que la situación se ha vuelto intolerable. Como mínimo, quieren que se saque a las jirafas de Gulden Occidental y que los indemnicen por todos los daños sufridos, que incluyen destrucción de propiedades, cultivos, áreas de juegos infantiles y, lo más importante, el árbol llamado blenko. Quieren que las propiedades de los ciudadanos de Gulden Occidental vuelvan a ser un entorno limpio y salubre como era antes de la invasión de las jirafas. En la actualidad, están pidiendo que Gulden Occidental vuelva a formar parte de Burstán.

Autoridades de salud de Amali: Consideran que las actuales condiciones en Gulden Occidental pueden controlarse y que se están exagerando mucho. Si bien concuerdan con que las jirafas han causado daños a las propiedades y los cultivos, no ven que la situación sea tan desesperada como la ven los habitantes de Gulden Occidental y Burstán. Creen que las condiciones, que se perciben como sucias e insalubres, son temporales, y que las zonas afectadas se pueden limpiar con facilidad.

Autoridades de salud de Gulden Occidental y Burstán: Están muy preocupados por las condiciones insalubres creadas por la migración de las jirafas. No consideran que los pobladores de Gulden Occidental deban tolerar un medio ambiente sucio para vivir. La pasmosa destrucción causada por las jirafas abarca más que árboles, terrenos y jardines dañados. Las jirafas dejan excrementos y han invadido las áreas donde los niños juegan y nadan, lo que ha hecho que sean peligrosas y no se puedan usar. Quieren que se ofrezca una compensación completa por los daños, además de dinero para limpiar las áreas contaminadas.

Salvemos el Blenko: Su organización está presente para proteger el blenko de las dañinas jirafas. Quieren que se detenga de inmediato el daño causado a los blenkos y están indignados de que la destrucción continúe. Además, quieren dinero para salvar o reponer los árboles dañados. Les preocupa la tierra donde crecen los árboles y el futuro de los árboles. Por ejemplo, todo el blenko (desde el aire que lo rodea hasta el suelo que contiene sus raíces) debe protegerse. Es crucial que el gobierno de Amali les garantice que la situación actual relacionada con las jirafas no volverá a suceder.

Humanos por el Tratamiento Ético de las Jirafas: Su presencia aquí es para proteger los derechos de las jirafas. Quieren asegurarse de que las jirafas tengan un acceso adecuado al agua y un lugar donde pastar libremente. Les preocupa que los pobladores enfurecidos de Gulden Occidental puedan lastimar a las jirafas. Si bien desean ser comprensivos con la población de Gulden Occidental, les afecta más el sufrimiento de las jirafas. Después de todo, la jirafa es un animal sagrado en Amali, y Gulden Occidental se encuentra ahora dentro de las fronteras de Amali. Cualquiera que sea el acuerdo al que se llegue, su postura es proteger las jirafas y hacerse cargo de ellas.

Líderes religiosos de Amali: Lo que más les preocupa son los derechos de la sagrada jirafa. Se debe mostrar el mayor respeto hacia la jirafa y debe protegerse, ya que es un símbolo sagrado. Jamás debe sufrir escasez de agua o alimento, y nunca debe verse amenazada. Es crucial que Gulden Occidental y Burstán garanticen que se cuidará y protegerá a las jirafas en el futuro. Comprenden la situación en Gulden Occidental y quieren encontrar una solución; sin embargo, consideran que los derechos de las jirafas deben tenerse en cuenta por encima de todo lo demás.

Líderes religiosos de Gulden Occidental y Burstán: Su principal preocupación es la protección y preservación general del árbol sagrado llamado blenko. Quieren que se deje de causar daño a los blenkos de inmediato. También debe protegerse el medio ambiente del árbol. Por ejemplo, el aire debe estar limpio y el suelo libre de contaminantes que pudieran dañar las antiguísimas raíces del árbol sagrado. Les interesa mucho encontrar una solución a la situación actual pero no a expensas del blenko. Es crucial que el gobierno de Amali les garantice que la situación actual no se repetirá.

Mediador: Lo han invitado para que ayude a las partes del conflicto a encontrar una solución pacífica y mutuamente aceptable para todos. Su tarea consiste en identificar los intereses de los participantes que le ayudarán a determinar qué asuntos/temas necesitan atenderse. Una vez que los haya identificado, deberá ayudar a las partes a buscar coincidencias y a colaborar para encontrar soluciones creativas que dejen contentos a todos. Asegúrese de escuchar con atención y de que las partes se hablen con respeto.

Lección 2.10 HOJA DE TRABAJO: PREPARACIÓN DE PAPELES PARA LAS PARTES EN CONFLICTO — EL FUTURO DE LAS JIRAFAS

Instrucciones: Para prepararse para la mediación, responda a las siguientes preguntas.

¿Cuál es su objetivo en el proceso?

¿Cuáles son los temas clave para usted?

¿Cuál es su postura? ¿Cuáles son sus intereses?

¿Sobre qué cosas está dispuesto a ceder algo? ¿Sobre qué cosas definitivamente no está dispuesto a ceder nada?

¿Qué estrategia o estilo de conflicto usará al encarar la negociación? ¿Cómo podría reaccionar la otra parte si encara la negociación de esta manera, y cómo responderá?

Lección 2.10 HOJA DE TRABAJO: ANÁLISIS DE UN CONFLICTO

1. Describa el conflicto en una oración.
2. ¿De qué tipo de conflicto se trata? (interno, interpersonal...)
3. **TEMAS:** ¿Cuáles son los orígenes del conflicto? (p. ej., recursos, valores, necesidades)
4. **PARTES:** ¿Cuántas partes (diferentes personas o grupos) están involucradas en el conflicto? Nómbralas.
5. **RELACIÓN:** Describa la relación entre las distintas partes.
6. **HISTORIA:** ¿Cuál es la historia del conflicto? ¿Cuánto hace que existe? ¿Es recurrente? ¿Qué tan grave es?
7. **ESTILOS:** ¿De qué manera están enfrentando el conflicto las partes en la actualidad?
8. **MANEJO:** ¿Qué pueden hacer las partes para avanzar hacia una solución del conflicto?

Lección 2.10 MATERIAL IMPRESO: EL PROCESO DE MEDIACIÓN

El siguiente es el proceso básico, formado por cinco pasos, para un proceso formal de mediación, si bien algunos elementos de estos pasos podrían usarse para mediar disputas en un contexto informal.

Orientación

El mediador explica el proceso de mediación y establece la confianza y la comprensión mutuas con las partes.

- ◆ Explica los 5 pasos del proceso de mediación a las partes.
- ◆ Establece reglas de convivencia (*por ejemplo, no gritar, insultar ni tener contacto físico; una sola persona habla a la vez*).
- ◆ Comienza la sesión de diálogo.

“Voy a dedicar un momento a explicar el proceso de mediación y mi papel en él para asegurarme de que todos entiendan el proceso”.

1. *Yo soy imparcial en este proceso. Mi tarea consiste en escuchar, hacer preguntas y aclarar qué es importante. En este caso, no doy consejos, no decido quién tiene razón o quién está equivocado ni tomo partido. Como mediador en este proceso, mantengo la confidencialidad, excepto en casos de abuso o amenazas de violencia. Esta mediación es voluntaria. Estamos todos aquí por voluntad propia y podemos dar por terminado el proceso en cualquier momento.*
2. *Explicaré el proceso (lo que estoy haciendo ahora).*
3. *Ambos me contarán sobre el conflicto y yo les haré preguntas para aclarar.*
4. *Definiremos el éxito estableciendo ciertos criterios en relación con los cuales podremos evaluar posibles soluciones.*
5. *Todos buscarán soluciones creativas.*
6. *Evaluarán las diversas soluciones para ver cuáles cumplen los criterios que hemos definido.*
7. *Cuando encuentren áreas de acuerdo, pueden ponerlas por escrito y todos pueden firmarlas si quieren y recibir una copia.*

1. Explorar intereses (contar la historia):

El mediador invita a cada parte a hablar sobre el conflicto, por turnos, con sus propias palabras (contar su historia), hace preguntas para aclarar puntos y parafrasea los sentimientos y los temas que expresan las partes para asegurarse de que todo se entienda. El objetivo aquí es identificar los intereses para que las partes se sientan escuchadas.

“Ahora, les pediré a ambos que hablen sobre los temas que los trajeron a la mediación. Luego comprobaré si entendí lo que han dicho. Y finalmente haré preguntas para comprender mejor qué quieren tratar en la mediación. ¿Quién desea comenzar?”

2. Definir el éxito (pasar de enunciados negativos a enunciados positivos de los intereses)

El mediador debe reconocer las posturas, confirmar las emociones/quejas y luego replantear el interés. Replantea los enunciados de las partes, pasando de acusaciones o dudas a enunciados de los intereses. Estos intereses pueden usarse como criterios para evaluar las distintas opciones. En este proceso, el papel del mediador es encontrar criterios que lleven a un acuerdo conciliatorio.

Ejemplo 1

Parte: ¿Le gustaría jugar junto a este basural?

Mediador: Por lo visto, le preocupa su seguridad.

Criterio: Cualquier solución a este problema debe tener en cuenta la seguridad.

Ejemplo 2

Parte 1 a parte 2: Esto es una pérdida de tiempo. Usted ya había decidido lo que iba a hacer antes de llegar.

Mediador: Parece que quiere asegurarse de que, cuando le pedimos su opinión y la da, pueda influir realmente en el resultado.

Criterio: El proceso para negociar una solución debe incluir todas las opiniones. El acuerdo debe reflejar lo dicho por todas las partes.

3. Desarrollar opciones (lluvia de ideas)

Una vez que se han identificado los temas y se han establecido los criterios para el éxito (en el ejemplo 1, cualquier solución a este problema debe tener en cuenta la seguridad), el mediador puede ayudar a las partes a pensar en la mayor cantidad de ideas posible fomentando la creatividad.

“Ahora pasaremos a la fase de resolución del problema. Aunque es posible que antes se hayan centrado en el pasado, durante el resto de la mediación nos centraremos en encontrar soluciones para el futuro. Comenzando con el problema de _____, ¿qué cosas podrían hacer para resolver este conflicto? Sean creativos, y piensen en qué cosas pueden hacer personalmente. Las escribiré todas. No critiquen ni eliminen las ideas de los otros cuando las oigan. Tendrán la oportunidad de evaluarlas para buscar puntos de acuerdo más adelante”.

- ◆ Recopile las posibles soluciones y escríbalas en una lista. Hágalo como una posibilidad de acción, usando verbos y sustantivos. Por ejemplo, Conflicto personal: Samuel empezará un empleo a tiempo parcial. El Norte y el Sur compartirán el poder en el gobierno.
- ◆ Aliente a las partes a reflexionar sobre soluciones que mejoren y definan su relación en el futuro. *“Ambos mencionaron que necesitan _____. ¿Qué pueden hacer juntos para lograrlo?”*
Una vez que estén escritas todas las soluciones posibles, un tema a la vez, pida a las partes que identifiquen con cuál de las soluciones pueden estar de acuerdo ambas y márkuela en la lista con un círculo.

4. Evaluar y seleccionar opciones

El mediador luego busca áreas de interés común y ayuda a las partes a negociar cuáles soluciones estarían dispuestas a aceptar. Por ejemplo, con respecto al tema de la hora de regresar a casa: *José regresará a casa a las 10 de la noche entre semana. La mamá le prestará el automóvil a José los fines de semana para que regrese a casa por la noche.*

5. Probar el acuerdo y ponerlo por escrito

Una vez que las partes hayan identificado áreas de acuerdo, en esta siguiente fase, antes de escribir un acuerdo formal para firmarlo, el mediador se asegura de que las áreas de acuerdo sean específicas y realistas, y que satisfagan los intereses de todas las partes involucradas. Es importante recordar, sin embargo, que la mayoría de los acuerdos sostenibles requieren que todas las partes cedan algo.

“En este momento, tomaremos los puntos en los que se han puesto de acuerdo y los pondremos por escrito para que los firmen si lo desean”.

Lección 2.10 MATERIAL IMPRESO: INSTRUCCIONES PARA EL MEDIADOR

Mediador:

Conflicto: Mediará en un conflicto entre varias partes que incluye diversos asuntos sobre recursos y valores, entre otras cosas. Su papel consiste en ayudarles a encontrar una solución aceptable para todos.

Instrucciones: Comience la mediación con la siguiente introducción. Luego, escuche el punto de vista de cada parte empleando las técnicas de escuchar con atención a fin de identificar los sentimientos, valores y temas a resolver en la mediación, y asegúrese de que ambas partes se sientan escuchadas y comprendidas.

“Voy a dedicar un momento a explicar el proceso de mediación y mi papel en él para asegurarme de que todos entiendan el proceso”.

1. *Yo soy imparcial en este proceso. Mi tarea consiste en escuchar, hacer preguntas y aclarar qué es importante. En este caso, no doy consejos, no decido quién tiene razón o quién está equivocado ni tomo partido. Como mediador en este proceso, mantengo la confidencialidad, excepto en casos de abuso o amenazas de violencia. Esta mediación es voluntaria. Estamos todos aquí por voluntad propia y podemos dar por terminado el proceso en cualquier momento.*
2. *Explicaré el proceso (lo que estoy haciendo ahora).*
3. *Ambos me contarán sobre el conflicto y yo les haré preguntas para aclarar.*
4. *Definiremos el éxito estableciendo ciertos criterios en relación con los cuales podremos evaluar posibles soluciones.*
5. *Todos buscarán soluciones creativas.*
6. *Evaluarán las diversas soluciones para ver cuáles cumplen los criterios que hemos definido.*
7. *Cuando encuentren áreas de acuerdo, pueden ponerlas por escrito y todos pueden firmarlas si quieren y recibir una copia.*

“Ahora, les pediré a ambos que hablen sobre los asuntos que los trajeron a la mediación. Luego comprobaré si entendí lo que han dicho. Y finalmente haré preguntas para comprender mejor qué quieren tratar en la mediación. ¿Quién desea comenzar?”

Asegúrese de que cada parte diga su punto de vista sin interrupción. Luego, usando la gráfica para escuchar y reflejar, procure entender sus puntos de vista parafraseando lo que dijo cada uno y pidiéndoles que aclaren lo que sienten y determinen los intereses que le ayudarán a identificar los problemas que hay que resolver.

SECCIÓN 3



Hay muchas maneras de ser un constructor de paz.

Esta sección se centra en los constructores de paz. Nuestro objetivo es identificarnos con constructores de paz, reconocer que cualquiera puede ser un constructor de paz. Si bien es fácil ver a los iconos de la paz de la historia como seres excepcionales distintos de nosotros, es importante que humanicemos y personalicemos a estos modelos de conducta para que los jóvenes entiendan las características y las experiencias que han ayudado a estas personas a promover la construcción de paz para que puedan reconocer dichas características en ellos mismos. Es importante destacar que todos tenemos defectos y debilidades, y que todos enfrentamos dificultades y cometemos errores, incluso los constructores de paz más famosos. Pero lo que es importante es cómo superamos esas dificultades y continuamos promoviendo la construcción de paz mediante palabras, pensamientos y acciones. Otro tema de esta sección es que ser un constructor de paz no significa enfrentar cuestiones enormes de inmediato. Construir paz es algo que puede llevarse a cabo en nuestra vida diaria de maneras pequeñas; incluso a nivel personal o local. En esta sección, nuestro objetivo es presentar a los alumnos una serie de características, acciones y experiencias asociadas con constructores de paz conocidos, así como organizaciones que hoy día unen a la gente para alcanzar esos objetivos a mayor escala. Ya sea un estudiante que comparte ideas sobre la paz con su familia y sus compañeros, un educador que enseña a los alumnos sobre la construcción de paz, un periodista que cubre conflictos mundiales o un diplomático que negocia un tratado de paz, los alumnos aprenderán que hay muchas maneras de ser constructores de paz en la sociedad de hoy, y que pueden comenzar ya mismo a dar los primeros pasos para construir paz.

Preparación: Si no han hecho la Lección 1.2 Perspectivas sobre la paz, debe realizar la lección con sus alumnos antes de comenzar esta sección, ya que invita a los alumnos a crear definiciones de paz. Si ya han hecho esa lección, regrese a las definiciones que los alumnos crearon como manera de hacer la transición al tema de que hay muchas maneras de ser un constructor de paz.

Lección 3.1

¿Qué se necesita para ser un constructor de paz?



Fundamento

Mucha gente presupone que la construcción de paz es algo que está más allá de su capacidad, y que probablemente sea mejor dejarla en manos de profesionales. En esta lección, se animará a los alumnos a explorar quiénes son realmente los constructores de paz. ¿Qué clase de personas son? ¿Qué tipos de actividades han realizado? ¿Cuáles han sido sus logros?

Objetivos

1. Identificar las características y la acciones que han tenido los constructores de paz eficaces en el pasado.
2. Reconocer que cada ser humano posee muchas de las características necesarias para construir paz todos los días.

Pautas

- ◆ Identidad y desarrollo individual
- ◆ Conexiones globales
- ◆ Prácticas e ideales cívicos

Duración: 95 minutos

Materiales:

- Cartulinas/papel manila, marcadores, crayones, fichas
- Hoja de trabajo *Identificar a los constructores de paz*
- Recurso para el profesor *Banco de nombres de constructores de paz*
- Hoja de trabajo *Investigar sobre un constructor de paz*
- Acceso a internet o biblioteca. Si no tiene acceso a ninguno de ellos durante la clase, imprima información sobre los constructores de paz antes de la clase.



95 minutos

Nota: El cuestionario sobre los constructores de paz no pretende hacer sentir ignorante a nadie. Su objetivo es destacar que la construcción de paz no siempre se enseña en las escuelas. Es una oportunidad de reforzar la idea de que, en determinado momento, nos tenemos que hacer responsables de nuestros propios conocimientos y decidir que queremos aprender más. No podemos depender de otras personas o de los medios para que nos brinden todo lo que debemos saber.

Actividad para ampliar 1 Investigación o presentación en Power Point o en video

Los profesores pueden decidir hacer que este ejercicio sea un proyecto de investigación más formal con un artículo escrito citado; una presentación en Power Point; un documental hecho por los alumnos o una reconstrucción de una escena con el constructor de paz y su labor.

Actividad para ampliar 2 Testigos de USIP

Muestre alguno de los videos de testigos de USIP que puede encontrar en www.buildingpeace.org (solamente en inglés) para reforzar la idea de que un constructor de paz es una persona común que utiliza las destrezas que posee para lograr cosas extraordinarias.

Procedimientos

¿Qué sabemos sobre los constructores de paz? (20 minutos)

1. Pregunte a los alumnos cuántos de ellos son constructores de paz. Recuérdeles que quizá en situaciones específicas hayan contribuido a lograr paz, bajando el tono de una discusión, trabajando para una obra de caridad o ayudando a los vecinos de su barrio. Recuérdeles que hay muchas maneras de fomentar la mentalidad de paz entre las personas, las comunidades y el mundo, y que los constructores de paz pueden poseer diversas virtudes y destrezas.
2. Pida a la clase que piensen en las cualidades de un constructor de paz eficaz. Anótelas en la pizarra.
3. Diga a los alumnos que quiere comprobar lo que saben sobre constructores de paz pasados y presentes. Distribuya la hoja de trabajo *Cuestionario sobre constructores de paz*. Diga a los alumnos que la hoja de trabajo incluye varias categorías de constructores de paz. Deles un minuto para llenar cada categoría, una a la vez. No deben pasar a la siguiente categoría hasta que usted les haya indicado que lo hagan. Los alumnos pueden repetir las respuestas si una persona pertenece a más de una categoría. Al final del cuestionario, puede darles un minuto adicional para que intenten llenar los espacios en blanco que no pudieron llenar antes.
4. Al final del cuestionario, pida a los alumnos que levanten la mano si han llenado una categoría, dos categorías, tres categorías, etc.
5. Repase con la clase las distintas categorías y haga que los alumnos llenen los espacios en blanco. Puede usar el *Recurso para el profesor: Cuestionario para el constructor de paz* para agregar a las listas de los alumnos.
6. Analice el ejercicio utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Qué hizo que el cuestionario sea difícil?
 - ◆ ¿Por qué creen que dejaron respuestas en blanco en la hoja?
 - ◆ ¿Qué pueden hacer para asegurarse de que la próxima vez que respondan a un cuestionario como este estarán más informados?

Aprendamos más investigando sobre constructores de paz (60 minutos)

1. Divida la clase en grupos de tres o cuatro alumnos, y haga que cada grupo saque el nombre de uno de los constructores de paz (del recurso para el profesor *Banco de nombres de constructores de paz*) de un sobre (tome una copia del material impreso y córtela para separar los constructores de paz). Haga que cada grupo investigue sobre su constructor de paz en internet, en libros del aula o la biblioteca, o bien bríndeles información biográfica que haya descargado antes de la clase, si no hay acceso a internet ni a una biblioteca (www.nobelprize.org es una buena fuente para encontrar biografías breves) (solamente en inglés).
2. Reparta el material impreso *Investigar sobre un constructor de paz* a cada grupo y pida que lo rellenen basándose en lo que averiguaron.
3. Dígalos a los grupos que cada uno tendrá que hacer un cartel de su constructor de paz con una foto, la información básica y los logros de la persona, y quizá crear un símbolo para la causa que defiende ese constructor de paz.
En la parte inferior de cada póster, los alumnos del grupo deben identificar las características que contribuyeron a que su constructor de paz fuera eficaz. Pida a los alumnos que cuelguen los carteles en el aula.

Conexiones personales (15 minutos)

1. Entregue una ficha a cada alumno. Haga que los alumnos caminen como en una galería de arte, observando cada cartel colgado en el aula. Pídales que mientras estén leyendo cada cartel escriban en un lado de la ficha las características de los constructores de paz que creen que ellos también poseen, y en el reverso, las características que les gustaría desarrollar.
2. Regrese a la lluvia de ideas que realizaron antes. Pida a los alumnos que agreguen las características que acaban de apuntar a la lista de características de los constructores de paz.
3. Guíe un debate de toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿De qué modo las cualidades de los constructores de paz que han investigado les ayuda a ser constructores de paz eficaces?
 - ◆ ¿Qué cualidades poseen que pueden hacer que sean constructores de paz eficaces?
 - ◆ ¿En qué creen que tienen que mejorar?
 - ◆ ¿Qué les dicen estos constructores de paz sobre el tipo de persona que puede ser un constructor de paz? *Los alumnos deben poder llegar a la conclusión de que los constructores de paz suelen ser personas bastante comunes que hacen uso de sus fortalezas naturales al enfrentarse a una circunstancia extraordinaria.*

Actividad para ampliar 3 Cuestionario en línea sobre la construcción de paz

Pida a los alumnos que entren al sitio web del Centro Mundial de Construcción de Paz en www.buildingpeace.org (solamente en inglés) y que respondan al cuestionario sobre constructores de paz para aprender más sobre los constructores de paz.

Evaluación:

El trabajo de investigación de los alumnos, sus carteles y el debate con toda la clase

Lección 3.1 HOJA DE TRABAJO: IDENTIFICAR A LOS CONSTRUCTORES DE PAZ

Instrucciones: Trate de encontrar cinco nombres para completar cada categoría. Tendrá un minuto para completar cada categoría. Puede seleccionar personas muertas o vivas, y puede usar una misma persona más de una vez, si entra en más de una categoría.

Incluya cinco constructores de paz.

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

Incluya cinco constructores de paz de su país.

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

Incluya cinco mujeres constructoras de paz.

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

Incluya cinco constructores de paz extranjeros.

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

Incluya cinco ganadores del Premio Nobel de la Paz.

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

Incluya cinco constructores de paz menores de 30 años.

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

Incluya cinco constructores de paz en tu comunidad local.

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

Lección 3.1 RECURSO PARA EL PROFESOR: BANCO DE NOMBRES DE CONSTRUCTORES DE PAZ

A continuación encontrará una lista de nombres que puede usar para ayudar a los alumnos a completar las hojas de trabajo una vez terminado el cuestionario. Hay muchos recursos para buscar nombres de constructores de paz. Todas las personas de la siguiente lista (excepto los jóvenes constructores de paz) son ganadores del Premio Nobel de la Paz. Puede ver sus biografías en http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/ (solamente en inglés), donde también puede leer y ver sus discursos de recepción del Premio Nobel.

Constructores de paz internacionales (todas las personas que figuran en este recurso excepto los jóvenes constructores de paz son ganadores del Premio Nobel de la Paz)

Albert Schweitzer
 Aung San Suu Kyi
 Barack Obama
 Dalai Lama
 David Trimble
 Elie Wiesel
 Frederik Willem de Klerk
 Henry Dunant
 Jane Addams
 Jimmy Carter
 John Hume
 Kofi Annan
 Lech Walesa
 Liu Xiaobo
 Madre Teresa
 Martin Luther King, Jr.
 Martti Ahtissari
 Mikhail Gorbachev
 Nelson Mandela
 Obispo Desmond Tutu
 Ralph Bunche
 Rigoberta Menchú Tum
 Shirin Ebadi
 Theodore Roosevelt
 Woodrow Wilson

Mujeres constructoras de paz

Aung San Suu Kyi
 Jane Addams
 Madre Teresa
 Rigoberta Menchú Tum
 Shirin Ebadi

Jóvenes constructores de paz (menores de 30 años de edad)

Awista Ayub: Fundadora del Intercambio Deportivo Juvenil Afgano, que enseña a jugar al fútbol a las niñas afganas.

Jakob Lund: Fundador y director de Play 31, una organización que coordina torneos de fútbol para niños en todo el mundo.

Mayerly Sánchez: Líder del Movimiento de los Niños por la Paz, Colombia, candidata al Premio Nobel de la Paz.

Lección 3.2

Organizaciones que trabajan para la paz



Fundamento

El tamaño de las organizaciones de construcción de paz varía: pueden ser desde gobiernos nacionales hasta una sola persona. En esta lección, los alumnos explorarán la historia, el crecimiento y las actividades de diversas organizaciones dedicadas a promover la paz, y también considerarán el potencial de todos los tipos de organizaciones de asumir un papel positivo en la construcción de paz.

Objetivos

1. Identificar organizaciones de paz internacionales, nacionales y locales, y describir su labor.
2. Identificar las estrategias, los objetivos y los impactos de distintas organizaciones.
3. Identificar maneras de apoyar a distintas organizaciones.
4. Entender el valor de que la gente trabaje junta en grupos para crear paz.

Pautas

- ◆ Identidad y desarrollo individual
- ◆ Individuos, grupos e instituciones
- ◆ Conexiones globales

Duración: 90 minutos

Materiales

- Hoja de trabajo *Investigar sobre una organización de construcción de paz*
- Acceda a la biblioteca, el laboratorio de computación o a libros para investigar sobre organizaciones de construcción de paz. Si no tiene acceso, puede preparar hojas informativas para los alumnos antes de la clase.



90 minutos

Procedimientos

1. Pregunte a los alumnos:
 - ◆ ¿Qué significa trabajar para la paz?
 - ◆ ¿Qué tipos de actividades se consideran construcción de paz?
 - ◆ ¿Qué tipos de organizaciones trabajan para estas distintas formas de paz? ¿Locales? ¿Nacionales? ¿Internacionales?

Mencione las organizaciones que los alumnos quizás hayan oído nombrar y sugiera otras.

2. Pregunte a los alumnos:
 - ◆ ¿Qué tienen en común estos grupos?
 - ◆ ¿En qué se diferencian?

Comente a los alumnos que las organizaciones de paz tienen muchos objetivos, métodos, tamaños y miembros distintos. Por ejemplo, el Comité Internacional de la Cruz Roja, con sede en Ginebra, Suiza, cumple muchas funciones, entre ellas brindar atención médica a las víctimas de guerras y desastres naturales. El Instituto Estadounidense de Paz, con sede en Washington, D.C., se ocupa de evitar, manejar y resolver conflictos internacionales.

3. De la lista de organizaciones que hicieron los alumnos, o de su propia lista de organizaciones (en el sitio www.nobelprize.org [solamente en inglés] hay una lista de las organizaciones e individuos que han recibido el Premio Nobel de la Paz), asigne a cada grupo una organización internacional para que investigue sobre ella. Deben identificar la misión, los objetivos, las maneras de llevar a cabo la misión y los logros de la organización, así como maneras de colaborar con la organización y su causa (donaciones, voluntarios, etc.). Distribuya la hoja de trabajo *Investigar sobre una organización de construcción de paz* y pida a los grupos que la rellenen.
4. Haga que cada grupo cree una nota periodística “para el noticiario nocturno” sobre su organización, como si los principales logros de la organización hubiesen ocurrido hoy. Deben presentar su organización a la clase como si fueran un noticiario de televisión.
5. Analice el ejercicio utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Qué patrones notaron en las actividades de las organizaciones presentadas?
 - ◆ ¿Había conexiones entre el trabajo de las organizaciones locales e internacionales?
 - ◆ ¿Cuál es el valor de que la gente se una para trabajar en grupos organizados por la paz?

Actividad para ampliar 1 Crear una organización para construir paz

Divida a los alumnos en grupos y pida a cada grupo que forme su propia organización para construir paz: que identifiquen un objetivo internacional de construcción de paz y diseñen una organización que busque este objetivo. ¿Qué hará su organización para alcanzar su objetivo? ¿Quiénes se unirán a su organización? Como actividad culminante, pida a cada grupo que cree un anuncio publicitario de su grupo de paz para televisión/radio/internet y que presenten el comercial a la clase. El objetivo del comercial es informar a la audiencia sobre la organización y su misión, y motivar a la gente a que apoye la causa.

Actividad para ampliar 2 Cronología de la paz

Pida a los alumnos que creen una cronología de la paz investigando sobre sucesos internacionales importantes desde el siglo veinte hasta el presente y las organizaciones que se formaron en respuesta a dichos sucesos.

Evaluación:

Hoja de trabajo, noticiario nocturno, trabajo en grupos pequeños y debate con toda la clase

Lección 3.2 HOJA DE TRABAJO: INVESTIGAR SOBRE UNA ORGANIZACIÓN DE CONSTRUCCIÓN DE PAZ

Instrucciones: Seleccione una organización de construcción de paz para investigar sobre ella y responda a las siguientes preguntas sobre dicha organización. Una vez que haya respondido a las preguntas, cree una noticia para un noticiario nocturno sobre una de las actividades de su organización, como si la actividad hubiese ocurrido hoy. Prepárese para presentar su organización a la clase como si fuera el presentador de una nota periodística en un noticiario televisivo.

¿Cuál es el nombre de la organización?

¿Cuáles son la misión y los objetivos de la organización?

¿Cómo lleva a cabo su misión la organización?

Nombre algunos logros de su organización.

¿De qué modo puede la gente colaborar o apoyar a su organización (donaciones, voluntarios, etc.)?

Lección 3.3

Seamos constructores de paz



Fundamento

Para hacer que la construcción de paz forme parte de la vida de los alumnos, es necesario que piensen sobre las cuestiones que son importantes para ellos y que hagan cosas al respecto para aumentar la conciencia hacia los demás y contribuir a la comunidad mundial. En estas dos lecciones, los alumnos pensarán de manera crítica sobre la construcción de paz y harán algo concreto sobre alguna cuestión.

Objetivos

1. Personalizar el conflicto y desarrollar empatía, al ponerse en el lugar de una persona de una zona en conflicto.
2. Pensar de manera crítica respecto a ser un constructor de paz y hacer algo concreto.

Pautas

- ◆ Identidad y desarrollo individual
- ◆ Conexiones globales
- ◆ Prácticas e ideales cívicos

Duración: 4 horas (Si bien esto se presenta como una lección, es más bien una miniunidad constituida por varias partes que culmina en un proyecto que consiste en una acción concreta. Puede cubrir las distintas partes a lo largo de varios días o elegir una o dos actividades, según el tiempo de que disponga).

Materiales

- Hoja de trabajo *Discurso sobre la construcción de paz*
- Hoja de trabajo *Acción concreta*
- Acceso a internet para investigar información y mostrar videos



4 horas

Procedimientos

Aprender del pasado (30 minutos)

1. Escriba la siguiente cita de Gandhi en la pizarra: "Si quieres cambiar el mundo, cámbiate a ti mismo". Pida a los alumnos que dediquen 30 segundos a escribir lo que significa la cita para ellos. Luego dígalos que comenten lo que piensan con el compañero que tienen al lado. Pida voluntarios para compartir su respuesta con el resto de la clase.
2. Luego pídeles que lean la respuesta que anotaron y que piensen más específicamente. Dígalos que respondan a las siguientes preguntas de manera individual. Pueden expresar sus ideas de cualquier manera que deseen: por escrito, en un poema, dibujo, etc. Deles 10 minutos y luego pida voluntarios que compartan con la clase:
 - ◆ ¿Qué cambios quieren ver?
 - ◆ ¿Qué pensamientos, sentimientos, acciones y hábitos necesitan para lograr ese cambio?
3. Para realizar un debate con toda la clase, pregunte a los alumnos qué recuerdan de la lección 3.1 (¿Qué se necesita para ser un constructor de paz?):
 - ◆ ¿Qué características tiene un buen constructor de paz?
 - ◆ ¿Quién es ejemplo de un constructor de paz eficaz? ¿Por qué?
3. Explique a los alumnos que deberán entrevistar a sus padres, abuelos o personas mayores esa noche sobre quién fue un constructor de paz eficaz cuando ellos eran jóvenes. Divida a los alumnos en parejas y haga que trabajen juntos para generar de tres a cinco preguntas para la entrevista, y dígalos que las apunten.
4. Pida a los alumnos que compartan sus preguntas con la clase.

Al día siguiente: Del pasado al presente (30 minutos)

1. Pregunte a los alumnos cómo reaccionaron en general a la experiencia de la entrevista el día anterior.
2. Divida a los alumnos en grupos de tres o cuatro y dígalos que compartan información sobre las entrevistas.
3. Guíe una conversación con toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Cuáles eran los temas en la época de sus padres/abuelos/mayores? ¿Cómo respondieron los constructores de paz a esos temas?
 - ◆ ¿Qué estrategias utilizaron los constructores de paz? ¿Quién les ayudó?
 - ◆ ¿Qué desafíos enfrentaron? ¿Cómo los superaron?
 - ◆ ¿Qué tan eficaces fueron como constructores de paz?
4. Pase a la actualidad y pida a los alumnos que piensen en el mundo de hoy. Formule las siguientes preguntas:
 - ◆ ¿Cuáles consideran que son los temas más importantes hoy? ¿Son locales, nacionales o internacionales?
 - ◆ ¿Cuáles temas internacionales que conllevan un conflicto les apasionan o necesitan una transformación? ¿De qué modo están estos temas conectados con un conflicto? En este punto, puede recordar la lluvia de ideas del día anterior cuando los alumnos reaccionaron a la cita "Si quieres cambiar el mundo, cámbiate a ti mismo".

Cómo personalizar el conflicto y el cambio (90 minutos)

1. Dígales a los alumnos que escribirán un discurso sobre la construcción de paz, utilizando la hoja de trabajo *Discurso sobre la construcción de paz* como guía. Pida que cada alumno imagine ser una persona que ha estado involucrada en uno de los temas internacionales que conllevan un conflicto identificados por la clase. Se les ha pedido que den un discurso de la construcción de paz ante las Naciones Unidas sobre su experiencia y el impacto del tema. Tal vez desee hacer que los alumnos investiguen sobre un tema o conflicto la noche anterior como tarea para el hogar. Esto le dará más tiempo durante la clase para que lean los discursos.

Algunos ejemplos son:

- ◆ un niño en un campo de refugiados de Darfur que no puede ir a la escuela. (tema: educación; conflicto: Darfur)
- ◆ un ex niño-soldado en Colombia que tuvo problemas para reintegrarse en su comunidad (tema: niños soldados; conflicto: Colombia)

Comparta con los alumnos las siguientes recomendaciones sobre el contenido de su discurso sobre la construcción de paz y deses tiempo para que investiguen sobre el tema y el conflicto que eligieron:

- ◆ Describan quiénes son ustedes.
 - ◆ Expliquen por qué este tema es importante.
 - ◆ Describan de qué modo el tema afecta a la vida de la gente y cómo les ha afectado en su vida a ustedes.
 - ◆ Expliquen qué podemos hacer para mejorar las cosas.
2. Haga que los alumnos compartan sus discursos de construcción de paz en grupos pequeños o al frente de la clase, dependiendo del tiempo del que disponga.
 3. Una vez finalizados los discursos, guíe un debate de toda la clase utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Cuál discurso les llamó más la atención? ¿Por qué?
 - ◆ ¿Cómo nos afectan personalmente los conflictos internacionales?
 - ◆ ¿Han oído alguna vez el testimonio de un sobreviviente de un conflicto? ¿Qué efecto les causó? ¿Por qué podría ser importante que la gente de todo el mundo, y particularmente quienes ostentan posiciones de poder, escuchen estas historias?
 - ◆ ¿Qué papel podemos asumir para operar un cambio en la respuesta a los conflictos internacionales?

Hacer algo concreto (90 minutos)

1. Informe a los alumnos de que ahora harán un proyecto que consiste en realizar una acción concreta para solucionar un tema internacional que hayan elegido.
2. Divida a los alumnos en grupos de tres o cuatro, según lo que les haya interesado (puede remitirlos a los temas que antes dijeron que eran importantes).
3. Introduzca el esquema "EMARO" (Específico, Medible, Alcanzable, Realista y Oportuno), que les ayudará a desarrollar su plan de acción.

Algunos ejemplos de ideas de acción incluyen:

Tema: minas terrestres

Proyecto: dictar un seminario participativo en el cual hablan a alumnos de otras clases sobre la cantidad de minas terrestres que hay en el mundo y el

Nota: Si hay tiempo, puede conseguir un testimonio ante el Congreso de los Estados Unidos o descargar un video de un joven que fue víctima de un conflicto y mostrarlo a los alumnos. Luego pregúnteles qué sintieron al oír el testimonio. ¿Qué tipo de impacto puede tener en la audiencia un testimonio así?

Actividad para ampliar

Una vez que los alumnos hayan implementado sus proyectos, haga que desarrollen una presentación creativa sobre el proyecto para compartirla con alumnos de menor edad: "Utilicen lo que han aprendido para educar y motivar a los niños y jóvenes sobre la construcción de paz".

efecto en la vida de la gente que vive en áreas cercanas, para enseñar a los alumnos sobre los conflictos y cómo pueden ayudar.

Tema: el conflicto en Uganda

Proyecto: Organizar un concurso de carteles para su grado o escuela invitando a los alumnos a crear lemas e imágenes que informen al público sobre los huérfanos por conflictos.

4. Distribuya la hoja de trabajo *Acción concreta*, en la cual los alumnos desarrollarán sus ideas. Los alumnos deben trazar un plan que puedan implementar y fijar una fecha para realizarlo.

Alternativa: Los grupos pueden presentar sus planes de acción y la clase puede votar por el que más les gusta. Entonces la clase entera puede trabajar en la implementación del plan en vez de que cada grupo implemente el propio.

5. Una vez finalizados los proyectos, guíe una conversación utilizando las siguientes preguntas (algunas o todas):
 - ◆ ¿Cuáles son los puntos destacados de los proyectos?
 - ◆ ¿Qué han hecho bien?
 - ◆ ¿A qué desafíos se enfrentaron y cómo los superaron? ¿Qué áreas pueden identificar para mejorar?
 - ◆ ¿Qué aprendieron como grupo e individualmente sobre la construcción de paz?

Evaluación:

Discursos sobre la construcción de paz, hoja de trabajo *Acción concreta*, implementación del proyecto, trabajo en grupo y debate con toda la clase

ANEXO

A. Guía para calificar la participación

Pautas	No cumple el objetivo	Cumple el objetivo parcialmente	Cumple el objetivo	Supera las expectativas
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ El alumno asume pocas veces un papel activo en su propio aprendizaje. ◆ El alumno rara vez participa, y pregunta con poca frecuencia. ◆ El alumno duda en compartir ideas o en correr riesgos y no siempre escucha o respeta las opiniones de los demás. ◆ Por lo general el alumno participa solamente cuando se le pide. ◆ Por no haber terminado o entregado tareas, es posible que el alumno no esté preparado para responder con consideración, detalle o fundamento. ◆ El alumno necesita que le recuerden con frecuencia que debe dedicarse a su tarea y puede ser necesario que el profesor convoque una reunión con los padres para restablecer las expectativas de participación. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ El alumno a veces asume un papel activo en su aprendizaje, comparte ideas relevantes y formula preguntas adecuadas. ◆ Si bien es reacio a correr riesgos, el alumno normalmente participa en los debates con toda la clase. ◆ El alumno escucha a sus compañeros y respeta sus opiniones. ◆ Por haber realizado las tareas asignadas, el alumno está preparado para responder preguntas cuando se le pide. ◆ El alumno puede necesitar ocasionalmente que le recuerden que debe dedicarse a su tarea a fin de aprovechar al máximo el tiempo de clase y aumentar su nivel de compromiso con el curso. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ El alumno siempre asume un papel activo en su propio aprendizaje. ◆ El alumno normalmente participa en los debates con toda la clase y con frecuencia aporta ideas, hace preguntas juiciosas y defiende opiniones. ◆ El alumno escucha con respeto a sus compañeros y está dispuesto a compartir ideas como resultado de haber completado las tareas asignadas. ◆ Si bien nunca altera la clase, este alumno no siempre demuestra un compromiso constante para aprovechar al máximo el tiempo de clase cada día. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ El alumno siempre asume un papel activo, cuidadoso y voluntario en su aprendizaje, y se esfuerza a diario. ◆ Mediante la participación y la indagación, el alumno siempre demuestra un genuino deseo de aprender y compartir ideas con sus compañeros y el profesor. Inicia conversaciones, hace preguntas significativas, parafrasea los comentarios de los otros al hacer sus propios comentarios y actúa como líder dentro del grupo. ◆ El alumno está dispuesto a correr riesgos, defender una opinión y sustentarla, y a escuchar activamente a los demás. ◆ El alumno siempre está bien preparado para hacer una contribución a la clase como resultado de haber completado cuidadosamente las tareas asignadas, y mediante un trabajo minucioso demuestra cuánto valora el aprendizaje.
Puntos	1	2	3	4
Equivalente en letras	D	C	B	A



Anexo JUEGO DE HERRAMIENTAS PARA CONSTRUIR PAZ FORMULARIO PARA ENVIAR COMENTARIOS

Instrucciones: El *Juego de herramientas para construir paz* está pensado para ser un documento viviente: su experiencia al usar las lecciones con sus alumnos y los comentarios que nos brinde nos ayudarán a desarrollar y mejorar continuamente este recurso. Por favor dedique unos minutos a compartir lo que piensa con nosotros y envíenos este formulario a:

United States Institute of Peace, Global Peacebuilding Center, 2301 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20037
Como alternativa, puede completar un formulario de comentarios en línea en www.buildingpeace.org.

Nota: Este formulario es anónimo. Sin embargo, si está dispuesto a comunicarse con el personal de Educación sobre sus comentarios, incluya su dirección de correo electrónico aquí:

Grados escolares en los que usó las lecciones del juego de herramientas: _____

Materias en las que usó las lecciones del juego de herramientas: _____

¿Cómo se enteró de la existencia del juego de herramientas? _____

1. En una escala del 1 al 10 (en la que 1 es el menor puntaje y 10 el mayor puntaje), encierre en un círculo el número que indique cómo califica usted el *Juego de herramientas para construir paz* en general como complemento de su programa de estudios.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. En una escala del 1 al 10 (en la que 1 es el menor puntaje y 10 el mayor puntaje), encierre en un círculo el número que indique cuán atractivas resultaron las lecciones para sus alumnos.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. En una escala del 1 al 10 (en la que 1 es el menor puntaje y 10 el mayor puntaje), encierre en un círculo el número que indique qué tan fácil le resultó conectar las lecciones con sus pautas de contenido.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. En una escala del 1 al 10 (en la que 1 es el menor puntaje y 10 el mayor puntaje), encierre en un círculo el número que indique qué tan fácil le resultó usar el formato de lección.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. En una escala del 1 al 10 (en la que 1 es el menor puntaje y 10 el mayor puntaje), encierre en un círculo el número que indique qué tan probable es que comparta el *Juego de herramientas para construir paz* con sus colegas.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Acerca de la redactora

Alison Milofsky es directora de programa del Instituto Estadounidense de Paz, especialista en educación de docentes y desarrollo de programas de estudio a nivel secundario. Trabaja con educadores en Estados Unidos y en zonas de conflicto para integrar conceptos del manejo de conflictos en el programa de estudios. Además, enseña cursos de facilitación y diálogo en la Academia de Manejo de Conflictos Internacionales y Construcción de Paz (Academy for International Conflict Management and Peacebuilding) del Instituto y capacita a miembros de la policía internacional y las fuerzas de paz de la Organización de las Naciones Unidas en técnicas de comunicación y negociación. La Dra. Milofsky ha impartido programas de enseñanza y capacitación en el Medio Oriente, África, el Sudeste de Asia y Asia Central. Actualmente dicta cursos de diálogo sobre raza y género a alumnos de grado en la University of Maryland. Ostenta una licenciatura de McGill University y un doctorado en Política Educativa, habiéndose especializado en Teoría y Desarrollo de Programas de Estudio en la University of Maryland.

Acerca de las colaboradoras

Kristina Berdan es profesora en escuelas de la ciudad de Baltimore. Obtuvo su maestría en Towson University tras obtener una licenciatura en Justicia Criminal en la University of Maryland. Actualmente es profesora y directora de The Youth Dreamers, Inc., una organización sin fines de lucro creada por sus alumnos en 2001 para disminuir la violencia después de clases entre los jóvenes mediante la creación de un centro para jóvenes y dirigido por jóvenes. Integró el equipo editorial que produjo *Writing for a Change: Boosting Literacy and Learning through Social Action*, Jossey-Bass, 2006. Obtuvo su certificación nacional en 2000, recibió el premio B-More Fund Award en noviembre de 2006 y fue becaria comunitaria de Open Society en 2007. Imparte clases en el Teaching Artist Institute con Young Audiences of Maryland y Arts Integration Institute de Towson University. Es miembro a tiempo parcial del cuerpo docente de Maryland Institute College of Art en el Programa de Arte Comunitario (Community Arts Program).

Sarah Bever es la administradora del programa educativo en el Centro de Acción para Poner Fin al Hambre en el Mundo (Action Center to End World Hunger) de Mercy Corps en la ciudad de Nueva York. También trabaja como artista docente y coordinadora de desarrollo profesional para el Proyecto Internacional de Teatro y Alfabetización (International Theater and Literacy Project) en Arusha, Tanzania. Antes de mudarse a Nueva York, fue profesora de teatro en Herndon High School, en el condado de Fairfax. Obtuvo una maestría en Desarrollo de Educación Internacional con acentuación en Educación y Programas de Estudio sobre la Paz en Teachers College, Columbia University, donde fue codirectora de la Iniciativa Mundial para el Cambio Social y las Artes (Global Initiative for Social Change and the Arts).

Danielle Goldberg es especialista en capacitación sobre diversidad y mediadora con más de ocho años de experiencia en la administración de programas educativos internacionales y nacionales, incluido el programa Echoes & Reflections: A Multi-Media Curriculum on the Holocaust del Instituto A WORLD OF DIFFERENCE® de la Liga Antidifamación (Anti-Defamation League). Entre 2009 y 2010, Danielle fue miembro del Atlas Corps en Bogotá, Colombia, donde trabajó con la organización no gubernamental Give to Colombia para canalizar recursos internacionales y construir alianzas público-privadas en favor de proyectos innovadores de desarrollo social en Colombia. Durante esa época, también se presentó en el congreso de Educación del Instituto Internacional de Paz 2010 (2010 International Institute on Peace Education) en Cartagena, Colombia. Además de trabajar con Voices for Sudan, una coalición de organizaciones de ciudadanos sudaneses con sede en los EE. UU. dedicada a promover la paz y el desarrollo en Sudán, se desempeña actualmente como coordinadora de programa en el Instituto para el Estudio de los Derechos Humanos (Institute for the Study of Human Rights) de Columbia University, donde coordina una iniciativa de desarrollo de construcción de paz en Darfur. Goldberg ostenta una maestría en Paz Internacional y Resolución de Conflictos de American University.

Nora Gordon estudia y practica la resolución de conflictos desde hace una década. Es asistente del embajador de Afganistán ante la Organización de las Naciones Unidas. Posee una maestría en Relaciones Internacionales con especialización en Resolución de Conflictos de la facultad de Asuntos Internacionales y Públicos (School of International and Public Affairs) de Columbia University. Ha cursado estudios sobre paz y resolución de conflictos en University of California – Berkeley y ha trabajado en proyectos de construcción de paz en Timor Oriental, Liberia, Rwanda, Brasil, Cisjordania, Siria, la Amazonia brasileña y Nueva York. En Rwanda colaboró en capacitaciones sobre liderazgo y ayudó a facilitar el diálogo para líderes de alto nivel de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. A través de la Comisión de Mujeres Refugiadas (Women’s Refugee Commission), Nora diseñó herramientas de facilitación en Liberia para programas de capacitación laboral; pasó tres años coordinando programas de la organización de educación sobre paz Brooklyn For Peace. Pasó el verano de 2009 investigando en Timor Oriental con el Centro para la Resolución de Conflictos Internacionales (Center for International Conflict Resolution) de Columbia. Con el Programa de Diplomacia Comunitaria de Estados Unidos-Siria (U.S.-Syria Grassroots Diplomacy Program), cofacilitó talleres de resolución de conflictos en Siria.

Illana Lancaster es profesora asistente en el programa de capacitación y educación internacional de la facultad de Educación, Capacitación y Salud (School of Education, Training and Health) de American University en Washington, DC. Como voluntaria del Cuerpo de Paz (Peace Corps), enseñó inglés en una escuela intermedia comunitaria de Botswana. Su carrera docente incluye Bell Multicultural High School (ahora Columbia Heights Education Center), Koc University en Estambul, Montgomery College en Maryland y University of Maryland. También trabajó como especialista en programas de estudio con subespecialización en desarrollo de programas de estudio para la enseñanza del idioma inglés. Ostenta una licenciatura de University of Virginia, una maestría en Educación de George Washington University y un doctorado en Política Educativa Internacional de University of Maryland. Sus actuales intereses en investigación incluyen género, educación urbana, teoría racial crítica y análisis socioespacial.

Durante su sexto año impartiendo ciencias sociales a alumnos de séptimo grado y ética a alumnos de octavo grado en Green Acres School, **Adriana Murphy** obtuvo su maestría en Dirección de Escuelas Privadas (Private School Leadership) en la facultad de docentes (Teachers College) de Columbia University. Es decana de la Unidad de 7.º y 8.º grado y directora de enseñanza cívica. Obtuvo una licenciatura en Historia de Bishop’s University en Quebec y una maestría en Paz, Desarrollo y Manejo de Conflictos Internacionales en Universitat Jaume I de España. Firme defensora del desarrollo ético en los niños, publicó dos libros en dos años: *Highly Effective Character Education Programs in Independent Schools* y *Twenty-One for Teens, Case Studies for Students in Grades 7–12*. Antes de ser docente fue observadora de las elecciones en El Salvador y Serbia. También brindó servicios en el Cuerpo Comunitario Civil Nacional de AmeriCorps (AmeriCorps National Civilian Community Corps) como líder de equipo.

Nacida en Michigan, **Terese Trebilcock** recibió una licenciatura en Ciencias Políticas, con especialización secundaria en Economía, en University of Michigan y una maestría en Política Pública, con énfasis en Internacional, también en University of Michigan. Ha trabajado como gerente de proyecto para el Instituto de Investigación Social (Institute of Social Research), como funcionaria de Inteligencia (analista político-económica sobre América Latina) para la Agencia Central de Inteligencia (Central Intelligence Agency) y, durante los últimos catorce años, como profesora de estudios sociales a nivel secundaria en el condado de Baltimore, Maryland. Patrocina el Club de Historia (History Club) y la Sociedad Filosófica Hereford (Hereford Philosophical Society). Ha tenido la suerte de vivir en el extranjero y continúa disfrutando de viajar, leer y bordar, y de su familia. Lleva casada durante veintisiete años con su esposo Craig, un abogado especialista en inmigración y coronel del JAG Corps del Ejército de EE. UU., y adora a sus hijos, Aubrey, quien estudia en University of Wisconsin, y Joseph, estudiante en Indiana University de Pennsylvania.

Junta directiva

J. Robinson West (presidente), presidente de PFC Energy

George E. Moose (vicepresidente), profesor adjunto de Práctica, The George Washington University

Judy Ansley, ex asistente del presidente y viceasesora sobre Seguridad Nacional durante el mandato del presidente George W. Bush

Eric Edelman, profesional docente en ejercicio distinguido en el centro Hertog (Hertog Distinguished Practitioner in Residence), facultad de Estudios Internacionales Avanzados (School of Advanced International Studies) de Johns Hopkins University

Kerry Kennedy, presidente, Centro Robert F. Kennedy para la Justicia y los Derechos Humanos (Robert F. Kennedy Center for Justice and Human Rights)

Ikram U. Khan, presidente, Quality Care Consultants, LLC

Stephen D. Krasner, profesor de Relaciones Internacionales, Graham H. Stuart, Stanford University

John A. Lancaster, ex director ejecutivo, Consejo Internacional sobre Vida Independiente (International Council on Independent Living)

Jeremy A. Rabkin, profesor, George Mason School of Law

Judy Van Rest, vicepresidente ejecutiva, International Republican Institute

Nancy Zirkin, vicepresidente ejecutiva, Leadership Conference on Civil Rights

Miembros de derecho

Michael H. Posner, subsecretario de estado para la Democracia, los Derechos Humanos y el Trabajo (Democracy, Human Rights and Labor)

James N. Miller, principal asistente del subsecretario de Defensa para Política

Gregg F. Martin, mayor general, Ejército de EE. UU.; presidente, National Defense University

Jim Marshall, presidente, Instituto Estadounidense de Paz (sin voto)

СВІТ
FRIEDEN
VREDE

мир



சமீப
PĪVĪTHI
paiz
rauha

κεδαιμονία
KAPAYAPPAAN

שלום
bawtaika

平和
peace



fred

mir

ငါ့
ငါ့
ငါ့

INSTITUTO ESTADOUNIDENSE DE PAZ

Juego de herramientas para construir paz

El *Juego de herramientas para construir paz* ha sido diseñado por y para educadores con el fin de formar la próxima generación de constructores de paz. Los dos volúmenes —uno para la escuela intermedia y el otro para la escuela secundaria— incluyen lecciones interactivas para presentar temas y destrezas de construcción de paz para alumnos de 11 a 13 años y de 14 a 18 años de edad, respectivamente.

Las lecciones están organizadas en torno de tres ideas básicas dentro del campo del manejo de conflictos internacionales:

- El conflicto es una parte inherente de la condición humana.
- Los conflictos violentos pueden prevenirse.
- Hay muchas maneras de ser un constructor de paz.

Con el fin de proporcionar planes detallados para los educadores que aún no conocen los métodos interactivos, las lecciones incluyen material impreso, recursos para los profesores y actividades para ampliar cuyo fin es enseñar a los alumnos acerca de la importancia y las dificultades que entraña la construcción de paz a nivel mundial. Estas lecciones desarrollan las destrezas de los alumnos (como la comunicación, el afianzamiento de las relaciones, el análisis del conflicto, la negociación y la mediación) y sus capacidades para actuar como constructores de paz en sus comunidades y en el mundo.

El *Juego de herramientas para construir paz* es un producto del Centro Mundial de Construcción de Paz del Instituto Estadounidense de Paz.

Para obtener más información, visite www.buildingpeace.org



United States
Institute of Peace
2301 Constitution Ave., NW
Washington, DC 20037
www.usip.org