



"Promoviendo una Cultura de Diálogo y Paz"

Manual de

Cultura de Paz



"Promoviendo una Cultura de Diálogo y Paz"

Manual de
Cultura de Paz

© Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC)

Créditos

Coordinación general:

María Amanda Castellón Tiffer
Directora General
Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC)

Edelys Abreu
Representante Delegación de Nicaragua
Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (Fad)

Coordinación técnica:

Erwin Rayo
Coordinador de Programas
Fundación de Ayuda contra la Drogadicción

Gabriel Rivera
Abogado - Consultor de derechos humanos

Autores:

Olga Ara del Amo
Trabajadora social - Facilitadora de procesos

Wilmer Ruiz Rickly
Sociólogo y Educador popular

Esta publicación cuenta con la colaboración de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (Fad) y la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del Convenio 18-CO1-0927 "Impulso de la empleabilidad y la resiliencia de adolescentes y jóvenes, con énfasis en las asimetrías de género, en Managua, Nicaragua". El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC) y no refleja, necesariamente, la postura de la Fad y AECID.



"Promoviendo una Cultura de Diálogo y Paz"



TABLA DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN.....	5
Capítulo I. Cultura de Paz.....	7
El conflicto.....	8
Entender la violencia y la agresividad.....	21
Masculinidades, violencia y paz.....	30
La Cultura de Paz	32
La paz	36
Educación para la paz	37
Educando para la paz en grupo.....	39
Capítulo II. Educación emocional en el contexto de la mediación	47
La educación emocional en el contexto de la mediación.....	48
Inteligencia emocional	56
Comunicación no violenta.....	58
Capítulo III. ¿Cómo preparar actividades educativas?	63
¿Cómo preparar actividades educativas?.....	64
Estructura de una actividad educativa	68
Diseño metodológico de una actividad educativa: comunicación efectiva o asertiva	72

PRESENTACIÓN

La Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC), es la dependencia especializada de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) encargada de brindar el marco institucional y técnico para la aplicación de los Métodos Alternos de Solución de Conflictos (MASC), entre éstos la mediación, conciliación y arbitraje.

La DIRAC se ha posicionado como un referente nacional que, por medio de los MASC fomenta el diálogo y la comunicación como la mejor forma de entendimiento para la solución de conflictos y el desarrollo de la paz social.

En el marco de su visión institucional, la DIRAC es un espacio promotor de la Cultura de Paz, que propicia entre las personas el diálogo y la comunicación respetuosa, libre de prejuicios, con pleno respeto a la diversidad cultural, sus creencias y valores.

Para continuar fortaleciendo las capacidades institucionales para promover los MASC como herramienta de promoción de la Cultura de Paz, la DIRAC ha elaborado el presente “Manual de Cultura de Paz”, que tiene como propósito fortalecer los conocimientos y competencias de mediadoras y mediadores sobre la Cultura de Paz y proporcionarles herramientas para promoverla a través de la mediación.

Este manual se ha elaborado en el marco del Convenio 18-CO1-0927 “Impulso de la empleabilidad y resiliencia de adolescentes y jóvenes, con énfasis en las asimetrías de género, en Managua, Nicaragua”, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y ejecutado por la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (Fad), para contribuir a la promoción de la Cultura de Paz, la mediación escolar y la mediación previa penal para adolescentes con enfoque restaurativo.

Esperamos que este Manual se posicione como una herramienta que aporte a la formación continua de mediadoras y mediadores de la DIRAC, de manera que puedan aportar a la construcción de la Cultura de Paz.

María Amanda Castellón Tiffer
Directora General
Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos DIRAC

INTRODUCCIÓN

La Cultura de Paz es un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en el respeto a la vida, los derechos humanos y dignidad inherente de todas las personas y el compromiso por el arreglo pacífico de los conflictos (ONU, 1999).

En esta perspectiva, la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC) es promotora y constructora de paz. A través de la prestación del servicio público de la mediación y otros Métodos Alternos de Solución de Conflictos (MASC) se propicia el diálogo y la comunicación como la mejor forma de entendimiento para la solución de los conflictos y el desarrollo de la paz social.

Para fortalecer las capacidades de mediadoras y mediadores para la promoción de la paz a través del servicio de mediación, se realizó en el año 2021 la “Especialización en Cultura de Paz, Mediación Escolar y Mediación Previa Penal Para Adolescentes con Enfoque Restaurativo”, desarrollado y ejecutado con el apoyo de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (Fad), en el marco del Convenio 18-CO1-0927 “Impulso de la empleabilidad y resiliencia de adolescentes y jóvenes, con énfasis en las asimetrías de género, en Managua, Nicaragua”, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

A través de la especialización se fortalecieron competencias profesionales de mediadoras y mediadores de la DIRAC para prestar el servicio de mediación con calidad y calidez, promoviendo una Cultura de Paz que favorezca la convivencia pacífica. Para continuar fortaleciendo estos esfuerzos, se ha elaborado el presente “Manual de Cultura de Paz”, que retoma la experiencia de la especialización, a fin de ofrecer a mediadoras y mediadores una herramienta que les guíe en la promoción de la Cultura de Paz.

En el Manual se ofrecen marcos conceptuales y metodológicos para la gestión y transformación de conflictos desde una perspectiva de Cultura de Paz. Se hace énfasis en la importancia de las emociones y su gestión, tanto de las personas mediadas como las que facilitan la mediación, así como la significación de las actividades educativas como una contribución directa a seguir promoviendo la Cultura de Paz.

Este Manual sobre Cultura de Paz está estructurado en tres capítulos. En el **primero se aborda el tema referido a la “Cultura de Paz”**, donde el conflicto es analizado como crisis, pero también como oportunidad; se diferencia agresividad y violencia y las formas en que se ejerce la violencia en nuestras sociedades (a nivel físico, psicológico, estructural, cultural).

Sobre el conflicto, se parte del supuesto que es inherente al ser humano, y por tanto su existencia en sí misma, cuando se gestiona, puede transformarse y aportar cambios a las personas y en general a la sociedad.

Sobre la paz, se exponen conceptos como el de la paz negativa, paz positiva y paz imperfecta. Se destacan, además, conceptos como Cultura de Paz y una metodología sobre educación para la paz.

En el segundo capítulo “**La Educación Emocional en el contexto de la Mediación**” se describe lo que se entiende por emociones, cuáles son las emociones básicas, la diferencia entre emociones y sentimientos, la importancia de considerar: la inteligencia emocional, inteligencia intrapersonal, interpersonal y su aplicación en los procesos de mediación.

Respecto a las emociones, se considera clave que tanto las personas mediadas como las personas mediadoras sean capaces de gestionarlas adecuadamente para contribuir eficazmente en la solución o transformación de los conflictos. Por ello se presenta, además, una definición y metodología sobre la Comunicación no Violenta.

El tercer y último capítulo es “**¿Cómo preparar actividades educativas?**”. Este apartado comienza por describir lo que se denominan pedagogías sistémicas versus las pedagogías más tradicionales, hace una propuesta metodológica sobre como planificar y facilitar una actividad educativa y presenta un ejemplo de diseño metodológico.

Capítulo I.

Cultura de Paz

Si quieres la Paz prepárate para la Paz.
Johan Galtung

EL CONFLICTO

¿QUÉ ES EL CONFLICTO?

El conflicto forma parte de la vida de las personas y los grupos, aunque suele estar asociado a connotaciones negativas, el conflicto en sí mismo, no tiene un curso destructivo y, de hecho, puede llevar a las personas a un camino constructivo que contribuya al desarrollo personal y social.

El conflicto está intrínsecamente vinculado a la condición humana, de ahí que Muller (1983) afirme que *“El conflicto existe desde el principio”*.

De acuerdo a Folger (1997), no todo desentendimiento es sinónimo de conflicto, para este autor, *“el conflicto es la interacción de personas interdependientes que perciben objetivos incompatibles e interferencias mutuas en la consecución de esos objetivos”*.

Otros autores coinciden en esta valoración:

No toda disputa o divergencia implica un conflicto. Tiene que haber contraposición de intereses (tangibles), necesidades y/o valores en pugna (Cascón, 2001).

Los conflictos son situaciones en las cuales dos o más personas entran en oposición o desacuerdo porque sus posiciones, intereses, necesidades, deseos y valores son incompatibles o percibidos como incompatibles (Torrego, 2001).

De ahí que el conflicto esté ligado, dice Lederach (2000) *“a la percepción de incompatibilidad, de escasez de recursos o recompensas, y con la interferencia del otro”*.

El conflicto es pues, una realidad en las relaciones sociales, cuando las personas o los grupos entran en oposición frente a una situación o hecho concreto. El conflicto, no tienen que ser necesariamente violentos, ni tampoco negativos, ofrecen a la vez, una crisis y una oportunidad.

El conflicto, según Galtung, crisis y oportunidad.

Para cerrar este apartado elegimos la definición de conflicto elaborada por Vicenç Fisas (2001).

El conflicto es un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado (puede convertirse en paz) por las mismas partes, con o sin ayuda de terceros, que afecta a las actitudes y comportamientos de las partes, en el que como resultado se dan disputas, suele ser producto de antagonismos o una incompatibilidad (inicial, pero superable) entre dos o más partes, y que expresa una insatisfacción o desacuerdo sobre cosas diversas.

¿QUÉ NO ES EL CONFLICTO?

El conflicto no es sinónimo de violencia. El conflicto no es ni bueno ni malo.
El conflicto no es un momento puntual, es un proceso.

El conflicto es inherente a las relaciones humanas

Si varias personas están interactuando en un mismo espacio por un determinado tiempo, van a surgir conflictos entre ellas. Aunque se resuelva uno, si siguen interactuando, surgirán otros nuevos.

No estamos educados/as para afrontar los conflictos de una manera satisfactoria, es por eso, que tendemos a asociarlo con términos negativos. Sin embargo, el conflicto no deja de ser un choque de intereses, necesidades y valores entre dos o más personas que se relacionan.

Por eso, podemos decir que el conflicto no es ni positivo ni negativo, sino que lo positivo o lo negativo será la manera en que lo abordemos. Hay una idea muy extendida que es la de ver el conflicto como algo negativo y, por tanto, algo a eludir. Esta idea probablemente esté basada en diversos motivos (Cascón, 2001):

- Lo relacionamos con la forma en la que habitualmente hemos visto que se suelen enfrentar o “resolver”: la violencia, la anulación o destrucción de una de las partes y no, una solución justa y mutuamente satisfactoria.
- Todas las personas sabemos que enfrentar un conflicto significa “quemar” muchas energías y tiempo, así como pasar un rato no excesivamente agradable.
- La mayoría sentimos que NO hemos sido educadas para enfrentar los conflictos

de una manera positiva y que, por tanto, nos faltan herramientas y recursos.

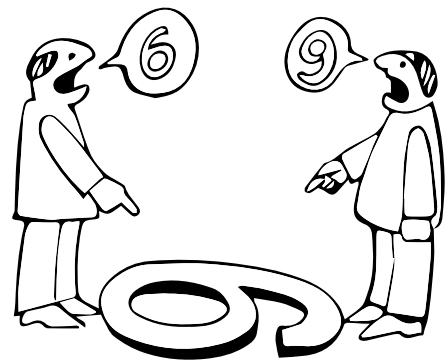
- Tenemos una gran resistencia al cambio.
- Aunque las cosas no estén bien y lo veamos claro, muchas veces preferimos mantenerlas así antes que asumir los riesgos que significa meternos en un proceso de transformación.

COMPRENDER EL CONFLICTO: POSICIONES, INTERESES Y NECESIDADES

El conflicto implica PERSONAS a las que les pasan cosas

Percepciones: Son la interpretación personal y no neutral de lo que pasa. Es importante:

- Aprender a expresar la propia necesidad.
- Interesarse y escuchar a la otra persona.
- No identificar mi persona con mi percepción.
- No identificar mi percepción como la verdad absoluta.



Una de las actitudes más útiles para afrontar con eficacia el conflicto es la de intentar verlo desde la perspectiva de la otra parte.

Es tan útil como complicado, porque de alguna manera se trata de ir contra la tendencia natural y automática de querer ver las cosas sólo desde nuestro punto de vista.

- **Emociones:** todo lo que nos sucede nos genera una emoción, aprender a reconocerlas, nombrarlas y gestionarlas, es fundamental a la hora de comunicarnos en una situación de conflicto.
- **Valores y creencias:** marcarán nuestra forma de ver, sentir y gestionar la situación de conflicto, considerar las diferencias en valores y creencias que puede haber entre las partes ayudará a entender las reacciones y la búsqueda de soluciones ante dicho conflicto. Incluyendo las relaciones de poder y la forma de comunicarse.

El conflicto implica un PROBLEMA, discrepancia de INTERESES y NECESIDADES



COMPRENDER LAS NECESIDADES PARA COMPRENDER EL CONFLICTO

Abraham Maslow (1943) en su teoría sobre la motivación humana, desarrolló la teoría de la pirámide de las necesidades que explica de forma visual el comportamiento humano según nuestras necesidades.

En la base de la “Pirámide de Maslow” se ubican las necesidades primarias o fisiológicas, mientras que en su cima se agrupan todas aquellas necesidades que se consideran elevadas (autorrealización).

1. Necesidades básicas Pirámide de Maslow

o fisiológicas: son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo. Respirar, alimentarse, hidratarse, vestirse, sexo, etc.

2. Necesidades de seguridad: se busca crear y mantener una situación de orden y seguridad en la vida. Una seguridad física (salud), económica (ingresos), necesidad de vivienda, etc.



3. **Necesidades de afiliación:** implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo, etc.
4. **Necesidades de estima o reconocimiento:** son las necesidades de reconocimiento como la confianza, la independencia personal, la reputación o las metas financieras.
5. **Necesidades de autorrealización:** este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación de haber llegado al éxito personal.

Cuando las necesidades son insatisfechas, bien por acceso o bien por negación, estamos ante la primera fase del conflicto. Una necesidad no cubierta nos lleva a la siguiente fase del conflicto: El Problema. A partir de aquí, si no logramos enfrentarlo o resolverlo, entraremos en la dinámica del conflicto, nos acercamos a la crisis.

Desde la perspectiva de la Cultura de Paz, el reto está en buscar una forma “saludable y pacífica” de resolver nuestras necesidades.

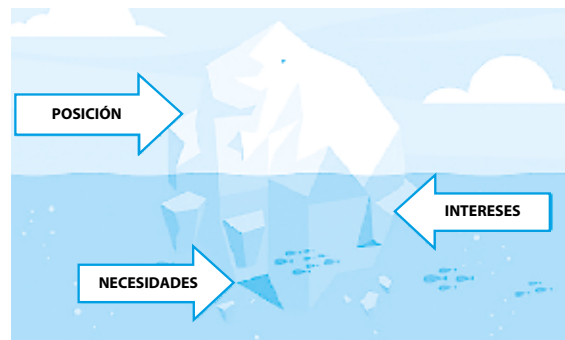
Partimos de que los conflictos tienen su origen en el choque de necesidades e intereses entre personas, sin embargo, no solemos indagar en el origen y solemos buscar soluciones desde las POSICIONES que mantienen las personas implicadas.

Si indagamos en los intereses y necesidades de ambas personas, será posible llegar a puntos en común desde los que poder construir una solución positiva para ambas partes.

Posiciones, intereses y necesidades

Posición: ¿Qué quiero conseguir?
Intereses: ¿Por qué? ¿Para qué?
Necesidades: ¿Qué quiero cubrir?

Iceberg del conflicto



Intentar solucionar los conflictos desde las necesidades es intentar solucionarlos desde la raíz. Se dice que los conflictos son como un iceberg porque su raíz no suele verse.

Ejemplo de conflicto familiar haciendo análisis de necesidades, intereses y posiciones

Necesidad de la madre: propiciar un desarrollo saludable en su hijo adolescente.

Necesidades del hijo: distanciarse de su familia, especialmente de la madre como principal cuidadora, para poder pasar a su etapa adulta con autonomía y confianza.

Interés de la madre: que su hijo pueda desarrollarse como un adulto sano que pueda valerse por sí mismo y proveer sus necesidades personales y familiares en un futuro.

Interés del hijo adolescente: demostrar su autonomía y confianza en que ya no necesita el cuidado de la madre y así obtener el reconocimiento y aceptación de sus amigos.

Posición de la madre: control y exigencia en el cumplimiento de tareas educativas y de convivencia en el hogar.

Posición del hijo: evasión y reacción agresiva, incrementando discusiones ante el control y las exigencias maternas.

Si logramos identificar el origen de las posiciones que entran en contraposición en este ejemplo, podremos ayudar a esta madre y su hijo a acercar sus legítimas necesidades y por lo tanto entrar en un diálogo comprensivo y empático. Esto permitirá bajar la tensión de la crisis y evitar el conflicto familiar.

EL CONFLICTO COMO PROCESO (CASCÓN, 2001)

PRIMERA FASE: LAS NECESIDADES. Insatisfechas, confrontan con otras necesidades, no se encuentran soluciones sinérgicas o cooperativas. Surge el problema.

SEGUNDA FASE: EL PROBLEMA. Cuando no se enfrenta o resuelve inicia la dinámica del conflicto. Inicia la desconfianza, mala comunicación, temores, malentendidos...

TERCERA FASE: LA CRISIS. Suele tener una manifestación violenta y es donde las personas suelen identificar el conflicto. Lo ideal es trabajar antes de esta fase. Es el peor momento para intervenir, para resolver, hay mucha tensión.

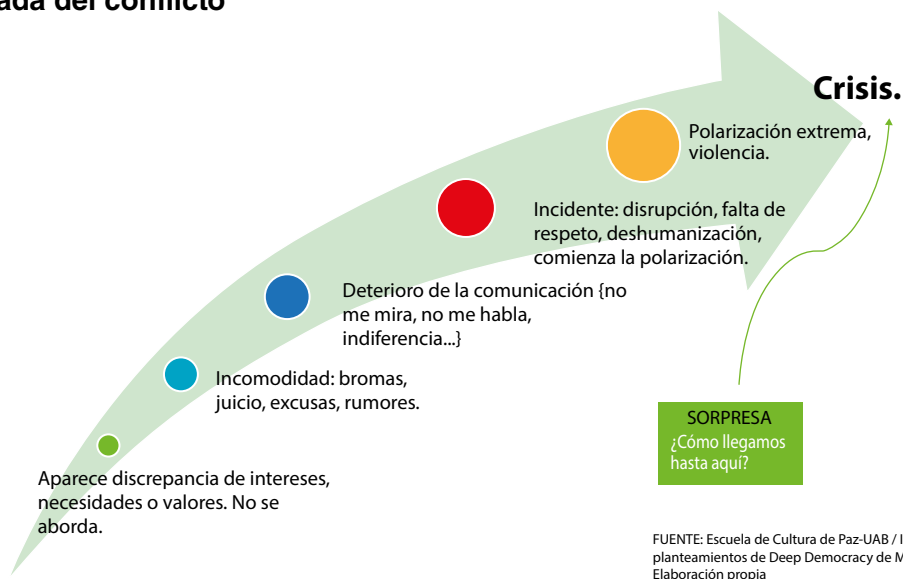
LA ESCALADA DEL CONFLICTO

La mediación puede intervenir en cualquiera de las fases del conflicto, puede haber una mediación “no formal” desde el primer momento en el que aparecen las discrepancias entre las partes. Una mediación de una amiga, un familiar, una

maestra, desde la primera parte del conflicto, puede evitar que el problema se convierta en una crisis grave o incluso en un acto de violencia.

Por otro lado, la mediación “formal” podría también intervenir en cualquiera de las fases de escalada del conflicto, la cuestión aquí viene determinada por la solicitud de mediación, la aceptación de las partes para acceder a un proceso de mediación y, la legislación vigente para atender oficial y desde un ente público dicho proceso de mediación.

La escalada del conflicto



Por ejemplo, un conflicto de linderos en una comunidad puede resolverse desde la misma comunidad, sin tener que llegar a los juzgados, si la comunidad cuenta con un referente capacitado para poder identificar el problema en contraposición de intereses y buscar soluciones que satisfagan las necesidades de ambas partes.

ESQUEMA DE ANÁLISIS DE CONFLICTOS (CASCÓN, 2001)

Con mucha frecuencia personalizamos los conflictos, dejamos a un lado el problema y nuestra energía se concentra en la persona, en lugar de concentrarnos en resolver el problema. Esto nos lleva a las generalizaciones: la juventud no se compromete, las mujeres no pueden, los hombres son violentos, etc.

Es importante separar los 3 aspectos de manera que **tengamos cierta sensibilidad hacia las personas** con las que surge el problema; favorezcamos un **proceso equitativo y participativo**; y seamos **exigentes con el problema**, es decir, con la satisfacción de las necesidades encontradas.

Esquema del conflicto: personas, proceso y problemas

PERSONAS



¿Quiénes están involucradas en el conflicto y de qué manera?
 ¿Cuáles son sus bases de poder y/o influencia?
 ¿Qué percepción tienen del conflicto y cómo les afecta?

¿Qué desencadenó el conflicto, qué factores se fueron sumando, influencias, soluciones y resultado?
 ¿Cómo se está comunicando?
 ¿Qué distorsiones hay? Rumores, estereotipos, mala información...

PROCESO



PROBLEMA



Descodificar el enredo. ¿Cuáles son los intereses y necesidades que están detrás de la posición que mantiene cada parte? Necesidades humanas.
 Listar problemas a resolver.
 Análisis de recursos: personas, intereses en común, disposición a moverse de la posición (oferta).

ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL CONFLICTO

Suponiendo que el conflicto es un choque entre mis intereses y los de otra persona, podemos ver cinco actitudes que podemos adoptar para afrontarlo:

Actitudes para afrontar un conflicto

1. COMPETIR / 2. EVITAR / 3. ACOMODARSE / 4. NEGOCIAR / 5. COOPERAR

- No existen actitudes “malas”, depende de lo importante que para nosotros/as sea la relación.
- Las actitudes encaminadas a la negociación y la cooperación mejoran las relaciones interpersonales.
- La creatividad en la búsqueda de soluciones es crucial para ganar todas las partes.

Si compito: “Conseguir mis intereses y necesidades es lo más importante. No importa que para ello tenga que pasar por encima de quien sea. La relación con el otro/a no me importa”. YO GANO, pero... EL/ELLA PIERDE.

Si lo evito: “Hago como si no hubiera ningún problema, no afronto la situación. Ni mis intereses ni la relación salen bien parados. Nadie gana”. YO PIERDO y EL/ELLA PIERDE.

Si me acomodo: “Lo hago por no provocar malestar en la otra persona, no me interesa perjudicar nuestra relación”. YO PIERDO y EL/ELLA GANA.

Si negocio: “Ambas partes renunciamos a algo pero ganamos en lo fundamental, ya que no siempre es fácil satisfacer nuestros intereses totalmente”. YO GANO y EL/ELLA GANA.

Si coopero: “Conseguir mis propios intereses y necesidades es muy importante, pero la relación también lo es. Por eso la aprovechamos para crear soluciones en las que todos/as ganemos”. YO GANO y EL/ELLA GANA.

Esquema de afrontamiento de conflictos



Fuente: Thomas & Kilmann

PRINCIPALES FORMAS DE AFRONTAR EL CONFLICTO: GESTIONAR – RESOLVER – TRANSFORMAR

- **Gestión:** reconoce que no puedes librarte del conflicto, busca limitar sus consecuencias negativas. Contiene.

- **Resolución:** el conflicto empieza y termina, busca una convergencia de intereses. Negocia media, frena la etapa de crisis.
- **Transformación:** comprensión dinámica del conflicto: canalizar los patrones destructivos hacia expresiones constructivas. Actúa sobre las causas, las relaciones y las estructuras. Genera un cambio.



Toda crisis tiene:

- ★ Una solución
- ★ Una fecha de vencimiento
- ★ Un aprendizaje.

Perspectiva positiva del conflicto. El conflicto como reto y oportunidad.

Ver **el conflicto como una forma de transformar la sociedad** y las relaciones humanas hacia mayores cotas de justicia.

Descubrir que **los conflictos son una oportunidad educativa**, una oportunidad para aprender a construir otro tipo de relaciones, así como para prepararnos para la vida, aprendiendo a hacer valer y respetar nuestros derechos de una manera no violenta.

Aprender a **analizar los conflictos** y a descubrir su complejidad.

Encontrar soluciones que nos permitan enfrentar los conflictos sin violencia, sin destruir a una de las partes y con la fuerza necesaria para llegar a soluciones en las que todos y todas ganemos, y podamos satisfacer nuestras necesidades.

Desarrollar la no violencia, la asertividad, así como descubrir las bases del poder, tanto propio como ajeno, serán algunas pistas.

La diversidad y la diferencia como un valor. Vivimos en un solo mundo, plural y en el que la diversidad desde la cooperación y la solidaridad, es una fuente de crecimiento y enriquecimiento mutuo. Convivir en esa diferencia conlleva el contraste y por tanto las divergencias, disputas y conflictos.

Sólo a través de entrar el conflicto con las estructuras injustas y/o aquellas personas que las mantienen, la sociedad puede avanzar hacia modelos mejores. Es decir, consideramos **el conflicto como palanca de transformación social**.

El conflicto: una oportunidad para aprender. Si el conflicto es algo connatural a las relaciones humanas aprender a intervenir en ellos será algo fundamental.

El reto que se nos plantea será, cómo aprender a enfrentar y resolver los conflictos de una manera constructiva, “no violenta?” (Cascón, 2001)

El conflicto en la adolescencia

Desde una perspectiva sistémica, la familia es considerada el sistema primario y más poderoso al que las personas pertenecemos, tiene el propósito de proveer un contexto que apoye los logros individuales. Este propósito se dirige principalmente a la supervivencia de cada persona de la familia y de brindar lo necesario para la adaptación a la sociedad, que es el sistema más amplio.

En su funcionamiento **la familia se estructura a partir de un conjunto de pautas funcionales que determinan la forma en cómo se relacionan sus integrantes**. Es a partir de intercambios comunicacionales repetitivos que se van definiendo esas pautas y reglas de cómo, con quién y cuándo relacionarse, organizando así el equilibrio del sistema.

La familia, como todo sistema, tiene un ciclo vital, desde el nacimiento hasta la muerte, pasando por diferentes etapas y situaciones que pueden representar grandes cambios: nacimiento, crecimiento, estudios, trabajo, muerte, separaciones, violaciones, abusos, entre otros. En cada cambio de etapa o situación, **el sistema enfrenta una crisis** durante las cuales la familia debe modificar o ajustar las reglas para adaptarse a las nuevas circunstancias y recuperar el equilibrio.

La adolescencia es una de estas etapas de crisis familiar, en la cual el padre, la madre y/o tutores tendrán que ajustarse al cambio de que uno o varios integrantes de la familia dejen la niñez y vayan transitando hacia la adultez. Las reglas para los y las niñas, a lo interno de la familia y en la sociedad cambian, en tanto la familia logra ajustarse a la necesidad de modificar sus reglas y ajustarse a la nueva etapa, el sistema podrá funcionar sanamente.

Sin embargo, en muchas ocasiones se ven involucrados otros factores que afectan el funcionamiento familiar. Cuando una o un adolescente presenta problemas de comportamiento, con la escuela, con la ley, adicciones, etc., desde una perspectiva sistémica, se considera que el sistema familiar tiene un síntoma, **no se concibe solamente al adolescente con el problema, se integra a toda la familia en el análisis de la situación y por lo tanto de la solución**.

Desde esta perspectiva los y las adolescentes en conflicto social o, en particular, en conflicto con la ley se analizan bajo la mirada más amplia de una problemática del sistema, tanto del sistema más amplio que es la sociedad, como del sistema primario, la familia.

Esta perspectiva brinda un **marco de reflexión transformador y más libre de prejuicios**. *Es así que la adolescencia representa una etapa de transición para el sistema, por las características implícitas que conlleva este período para el ser humano. Además de la concentración de carga hormonal que viene con el crecimiento, mismas que afectan las emociones, esta etapa se caracteriza por ser el período en el cual el ser humano busca afirmar su ser y para esto requiere romper con la identificación que ha desarrollado con las figuras de autoridad, provocando en el sistema una fuente de tensión y empujando a la transformación y ajuste de las reglas.*

Estos **procesos de cambio** tan importantes para la persona y para la familia, además, pueden verse afectados por cambios en el sistema social, como migraciones, muerte, cambios en el estatus socioeconómico, una enfermedad, afectaciones por guerras, cambios sociales o fenómenos naturales, por citar algunos ejemplos.

Es importante tener en cuenta que esta etapa no es igual para las adolescentes mujeres que para los hombres. Las diferencias de género tienen importantes consecuencias en las estructuras de personalidad de cada grupo. Las reglas para las mujeres en la sociedad son muy distintas a las reglas para los varones.

Es así que mientras las mujeres se ven más afectadas por embarazos a muy temprana edad, los adolescentes hombres son más vulnerables a la violencia, a tener conflictos con la ley o a sufrir accidentes.

Como sociedad es indispensable considerar las diferencias de género tanto en el análisis como en la implementación de acciones encaminadas a la reducción de los problemas sociales que afectan a los y las adolescentes.

PERSPECTIVAS SOBRE EL ORIGEN DEL CONFLICTO Y LA VIOLENCIA¹

Teniendo presente que el conflicto es parte la condición humana, conviene preguntarnos ¿cuál es el origen del conflicto, sus causas primeras?

En este sentido, se han elaborado diversas teorías sobre el origen del conflicto, las que han formado escuelas o centros de pensamiento que ofrecen diversas explicaciones sobre el origen de los conflictos, según se describe a continuación:

¹ Editado de: Sergio Osorio García. Revista Latinoamericana Bioética / ISSN 1657-4702 / V 12 / N° 2/ Edición 23 /Pág 52-69/ 2012 y, Saldívar Garduño, Alicia (2005). El conflicto desde una perspectiva de género: elementos para el análisis de la dinámica de las relaciones entre mujeres y hombres. Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (59), 53-68. ISSN: 0185-4259.

Escuelas	Principios fundamentales	Influencia de género
Biologicistas o instintivistas	<p>Este enfoque plantea que los seres humanos son violentos por naturaleza y, en consecuencia, el conflicto se encuentra siempre latente en el interior de los individuos.</p> <p>El factor determinante es el instinto de agresión y de competición.</p> <p>La agresión y la violencia son necesarias para la supervivencia y selección de la especie.</p>	<p>Con base en este principio, la creencia popular justifica el comportamiento de los varones, de quienes se ha creído por mucho tiempo que no son capaces de controlar sus impulsos agresivos, mientras que, por el contrario, considera que las mujeres son pacíficas por naturaleza.</p> <p>Esto ha dado elementos a varias generaciones para ver como “natural” el ejercicio de la violencia de parte de los hombres hacia las mujeres, misma que deriva muchas veces en situaciones de difícil comprensión y resolución, como el maltrato en distintos grados y los asesinatos de mujeres en todo el mundo.</p>
Psicosociológica o ambientalista	<p>Esta escuela sostiene que la naturaleza conflictiva de las personas depende del contexto social donde se desarrollan, aunque el origen del conflicto lo sigue ubicando en los individuos.</p> <p>Las raíces del conflicto, en concreto de la agresión y la violencia, hay que buscarlas en las circunstancias en que viven y se encuentran las personas y no tanto en su interior.</p> <p>De ahí que el conflicto no sea una catástrofe inevitable sino la consecuencia de una mala percepción, o de una mala comunicación, el resultado de una frustración, de una patología de los dirigentes o de una mala técnica de negociación.</p>	<p>Con frecuencia, fenómenos como los enfrentamientos entre pandillas (principalmente integradas por varones) o grupos rivales de diverso tipo (por ejemplo, las porras o “barras” que apoyan a ciertos equipos de fútbol e integradas principalmente por mujeres) se juzgan sobre todo como producto de las circunstancias de dichos grupos, pero también como expresión de la predisposición de los individuos a la violencia.</p>
Estructuralista o histórica	<p>La causa originaria del conflicto humano ha de verse en la estructura social engendrada por un modo de producción desigualmente controlado, que genera relaciones asimétricas de poder e instaura una situación objetiva de intereses antagónicos. La agresividad no es innata sino adquirida, la guerra es un fenómeno cultural evitable.</p>	<p>Vertientes importantes del feminismo han hecho hincapié en esta visión para mostrar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en diversas culturas.</p>

Fuente: Sergio Osorio García (2012)

CONCLUSIONES

1. El conflicto es una oportunidad para la transformación y el desarrollo personal, familiar, comunitaria y de toda la sociedad en su conjunto. La clave es buscar maneras no violentas de resolver nuestros conflictos.

2. El conflicto tiene una gran carga emocional y es influenciado por los valores y creencias que aprendemos en nuestro entorno y a partir de ahí construimos diferentes percepciones sobre una misma realidad.
3. El conflicto es un proceso que comienza desde la necesidad y la búsqueda de su satisfacción, que tiene una escalada de crecimiento en la que se puede intervenir antes de llegar a la crisis y evitar el uso de la violencia.
4. El conflicto es un proceso que implica a personas que interactúan ante un problema.
5. El conflicto tiene una dimensión personal que se traduce en una actitud, otra dimensión relacional expresada en un comportamiento y, una dimensión de contradicción que está influenciada por valores, una herencia, aprendizaje e identidad cultural.
6. El conflicto se expresa en un territorio y en un tiempo determinado.
7. El conflicto se puede transformar si lo analizamos y lo afrontamos desde el origen, entendiendo que la crisis surge cuando percibimos una contraposición en las necesidades, intereses y posiciones entre dos o más personas.
8. El conflicto suele tener raíces escondidas que necesitan mucha voluntad, energía y habilidad para identificarlas y afrontarlas de manera pacífica.
9. El conflicto necesita creatividad, no violencia y empatía para ser transformado
10. Podemos elegir cómo responder ante el conflicto.

ENTENDER LA VIOLENCIA Y LA AGRESIVIDAD

Es común la confusión entre agresividad y violencia, de ahí sea conveniente comprender el significado de cada uno de estos conceptos y sus diferencias.

AGRESIÓN Y AGRESIVIDAD

La agresión es natural, es la fuerza, pulsión o instinto de supervivencia que tiene cada ser humano. La conducta agresiva está presente en la totalidad del reino animal y suele ser definida desde su raíz latina “*agredi*”, que significa “ir contra alguien con la intención de producirle daño”

Cualquier conducta dirigida hacia otro individuo, que es llevada a cabo con la intención inmediata de causar daño. (Anderson y Bushman, 2002)

Todos los autores coinciden en destacar que la conducta agresiva es intencional, tiene consecuencias negativas y tiene una gran variedad expresiva, es decir, se puede expresar de múltiples formas.

La agresión es pues, un acto o forma de conducta “puntual”, reactiva y efectiva, frente a situaciones concretas.

La agresividad, en cambio, consiste en una “disposición” o tendencia a comportarse agresivamente en las distintas situaciones, a atacar, faltar el respeto, ofender o provocar a los demás, intencionalmente. (Carrasco y González, 2006)

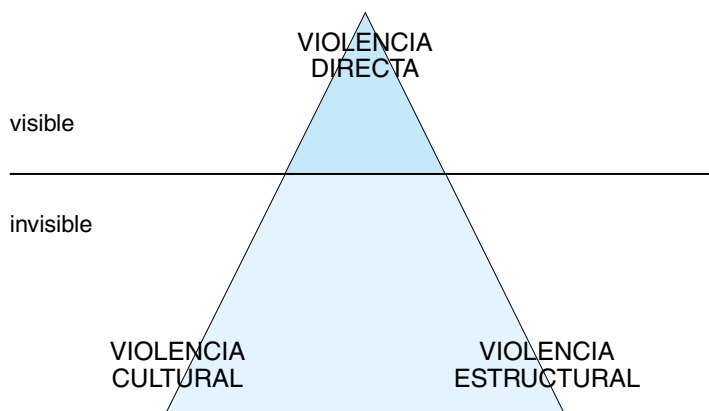
VIOLENCIA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*. (OMS, 2002)

En este sentido, la violencia es, ante todo, una forma de vulneración a los derechos humanos, que se expresa en acciones, palabras, actitudes, estructuras o sistemas que causan un daño físico, psicológico, social o medioambiental y/o impiden que las personas desarrollen su potencial humano.

La violencia, dice Bruno Bettelheim (1982) es el comportamiento de alguien incapaz de imaginar otra solución a un problema que le atormenta.

Triángulo de la violencia



Fuente: wikipedia

Por su parte, Fisas (1998) considera que la violencia es la suma de actitudes y/o comportamientos que conducen a privar a una o varias personas de algo esencial para sentirse y vivir como tales. Puede ser provocada por personas o también por instituciones. Puede realizarse por activa o por pasiva.

Galtung (2003), sostiene que la violencia es la afrenta evitable contra las necesidades humanas. Las cuatro clases de necesidades básicas son: necesidades de supervivencia (negación: muerte, mortalidad); necesidad de bienestar (negación: sufrimiento, falta de salud); identidad, necesidad de representación (negación: alienación); y necesidad de libertad (negación: represión).

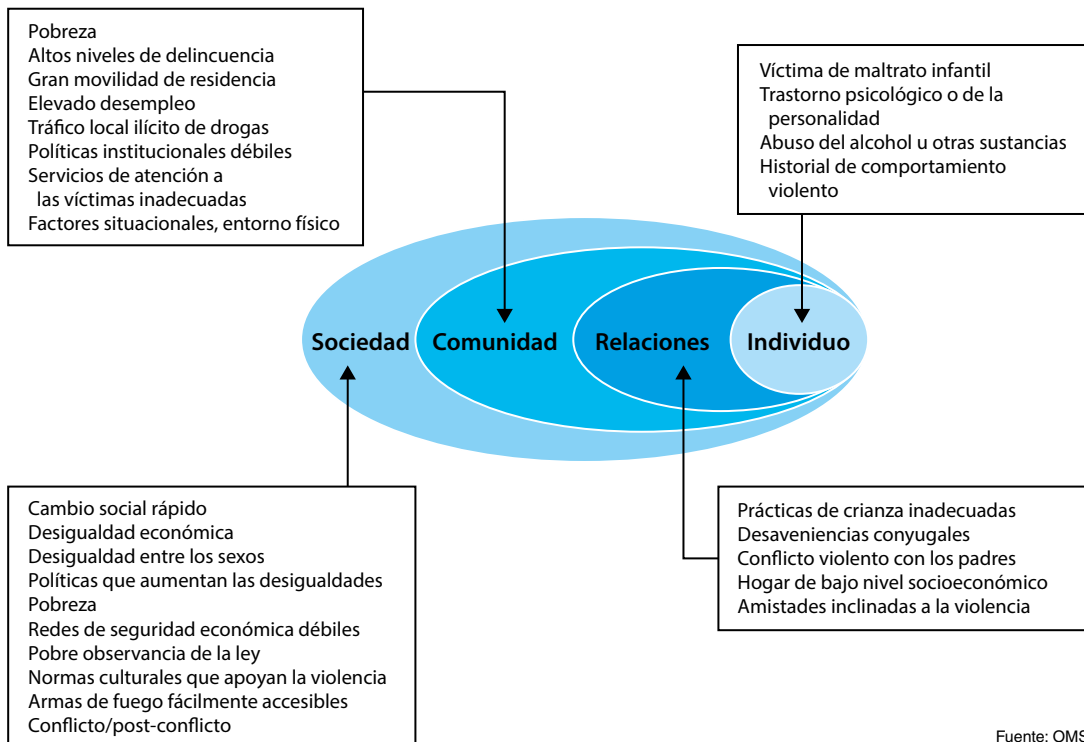
En síntesis, la violencia es la cualquier acción o conducta, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a otra persona.

CAUSAS DE LA VIOLENCIA

La violencia es multicausal. No existe un solo factor que explique por qué una persona es violenta y por qué otra persona no lo es.

La OMS utiliza el modelo ecológico para explicar las causas de la violencia. Este modelo, se basa en la premisa que no existe un único factor que explique por sí solo las causas de la violencia, sino que es resultado de la interacción de diversos factores, los que se agrupan en 4 niveles: el individuo, las relaciones, la comunidad y la sociedad.

Causas de la violencia



Fuente: OMS

A continuación, una descripción de los niveles comprendidos en el modelo ecológico:

Modelo ecológico de la violencia propuesto por la OMS

Factores	
Individual	En el nivel individual se examinan los factores biológicos y de la historia personal que aumentan la probabilidad de que una persona se convierta en víctima o perpetradora de actos violentos. Entre los factores que es posible medir se encuentran las características demográficas (edad, educación, ingresos), los trastornos psíquicos o de personalidad, las toxicomanías y los antecedentes de comportamientos agresivos o de haber sufrido maltrato.
Relacional	En el nivel relacional se investiga el modo en que las relaciones con la familia, los amigos, la pareja y los compañeros influyen en el comportamiento violento, teniendo en cuenta a tal efecto factores como el hecho de haber sufrido castigos físicos severos durante la infancia, la falta de afecto y de vínculos emocionales, la pertenencia a una familia disfuncional, el tener amigos delincuentes o los conflictos conyugales o parentales.
Comunitario	En el tercer nivel se exploran los contextos comunitarios en los que se desarrollan las relaciones sociales, como las escuelas, los lugares de trabajo y el vecindario, y se intenta identificar las características de estos ámbitos que aumentan el riesgo de actos violentos (por ejemplo, la pobreza, la densidad de población, altos niveles de movilidad de residencia, la carencia de capital social o la existencia de tráfico de drogas en la zona).
Sociedad	El cuarto nivel se centra en los factores de carácter general relativos a la estructura de la sociedad, como las normas sociales que contribuyen a crear un clima en el que se alienta o se inhibe la violencia, aunque también tiene en cuenta las políticas sanitarias, económicas, educativas y sociales que contribuyen a mantener las desigualdades económicas o sociales entre los grupos de la sociedad.

Fuente: OMS. Prevención de la violencia. Guía para aplicar las recomendaciones del Informe mundial sobre la violencia y la salud

Del análisis del modelo ecológico se evidencia que la violencia es un fenómeno complejo, multidimensional y multicausal, cuyas causas principales son transversales en los diferentes tipos de ejercer la violencia, pero además cada tipo de violencia tiene una cadena de causas específicas que la alimentan.

La violencia de género, por ejemplo, tiene asociadas causas directas sobre la construcción de género de una sociedad patriarcal; la violencia intrafamiliar vivida en la infancia y la adolescencia; el modelo de crianza y; un patrón de comunicación y desarrollo de vínculos aprendido en la familia.

En el caso de la adolescencia algunas causas directas son: altos niveles de agresividad frente a las normas establecidas en la familia, escuela y comunidad; factores biológicos y psicológicos; del entorno (como la exposición a conductas violentas); consumo de alcohol y drogas; o el fácil acceso a armas (tanto armas de fuego como armas blancas).

Partiendo de que la violencia es un comportamiento aprendido, las personas inicialmente aprenden a ser violentas en su casa y pueden desarrollar patrones de conducta violentos para ejercer control social sobre otras personas o para manejar conflictos interpersonales.

Retomando los factores del modelo ecológico, se puede afirmar hay una relación de causalidad entre el comportamiento violento y factores del ámbito personal, familiar, comunitarios y social, según se describe a continuación:

Una aproximación causal a la violencia

Variable	Causa
Personal	<ul style="list-style-type: none"> • No satisfacción de necesidades básicas de sobrevivencia (seguridad, alimento, cobijo, descanso, etc.)
	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas biológicos y psicológicos. • Capacidades Limitadas para afrontar y resolver problemas (en algunos casos puede estar en relación con coeficiente intelectual desfavorable). • Estrés y frustración extrema. • Imposibilidad de gestionar las emociones ante situaciones de crisis y conflicto. • Exposición temprana a la violencia. Entorno violento. • Abuso de alcohol y drogas. • La violencia explícita en medios de comunicación, especialmente la televisión. • Los videojuegos con contenido competitivo y violento (especialmente en la niñez y adolescencia). • Baja autoestima. • Desigualdad e injusticia: de acceso, coerción o vulneración de derechos. • Inexistencia de espacios de participación, diálogo y gestión de lo común. • Ruptura de la convivencia, del vínculo afectivo. Cuando la otra persona deja de importar no se tiene miedo del daño que se pueda provocar. • Traumas relacionados a violencia directa (abuso, tortura, violaciones). • Falta de alternativas para el desarrollo integral (económico, socio afectivo, educativo). • Valores y creencias que justifican la violencia como forma para resolver los conflictos.
Social cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Extremismos religiosos, culturales, étnicos o políticos, que tienden a la desconexión con la realidad. • Crisis de valores y de ética global • Falta de educación del sentido crítico para hacer frente a la complejidad de la sociedad. • Falta de esperanza en el futuro, migración y pobreza. • Normalizar la violencia como forma de relación social y de crianza (educar con castigos o maltrato físico).
Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Crisis ambiental, soberanía alimentaria, acceso a nutrición básica. • Migraciones climáticas. • No acceso a recursos naturales limitados y finitos. (El agua ya supone uno de los principales conflictos de territorio y acceso, guerra del agua).

Fuente: elaboración propia.

FORMAS DE EJERCER LA VIOLENCIA

La violencia se puede ejercer de forma directa e indirecta:

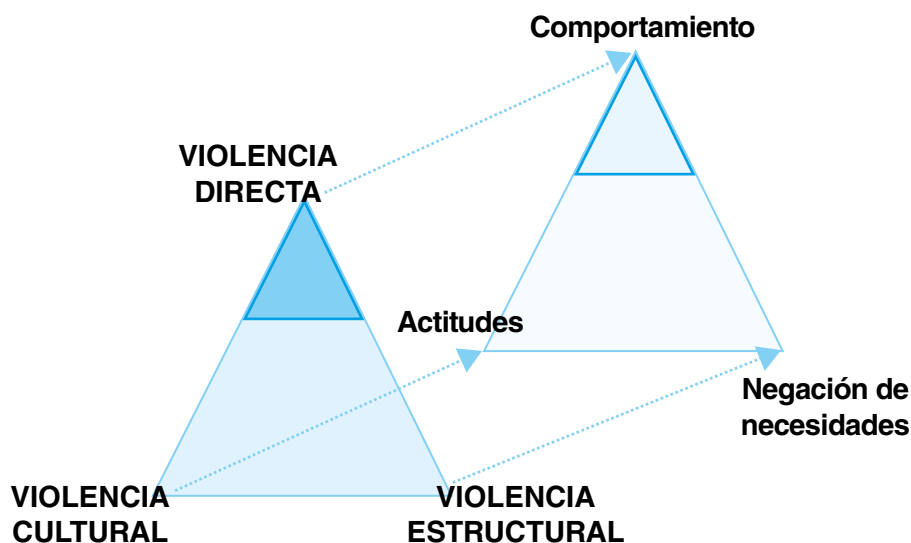
Violencia directa

- **Física:** es la forma visible de violencia, tendente a amenazar, coaccionar, herir e incluso matar a otra(s) persona (s).
- **Psicológica:** es violencia visible, está dirigida a la subjetividad de las personas y trata de incapacitar su poder sentimental, causar sufrimiento mental o extender el miedo y el odio.

Violencia indirecta

- **Violencia estructural:** se trata de un tipo de violencia indirecta y menos visible que las demás. Esta violencia deriva de las estructuras sociales, económicas y/o políticas discriminatorias y excluyentes que no permite satisfacer las necesidades básicas de las personas.
- **Violencia cultural:** se refiere a aquellos aspectos de la cultura que legitiman el empleo de los anteriores tipos de violencia. *(Ejemplo: entre el 50 y el 90% de las lenguas del mundo podrían extinguirse para finales de este siglo. Con cada lengua, desaparecerá una cultura).*

Triángulo de la violencia de Galtung (teoría y práctica).



Fuente: wikipedia

La violencia basada en género

En el caso de la violencia de género, y según los tres tipos de ejercer violencia de Galtung, estaríamos hablando de violencia directa y cultural.

En la Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, “Código Penal” (Ley No. 779) aprobada en el año 2012, están tipificadas todas las formas de violencia hacia las mujeres, según se describe a continuación:

Formas de violencia contra la mujer tipificadas en la Ley No. 779

Variable	Causa	Art.
Femicidio	Delito cometido por un hombre que, en el marco de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, diere muerte a una mujer ya sea en el ámbito público o privado, en cualquiera de las siguientes circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • Haber pretendido infructuosamente establecer o restablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima; • Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima, relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, compañerismo, relación laboral, educativa o tutela; • Como resultado de la reiterada manifestación de violencia en contra de la víctima; • Como resultado de ritos grupales, de pandillas, usando o no armas de cualquier tipo; • Por el menosprecio del cuerpo de la víctima para satisfacción de instintos sexuales, o la comisión de actos de mutilación genital o cualquier otro tipo de mutilación; • Por misoginia; • Cuando el hecho se cometa en presencia de las hijas o hijos de la víctima; • Cuando concorra cualquiera de las circunstancias de calificación contempladas en el delito de asesinato en el Código Penal. 	9
Violencia física	Es toda acción u omisión que pone en peligro o daña la integridad corporal de la mujer, que produzca como resultado una lesión física.	10
Violencia psicológica	Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, decisiones y creencias de la mujer por medio de la intimidación, manipulación, coacción, comparaciones destructivas, vigilancia eventual o permanente, insultos, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud mental, la autodeterminación o su desarrollo personal.	11
Violencia patrimonial y económica	Acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción en los objetos, documentos personales, valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades, bienes de una mujer y los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja. También constituye violencia patrimonial y económica el control de los bienes y recursos financieros, manteniendo así el dominio sobre la mujer, la negación de proveer los recursos necesarios en el hogar, desconocimiento del valor	12

Variable	Causa	Art.
	<p>económico del trabajo doméstico de la mujer dentro del hogar y la exigencia para que abandone o no inicie un trabajo remunerado.</p> <p>La violencia patrimonial, considera los siguientes delitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sustracción patrimonial: sustraer algún bien o valor de la posesión o patrimonio de una mujer. • Daño patrimonial: destruir, inutilizar, hacer desaparecer o deteriorar en cualquier forma un bien o bienes independientemente de la posesión, dominio o tenencia. • Limitación al ejercicio del derecho de propiedad: impedir, limitar o prohibir el uso, el disfrute, la administración, la transformación o la disposición de uno o varios bienes que formen parte del patrimonio familiar o del patrimonio de la mujer. • Sustracción de las utilidades de las actividades económicas familiares: sustracción de las ganancias derivadas de una actividad económica familiar o disponer de ellas para su exclusivo beneficio personal y en perjuicio de los derechos de la mujer. • Explotación económica de la mujer: ejercer violencia, amenazas, intimidación o cualquier tipo de coacción, para hacerse mantener, total o parcialmente de una mujer. • Negación del derecho a los alimentos y al trabajo: negar a proveer los recursos necesarios en el hogar o le obligue a la mujer que abandone o no inicie un trabajo remunerado, será sancionado con pena de uno a tres años de prisión. 	
Intimidación o amenaza contra la mujer	Utilizar expresiones verbales, escritos, mensajes electrónicos o cualquier otro medio para intimidar o amenazar a una mujer con la que se halle o hubiere estado ligado por relación de consanguinidad, afinidad, sujetos a tutela, cónyuges, ex-cónyuges, convivientes en unión de hecho estable, ex convivientes en unión de hecho estable, novios, ex novios, relación de afectividad; con causarle un daño grave y probable de carácter físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial.	13
Sustracción de hijos o hijas	Cuando el padre u otro familiar ejerza o haya ejercido violencia contra la mujer y como un medio de continuar ejerciendo violencia hacia ésta, sustraiga a su hijo o hija del poder de su madre que legalmente esté encargada de la custodia, del tutor o persona encargada de su crianza y lo retenga sin su consentimiento.	14
Violencia laboral	Impedir o limitar el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres, a través del establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio, prueba del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH/SIDA) o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculizar o condicionar el acceso, salario, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres.	15
Violencia sexual	Toda acción que obliga a la mujer a mantener contacto sexual, físico o verbal, o participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad o su libertad sexual, independientemente que la persona agresora pueda tener con la mujer una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.	

Variable	Causa	Art.
	<p>La violencia sexual se encuentra tipificada en el Código Penal, según se describe a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violación (art. 167) • Violación a menores de catorce años (art. 168) • Violación agravada (art. 169) • Estupro (art. 170) • Abuso sexual (art. 172) • Incesto (art. 173) • Acoso Sexual (art. 174) • Explotación sexual, pornografía y acto sexual con adolescentes mediante pago (art. 175) • Promoción del turismo con fines de explotación sexual (art. 177) • Proxenetismo (art. 178) • Rufianería (art. 180) • Trata de personas con fines de esclavitud, explotación sexual o • Adopción (art. 182) 	
Violencia en el ejercicio de la función pública contra la mujer	Retardar, obstaculizar, denegar de forma dolosa la debida atención o impida que la mujer acceda al derecho a la oportuna respuesta en la institución a la cual ésta acude, haciendo uso del ejercicio de la función pública.	16

Las y los mediadores tienen la oportunidad de contribuir a la prevención de la violencia basada en género, a través de las siguientes acciones:

1. Identificar las mediaciones que tienen como causa la violencia basada en género, informando a las víctimas que la mediación es una posibilidad, no una obligación, es decir, que no están obligadas a alcanzar un acuerdo en la mediación.
2. Brindar un trato sensible y cálido a víctimas de violencia de género, asegurando que sean tratadas de forma adecuada a su dignidad humana inherente por las partes mediadas.
3. Desnaturalizar la violencia. Muchas personas creen que la violencia es natural, que es una forma válida de resolver los conflictos. El proceso de mediación ofrece la oportunidad de educar en el derecho humano a vivir sin violencia, es decir, que las personas comprendan la violencia no es natural, no es aceptable y constituye una forma de violación a los derechos humanos, que se encuentra tipificada como falta penal o delito en las leyes penales.
4. Asegurar que las partes ejerzan sus derechos con la debida moderación, haciéndoles un llamado a que se abstengan de cualquier forma de revictimización, intimidación y violencia.

5. Equilibrar el poder entre las partes, oponiéndose a cualquier acto de intimidación hacia la víctima.
6. Redactar el acuerdo de forma tal que retome la voz de las víctimas en cuanto a su derecho a vivir libre de violencia.

La mayoría de los autores de Cultura de Paz y violencia argumentan y coinciden que, a diferencia del conflicto, la violencia es un aprendizaje social con efectos destructivos. A nivel metodológico lo que se propone son procesos para desaprender los comportamientos y actitudes violentas, a diferencia del conflicto que es asumido como algo inherente a la condición humana.

Según Galtung (1975), la violencia siempre ocurre cuando las personas son influenciadas de tal manera que su desarrollo físico y mental está por debajo de su potencial real. Por tanto, la violencia es la causa de la diferencia entre desarrollo potencial y desarrollo real.

La violencia requiere respuestas complejas y multidimensionales, Galtung (1998) propone: reconstrucción (tras la violencia directa), reconciliación (de las partes en conflicto) y, resolución (del conflicto subyacente).

MASCULINIDADES, VIOLENCIA Y PAZ

En todas las sociedades se observa que los hombres se ven más frecuentemente involucrados en hechos de violencia que las mujeres. Este hecho verificable en los anuarios de las instituciones de orden público de todo el mundo ha llevado a diversos autores a explorar las relaciones entre “lo que los hombres entienden por ser hombres” y el comportamiento violento.

En este marco de análisis surge el concepto de masculinidad, que se define como “el conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al hombre en una cultura determinada, y que es determinante para sus roles en la sociedad” (Ortega, 2005)

Aunque no existe una sola forma de entender qué es ser hombres, porque “la masculinidad significa cosas diferentes en diferentes hombres, a diferentes edades, en diferentes épocas y en diferentes sociedades”, se identifica que una forma hegemónica de masculinidad que asocia ser hombre al ejercicio del poder. Este modelo, presenta al hombre como esencialmente dominante y que sirve para discriminar y subordinar a la mujer y a otros hombres que no se adaptan este modelo.

La masculinidad hegemónica se refiere a la dinámica cultural que establece una posición de superioridad de los hombres y la posición de subordinación de las mujeres. (Connell, 1995)

En este sentido, la masculinidad hegemónica establece una serie de mandatos, de exigencias que los hombres deben cumplir para demostrar que son hombres. Muchos de estos mandatos atentan contra la Cultura de Paz, porque imponen a los hombres como destino el camino de la violencia.

A continuación, los mandatos más frecuentes de la masculinidad hegemónica y cómo afectan la Cultura de Paz:

Mandatos de la masculinidad y su relación con la Cultura de Paz

Mandatos	Cómo afectan la Cultura de Paz
Heterosexualidad obligatoria	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación hacia las personas que tienen otras identidades y opciones sexuales.
Son fuertes, agresivos y competitivos	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición a ejercer violencia hacia otros para demostrar su fuerza, lo que se asocia a la tendencia a recurrir a la violencia para resolver los conflictos, todo para demostrar que “no son débiles”. • Ejercicio de la violencia hacia colectivos a los que se considera más débiles (p. ej.: las mujeres, las niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad). • Resistencia al diálogo y la comunicación como camino para la resolución de los conflictos.
Son temerarios	<ul style="list-style-type: none"> • Asumen conductas de riesgo que los afectan a sí mismos, sus familias y la sociedad en su conjunto. • Mecanismos de presión para involucrarse en la comisión de hechos delictivos.
Se le ordena al varón a desear, conquistar y poseer mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Naturaliza y justifica la violencia hacia las mujeres. • Violencia hacia las mujeres en todas sus expresiones: física, psicológica, sexual, patrimonial. • Permisividad social y complicidad masculina ante la violencia ejercida por hombres contra las mujeres.

Pese a que la masculinidad hegemónica aún persiste en las relaciones sociales, están surgiendo nuevas masculinidades que cuestionan los mandatos tradicionales. Esta masculinidad positiva se basa en el respeto a los derechos humanos de las mujeres, libres de poder de dominio, control y violencia.

Las y los mediadores pueden contribuir desde la mediación a la transformación de las masculinidades tradicionales, para que los hombres puedan transitar hacia formas de masculinidad positiva, que se basan en el reconocimiento de todas las personas como titulares de derechos humanos universales e inalienables.

A continuación, propuesta para mediadoras y mediadores contribuyan a la construcción de masculinidades positivas:

1. Propiciar, en los casos mediados en los que sea relevante, que las partes se cuestionen el sistema de creencias sobre lo que significa ser hombre e interioricen que la violencia no es constitutiva del deber ser hombre.
2. Evitar la reafirmación de los mandatos tradicionales de la masculinidad.
3. Motivar cambios en la forma de ser y actuar, los que pueden expresarse en los acuerdos de la mediación, en el sentido que las partes pueden asumir compromisos que impliquen cambios de comportamiento favorables a una masculinidad positiva.

LA CULTURA DE PAZ

Para aproximarnos al concepto de Cultura de Paz, analizaremos por separado las voces “cultura” y “paz”:

La Real Academia Española (2021), define la cultura como el *“conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.”*

La paz es, según a RAE, “Relación de armonía entre las personas, sin enfrentamientos ni conflictos” y el “Estado de quien no está perturbado por ningún conflicto o inquietud”

La Cultura de Paz, dice Tünnermann (1996, p. 16), es un concepto en evolución que emerge de la realidad de cada país y de las aspiraciones universales de los derechos humanos.

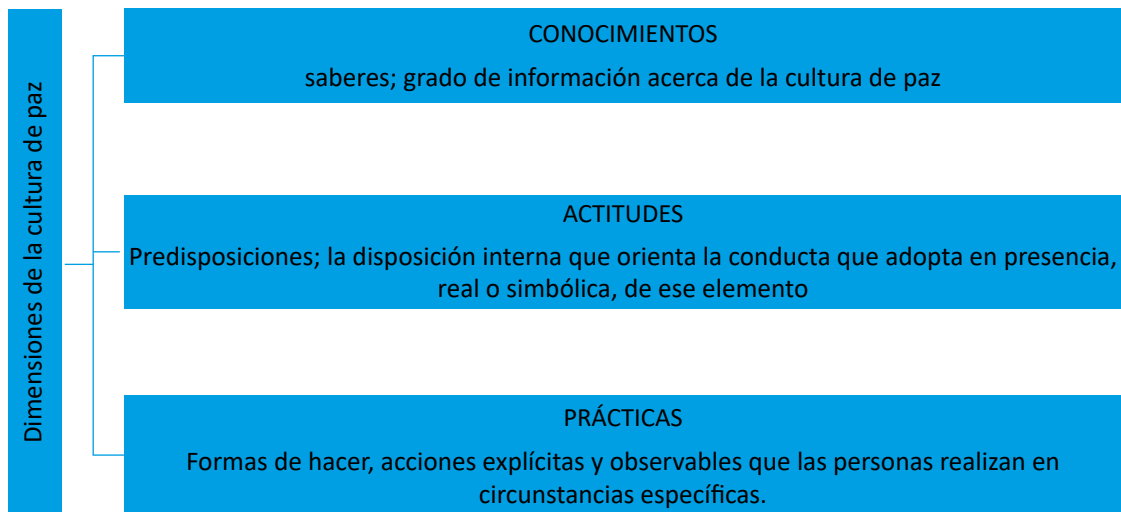
Por su parte, Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Declaración y programa de acción sobre la Cultura de Paz (1999), define la Cultura de Paz, como “un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en:

- El respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación;
- El respeto pleno de los principios de soberanía, integridad territorial e independencia política de los Estados y de no injerencia en los asuntos que son esencialmente jurisdicción interna de los Estados, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional;
- El respeto pleno y la promoción de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales;

- El compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos;
- Los esfuerzos para satisfacer las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones presente y futuras;
- El respeto y la promoción del derecho al desarrollo;
- El respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres;
- El respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información;
- La adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre las naciones”

La Cultura de Paz incluye aspectos cognitivos, afectivos y conductuales, según se describe a continuación:

Elementos de la cultura de paz



Fuente: elaboración propia

Todos los aspectos se encuentran interrelacionados y se complementan en la construcción de una Cultura de Paz, según se describe a continuación:

Conocimientos, actitudes y prácticas relacionados a la Cultura de Paz

Conocimientos	Actitudes	Prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la vida, dignidad inherente, derechos y diversidad humana y la naturaleza • Respeto a sí mismo-a • Rechazar todas las formas de violencia • Diálogo para resolver conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> • Respetuosos de sí mismo-a y los demás • Conciliador-a • Solidario-a • Equilibrado-a emocionalmente • Asertivos-as • Resilientes • Creativo-a 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeten a todas las personas, independientemente de sus ideas, creencias y características • Ejerzan liderazgo positivo e inclusivo • Se comunican asertivamente • Enfrentan adversidad y tienen proyectos de vida • Promueven en entendimiento y la convivencia

Cultura de la Paz significa *modificar las actitudes, las creencias y los comportamientos desde las situaciones de la vida cotidiana hasta las negociaciones de alto nivel entre países - de modo que nuestra respuesta natural a los conflictos sea no violenta y que nuestras reacciones instintivas se orienten hacia la negociación y el razonamiento, y no hacia la agresión.* (UNESCO, 1994)

CAUSAS HISTÓRICAS DE LA VIOLENCIA

¿Se nace violento o se aprende a ser violento? La respuesta a esta pregunta nos llevará a la identificación de las causas históricas de la violencia.

Marylène Patou-Mathis, especialista en estudios prehistóricos y el hombre de Neandertal y directora de investigaciones del Centro Nacional de Investigaciones (CNRS) de Francia, sostiene que contrario a la creencia generalizada, las sociedades humanas de la prehistoria no generaron violencia colectiva, la que surgió con la sedentarización de las comunidades humanas y la transición de una economía predatoria de la naturaleza a una economía de producción.

De los datos arqueológicos disponibles se puede deducir que en el Paleolítico se daba una forma de violencia patentizada por la existencia de ceremonias caníbales, pero ninguno de ellos atestigua la existencia de una violencia de carácter colectivo. En la mayoría de los casos de violencias conocidos –dejando aparte los de canibalismo– solo contados individuos las sufrían, lo que puede denotar la existencia de conflictos personales, raras veces mortales, o de ritos sacrificiales. De ahí que sea razonable pensar que en el Paleolítico no existió la guerra en sentido estricto. Esta ausencia del fenómeno bélico se puede explicar por diversos motivos: una demografía endeble, un territorio de subsistencia suficientemente rico y diversificado, la inexistencia de bienes acumulados y la presencia de estructuras sociales igualitarias y escasamente jerarquizadas.

La misma investigadora afirma que la violencia colectiva surge al parecer en el Cercano Oriente con la sedentarización de comunidades humanas hacia finales del Paleolítico, esto es, unos 13.000 años antes de nuestra era.

Las huellas de actos de violencia son más frecuentes en el periodo Neolítico, caracterizado por el advenimiento de numerosas transformaciones de diversa índole en los siguientes aspectos: el medioambiental (calentamiento climático) ; el económico (domesticación de plantas y animales, búsqueda de nuevos territorios y superávit y almacenamiento de bienes alimentarios); el social (sedentarización, explosión demográfica de ámbito local y aparición de élites y castas); y el religioso (sustitución de las deidades femeninas por las masculinas hacia el final del Periodo).

El tránsito de la economía predatoria a la productiva generó muy pronto un cambio radical de las estructuras sociales y, al parecer, desempeñó un papel importante en el desarrollo de los conflictos. A diferencia de la explotación directa de los recursos silvestres, la producción agraria permitió optar por la acumulación de excedentes de alimentos y así nacieron la idea de “propiedad” y las subsiguientes desigualdades. Muy rápidamente los productos alimentarios almacenados suscitaron la codicia y provocaron luchas internas en cada comunidad, así como conflictos con comunidades alógenas generados por el ansia de hacerse con un posible botín.

Estos hallazgos llevan a concluir a la investigadora que “la violencia no está inscrita, por lo tanto, en los genes del ser humano y su aparición obedece a causas históricas y sociales. La noción de “violencia primigenia” es un mito y la guerra no es un elemento íntimamente ligado a la condición humana, sino el producto de las sociedades y de sus correspondientes culturas”

En este sentido, los factores desencadenantes de la violencia son diversos, entre éstos, los siguientes:

1. Desigualdades relaciones inequitativas entre las personas y los colectivos.
2. Exclusión social de grupos y colectivos que se encuentran privados de oportunidades de desarrollo personal y social (educación, salud, empleos dignos).
3. Dominación cultural de un grupo mayoritario, frente a otro, considerado minoritario.
4. Intolerancia religiosa.
5. Inestabilidad política.
6. Justificación y naturalización de la violencia.

MEDIACIÓN Y CULTURA DE PAZ

La mediación es una vía eficaz para el fortalecimiento de la Cultura de Paz, porque favorece que las personas, a través del diálogo y la comunicación, puedan resolver sus conflictos de forma pacífica, a través de acuerdos mutuamente aceptables.

En este sentido, la Declaración sobre Cultura de Paz, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 1999, establece de forma taxativa que *“El desarrollo pleno de una Cultura de Paz está integralmente vinculado a la promoción del arreglo pacífico de los conflictos”* (art. 3, inc. a).

La mediación aporta a la Cultura de Paz porque:

- Se erige como una alternativa a la cultura del litigio.
- Ofrece a las personas la posibilidad de resolver los conflictos de forma pacífica, evitando la perpetuación de la conflictividad.
- Permite la oportunidad de promover valores para la paz, propiciando que las partes reflexionen y generen sus propios cambios.
- Restablece las relaciones entre las partes.
- Educa a las partes a abordar pacíficamente sus diferencias.

LA PAZ

“La paz no es simplemente la ausencia de conflicto; la paz es la creación de un entorno en el que todos podemos prosperar”. Nelson Mandela

“La paz y la guerra empiezan en el hogar. Si de verdad queremos que haya paz en el mundo empezamos por amarnos unos a otros en el seno de nuestras propias familias”.
Madre Teresa de Calcuta

“No basta con hablar de paz. Uno debe creer en ella y trabajar para conseguirla”. E. Roosevelt

“La paz es el horizonte, y al mismo tiempo el camino, a través del que se van consiguiendo relaciones más respetuosas y cooperativas, y estructuras sociales más justas y equitativas”. Marina Caireta

PAZ NEGATIVA Y POSITIVA

Galtung (2003) diferencia entre la paz negativa y la positiva.

- **Paz negativa.** Es la ausencia de violencia directa. La presencia de otras violencias no reconocidas. Equivale a evadir, no reconocer y soterrar los

conflictos. Existe cuando hay valores de poder, dominación, justificación de la violencia. La paz negativa es pasiva “la calma después de la tormenta”

- **Paz Positiva.** Ausencia de violencia directa, estructural y cultural. Afrontar los conflictos de forma no violenta. Afrontar las causas de los conflictos. Existe cuando hay valores de los cuidados, cooperación, empatía, interdependencia. Entendida como relaciones interpersonales y con el entorno igualitarios en los niveles afectivo, económico, y sexual, social, cultural, étnico, educativo y religioso.

Es un concepto dinámico que nos lleva a hacer aflorar, afrontar y regular los conflictos de una forma no violenta. *“Es la construcción activa de la justicia”*. (Paco Cascón, 2016)

Por su parte, Muños (2004), nos habla de la paz imperfecta, que es un proceso inacabado sustentado en Cultura de Paz. Construcción de la paz desde la construcción de la paz cotidiana. Paces que conviven con violencias. Paz como proceso constante.

La paz se caracteriza por actitudes, formas de conducta y de vida, y valores basados en el respeto a la vida, los derechos humanos, la promoción y la práctica de la no violencia, por medio de la educación, el diálogo, la cooperación, la igualdad de derechos y de oportunidades, la libertad, la justicia, la aceptación de las diferencias y la solidaridad (ONU, 1999).

EDUCACIÓN PARA LA PAZ

Dos postulados de los que partir:

1. El conflicto es inherente a la convivencia humana, existe una cultura que tradicionalmente busca afrontarlos sin acudir a la violencia.
2. Habitados a la violencia a pequeña escala, las sociedades generan habilidades para construir paces desde lo local-cotidiano.

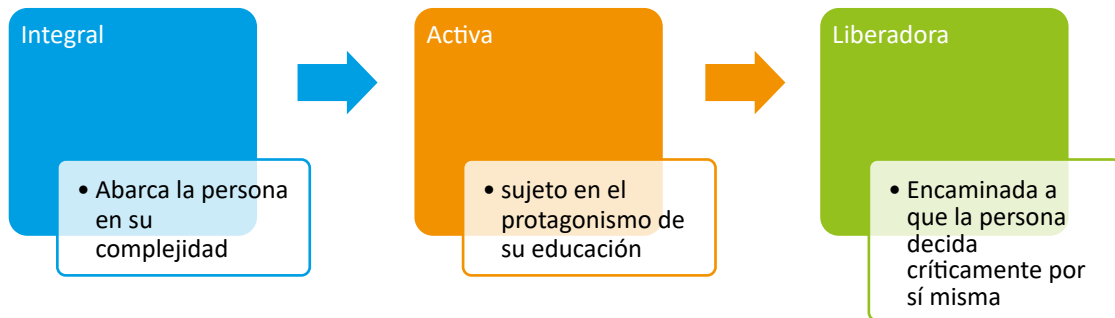
La educación para la paz es una responsabilidad que todos los seres humanos debemos asumir a nivel personal, social, local e internacional (Arranz & Vidanes, 1996).

La educación para la paz es el resultado de una visión del mundo fundada en la paz en todos los aspectos de la vida: sobrevivencia y seguridad, formación de la identidad, establecimiento de relaciones, procesos de aprendizaje, metas profesionales, construcción social, liderazgo y gobierno (Danesh & Clarke-Habibi, 2007).

Un proceso educativo, dinámico, continuo y permanente, fundamentado en los conceptos de paz positiva y de la perspectiva creativa del conflicto, como elementos significantes y definidores y que, a través de la aplicación de enfoques socioafectivos y problematizantes pretende desarrollar un nuevo tipo de cultura, la cultura de la paz, que ayude a las personas a desvelar críticamente la realidad para poder situarse ante ella y actuar en consecuencia (Jares, 1999).

La persona es un ser potencial por naturaleza. Es decir, potencialmente promoverá la paz o la violencia, en función de cómo se desarrolle.
El ambiente del individuo tiene por tanto una importancia considerable en la estructuración y desarrollo de su personalidad.

La educación para la paz es



Fuente: elaboración propia

Educación para la Paz es el proceso de adquisición de valores y conocimientos, así como de actitudes, habilidades y comportamientos necesarios para buscar la paz, entendida como vivir en armonía con uno mismo, los demás y el medio ambiente.

La educación para la paz es un proceso dinámico, continuo y permanente, fundamentado en los conceptos de paz positiva y en la perspectiva creativa del conflicto.

Este **proceso** pretende:

- Potenciar la capacidad para afrontar los conflictos desde una perspectiva creativa y no violenta.
- Vivir conscientemente los valores de igualdad, justicia, respeto, libertad y solidaridad.

La educación para la paz tiene un enfoque socio afectivo, parte de la vivencia individual y los sentimientos que esta genera, para poder llegar a una reflexión y a una transformación.

Metodología de la educación para la paz

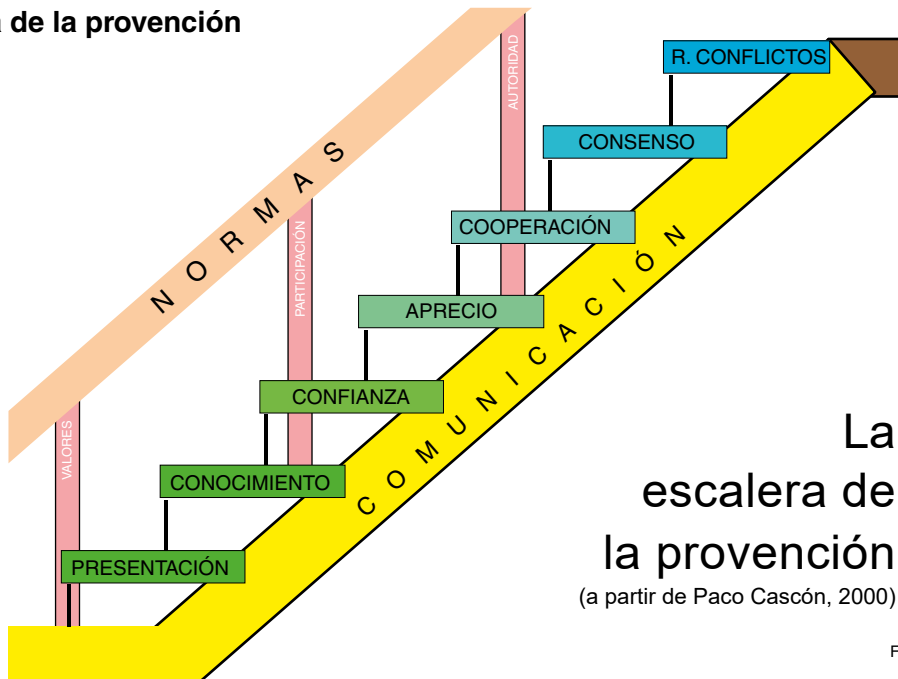


EDUCANDO PARA LA PAZ EN GRUPO

La prevención es un proceso que desarrolla conocimientos y habilidades necesarias para abordar los conflictos, y así anticiparse a su aparición. (Cascón, 2001)

La Escalera de la PROVENCIÓN pretende desarrollar habilidades específicas para abordar los conflictos en los grupos:

Escalera de la provención



La escalera de la provención

(a partir de Paco Cascón, 2000)

Fuente: Cascón

Un proceso de educación para la paz basado en la provención trabajará con el grupo desde el primer peldaño de la escalera.

Se iniciará con propuestas (metodologías) que favorezcan la **PRESENTACIÓN** de las diferentes personas que integran un grupo. Es la fase de “conocer” la primera capa de información personal (nombre, edad, origen, cultura, intereses, etc.). Así paso a paso se irán subiendo los otros peldaños, preparando sesiones y favoreciendo espacios que vayan generando condiciones y habilidades individuales y grupales.

Después de la presentación subiremos hacia el **CONOCIMIENTO** – es la fase destinada a “conocerse y reconocerse”, inicia el camino hacia las condiciones de intimidad para dar paso al siguiente peldaño: la **CONFIANZA**.

Lograr que un grupo tenga confianza no es tarea fácil, se necesitarán metodologías socioemocionales y dinámicas que creen las condiciones óptimas para alcanzar dicha confianza. Una vez hemos logrado consolidar la confianza será casi automático el siguiente escalón: la **ESTIMA**, para afrontar un conflicto desde una perspectiva creativa y transformadora es fundamental tener estima hacia la otra u otras personas, el vínculo sano nos permite abordar el conflicto de manera saludable.

Los siguientes peldaños: **COMUNICACIÓN, TOMA DE DECISIONES Y COOPERACIÓN**, precisan el desarrollo de técnicas relacionadas con: la escucha, la empatía, el pensamiento creativo y crítico, la conciencia emocional, la responsabilidad y el trabajo de equipo. Para desarrollar cada una de estas habilidades es muy importante considerar las metodologías a utilizar, preferiblemente lúdicas, vivenciales y que trabajen sobre las necesidades y cualidades socio-afectivas, individuales y colectivas.

Si logramos desarrollar todos los peldaños de la escalera habremos trabajado el proceso de **PROVENCION**, permitiendo que el grupo pueda afrontar de manera saludable cualquier conflicto que pueda surgir.

La provención permite:

- Una explicación adecuada del conflicto, incluyendo su dimensión humana.
- Un conocimiento de los cambios estructurales necesarios para eliminar las causas del conflicto.
- Una promoción de condiciones que creen un clima adecuado y favorezcan unas relaciones cooperativas que disminuyan el riesgo de nuevos estallidos, aprendiendo a tratar y solucionar las contradicciones antes de que lleguen a convertirse en antagonismos.
- A nivel educativo, la provención supone intervenir en el conflicto cuando está en sus primeros escalones, antes de que llegue a la situación de crisis. Consiste en favorecer y proveer habilidades y estrategias que permitan a las personas enfrentar mejor sus conflictos. Se trata de un proceso que permite poner las bases para enfrentar cualquier disputa o divergencia en el momento que ésta surja.

Llegados a este punto, los miembros del grupo podrán dar respuestas positivas a los conflictos en cualquiera de sus representaciones, personales, grupales, sociales, institucionales, políticas, culturales, etc.

¿Cómo conseguir una comunicación positiva en el grupo?

- Respetándose mutuamente
- Mostrando una postura corporal abierta
- Empleando mensajes “yo”
- Siendo asertivos/as
- Empleando el tono de voz adecuado
- Parafraseando
- Expresando los sentimientos
- Escuchando de forma activa y empática
- Evitando juzgar, criticar, moralizar, aconsejar.

La manera de comunicación define las relaciones entre las personas

El interés sincero por los otros miembros y la predisposición a compartir pensamientos y sentimientos en un clima de confianza y respeto mutuo son actitudes básicas para una comunicación rica.

Fuente: elaboración propia.

Son muchas las situaciones en las que debemos tomar una decisión en grupo y en ocasiones esto es fuente de conflictos.

LA VOTACION es una de las fórmulas más utilizadas, pero no es cooperativa.

Proponemos el CONSENSO como alternativa

7 pasos para llegar al consenso

- 1 Definición del conflicto entre todos/as.
- 2 Descripción de las emociones y sentimientos que suscita en cada persona.
- 3 Creación de posibles soluciones.
- 4 Selección y síntesis de las propuestas.
- 5 Elección de propuestas. Para ello se mide el grado de acuerdo de cada miembro con cada propuesta.
- 6 Establecimiento de responsabilidades para su realización.
- 7 Evaluación de resultados.

La votación

- Permite tomar una decisión con rapidez.
- Es puntual.
- Destapa los desacuerdos.
- Provoca divisiones y aísla a los individuos en subgrupos.
- No necesita la comunicación. Cada persona puede mantener sus propias ideas.
- La decisión la impone la mayoría.

Grado de acuerdo:

- La primera respuesta admite enmiendas menores que integren esas condiciones.
- Las respuestas 2 y 3, que no muestran un acuerdo total, admiten condiciones o enmiendas para que las personas se impliquen.
- Solo el veto (“Me opongo”) bloquea el acuerdo y obliga a volver a empezar o a abandonar la idea.

El consenso

- La decisión está basada en el acuerdo consentido por todos los miembros.
- Necesita de la comunicación de los sentimientos y las ideas.
- La expresión de las ideas de unos permite revisar el punto de vista de los otros.
- Pone en marcha un pensamiento creativo para generar posibles salidas.
- Es dinámico y favorece la cohesión de grupo.

Fuente: elaboración propia.

Pautas para afrontar un conflicto grupal

- Establecer una buena comunicación entre las partes
- Clarificar el origen y estructura del conflicto
- Trabajar sobre los problemas y separarlos de las personas
- Concretar y centrarse en las alternativas para su solución
- Evaluar las estrategias, procesos y resultados

Técnicas para solucionar conflictos

Consenso, negociación y mediación:

- Son procesos en los que las partes participan voluntariamente y son quienes aportan las soluciones al conflicto.
- Las respuestas están centradas en el futuro, no son para recomponer el pasado.
- En el proceso todas las partes ganan.

Consenso: Entre las personas implicadas se dan las condiciones óptimas que permiten resolverlo sin ayuda de una tercera, siguiendo los 7 pasos (ver cuadro anterior).

Mediación: Las personas en conflicto necesitan que una tercera neutral intervenga para facilitar el proceso y favorecer la comunicación.

Negociación: Los miembros del conflicto aproximan sus intereses, cooperan y establecen objetivos comunes para abordar la situación.

Fuente: elaboración propia.

Pasos de la mediación

1	Premediación: fase previa donde se crean las condiciones que faciliten el acceso a la mediación.
2	Presentación y reglas del juego: se explica el proceso y se crea confianza en el mismo.
3	Cuéntame: Consiste en exponer cada versión del conflicto y expresar sentimientos.
4	Aclarar el problema: Se identifica en que consiste el conflicto y se consensuan los temas más importantes para las partes.
5	Propone soluciones: Tratar cada tema y buscar posibles vías de arreglo.
6	Llegar a un acuerdo: Evaluar las propuestas, ventajas y dificultades de cada una, y llegar a un acuerdo.

Fuente: elaboración propia.

Técnicas de COMUNICACIÓN para la MEDIACIÓN

ESCUCHAR CON EMPATÍA: Ponernos en el lugar del otro y comprender sus intereses, mostrando interés por lo que dice la otra persona. Dejar de lado nuestro protagonismo y sabiduría. Aclarar los mensajes e intentar saber lo que siente la o el otro. Sirve el parafraseo y el resumen.

PARAFRASEAR (Sintetizar ideas y pensamientos). Consiste en repetir en palabras propias las principales ideas o pensamientos expresados por el que habla. Sirve para comprobar que se ha entendido lo que el otro ha dicho y permite constatar que el significado que el emisor ha dado a su mensaje es el mismo que el que el receptor ha entendido. “Entonces para ti el problema es una tontería” “Entonces lo que estás diciendo es...”.

REFLEJAR SENTIMIENTOS Y EMOCIONES. Consiste en decir con tus propias palabras los sentimientos existentes en la otra persona. Ayuda a que el que habla se clarifique en sus sentimientos “Te duele que te acusen de lo que no has hecho”. Reflejar estados de ánimo “Veo que esta situación te hace sentir triste”.

EI RESUMEN. Conviene que sea conciso y breve. Para ello se debe saber elegir las palabras justas y no hacer un discurso nuevo. Es simplemente sacar la síntesis de lo explicado y tratado por las partes. Eso sí, no olvidemos ser objetivos y eso conllevará que evitemos incluir en ese resumen datos que no son relevantes. Al mismo tiempo, es importante convertir los comentarios negativos sobre las otras partes en sentencias objetivas. Es quizá lo más complicado, pero, sin duda, lo más satisfactorio. Poder devolverles a las partes sus frases traducidas a lo objetivo.

Alertar a las partes a la autoexpresión. Consiste en que las partes expresen, en primera persona, y en la mayor medida posible, sus sentimientos, puntos de vista y preferencias. Animar/empujar a las partes a emplear frases de autoexpresión β Me parece importante... Tengo incertidumbre sobre... Mi interés es...Me preocupa... La autoexpresión proporciona una información a la otra parte, que de otro modo sólo podría inferir.

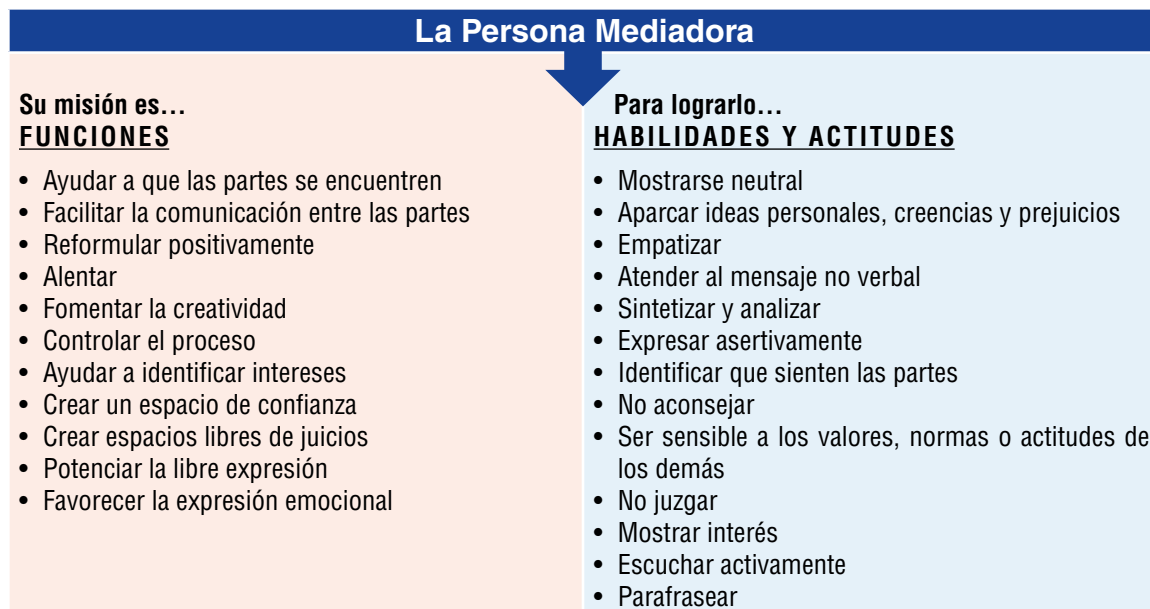
PREGUNTAR CON EFICIENCIA. Realizando preguntas, se puede obtener información sobre las percepciones o creencias de la otra parte, sin que aparezca su posicionamiento. Las preguntas resultan esenciales para cumplimentar el Marco del Conflicto. Emplear preguntas abiertas para generar datos - ¿quién? ¿dónde? ¿cuándo? Evitar utilizar la pregunta abierta “¿Por qué?”, ya que lleva a la otra parte a ponerse a la defensiva – parece que le estamos diciendo “justificalo”. Se pueden emplear preguntas cerradas (a las que sólo se puede responder sí o no), para ajustar afirmaciones y corroborar el compromiso hacia algo. Emplear preguntas guía o estándar, previamente elaboradas.

REENCUADRAR LAS INTERVENCIONES HACIA INTERESES. La técnica de re-encuadrar consiste en que la persona mediadora traduce la comunicación, pasándolo a un lenguaje que resulte menos amenazante y más colaborador para la otra parte. La o el mediador altera conscientemente el modo en que una persona presenta un problema; y el o la mediadora traslada la energía desde ‘la acusación’ a la ‘actuación concreta’

CONTRASTAR CON LA REALIDAD. Si una de las partes está realizando lo que consideramos una demanda excesiva, ayudarle a explorar su viabilidad; se trata de que las partes distingan ‘lo que quieren’ de ‘lo que es posible’. El objetivo de contrastar con la realidad no reside en tratar de ‘convencer’, sino en ‘explorar’

RESPECTAR LOS SILENCIOS. Respetar los silencios, especialmente si una de las partes necesita tiempo para pensar sobre lo que ha dicho o lo que desea plantear. Muchas veces, el que tiene prisa de resolver es la persona mediadora. Mediar implica, entre otras cualidades, tener mucha paciencia y evitar poner lo suyo o su interpretación como la salida al conflicto.

Funciones, habilidades y actitudes del mediador(a)



Fuente: elaboración propia.

Algunos conceptos relevantes

La Cultura de la Paz	Busca incidir sobre las actitudes, creencias y comportamientos para responder de una manera no violenta a los conflictos, promoviendo habilidades de negociación y pensamiento crítico no violento.
Paz negativa (Galtung, 2003)	La ausencia de violencia directa. La presencia de otras violencias no reconocidas. / Evadir, no reconocer y soterrar los conflictos. / Valores de poder, dominación, justificación de la violencia.
Paz positiva (Galtung, 2003)	Afrontar los conflictos de forma no violenta. Afrontar las causas de los conflictos / Valores de los cuidados, cooperación, empatía, interdependencia.
Paz imperfecta (Muñoz, 2004)	Construcción de la paz desde la construcción de la paz cotidiana. Paces que conviven con violencias. Paz como proceso constante.
La educación para la paz	Incide sobre la ciudadanía que puede promover la Cultura de la Paz, es un proceso de adquisición de valores y conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos necesarios para buscar la paz. Educa para afrontar los conflictos desde una perspectiva creativa y no violenta.
Provención (Cascón, 2001)	Es un proceso que desarrolla conocimientos y habilidades necesarias para abordar los conflictos, y así anticiparse a su aparición.
Técnicas para regular conflictos en grupos	Consenso, negociación y mediación.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Española de Investigación para la Paz (2017). Ciudades de paz. Disponible en https://aipaz.org/wp-content/uploads/2019/06/libro_digital-CIUDADES-DE-PAZ.pdf
- Cascón Soriano, P. (2001) Educar en y para el conflicto. Bellaterra: Cátedra UNESCO sobre Paz y Derechos Humanos. Disponible en <http://pacoc.pangea.org/documentos/educarenyparaelconflicto.pdf>
- Carrasco Ortiz, M., González Calderón, M. (2006). Aspectos conceptuales de la agresión: definición y modelos explicativos. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030758001>
- Cerdas-Agüero, E. (2015). Desafíos de la educación para la paz hacia la construcción de una cultura de paz. Disponible en https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582015000200009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- De Luís, I. (2000). Estructura familiar, sistemas y subsistemas. Barcelola: Escola Itinere, Cooperativa Eduvic
- Escola de Cultura de Pau de la Universitat Autònoma de Barcelona (2021). Recursos para convivir (con la polarización) en los centros educativos. Disponible en <https://escolapau.uab.cat/recursos-para-convivir-con-la-polarizacion-en-los-centros-educativos/>
- Fondo Cultura de Paz (2021). Historia de la cultura de paz. El desarrollo de la cultura de paz y no violencia. Disponible en <https://fund-culturadepaz.org/wp-content/uploads/2021/03/Historia-de-la-Cultura-de-Paz.pdf>
- Fisas, Vicenç. (2011) Educar para una cultura de paz. Barcelona: Quasers de Construcció de Pau. Disponible en <https://novact.org/wp-content/uploads/2012/09/Educar-para-una-cultura-de-paz-por-Vicen%C3%A7-Fisas.pdf>
- Galtung, J. (2003) Paz por medios pacíficos. Paz y Conflictos, desarrollo y civilización, Bilbao: Bakeaz, Gernika Gogoratz.
- (2009) Teoría de Conflictos. Revista Paz y Conflictos. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/2050/205016389005.pdf>
- Gobierno Vasco (s.f.). Educación paz convivencia. Disponible en https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/inn_doc_convivencia/es_def/adjuntos/600000c_educacion_convivencia_paz_c.pdf
- Harto de Vera, Fernando (2016) La construcción del concepto de paz: paz negativa, paz positiva y paz imperfecta. Disponible en https://www.ieee.es/Galerias/fichero/cuadernos/CE_183.pdf
- Jiménez Bautista, F. (2012) Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidad. Disponible en <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/1091>
- Muñoz F. (2004). La paz imperfecta. Granada: Editorial Universidad de Granada. Disponible en <https://www.ugr.es/~fmunoz/documentos/pimunozespa%C3%B1ol.pdf>
- Ortega Hegg (2005). Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres frente a la paternidad en Centroamérica. Managua: UNFPA- CEPAL. Disponible en https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/masculidad_factores_socioculturales.pdf

Organización Mundial de la Salud

(2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Disponible en https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf

(2006). Prevención de la violencia. Guía para aplicar las recomendaciones del Informe mundial sobre la violencia y la salud. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43439/9243592076_spa.pdf;jsessionid=38A5D51A0EF7955E562681BCA3774BDD?sequence=1

Patou-Mathis, M. (s.f.). Los orígenes de la violencia. Disponible en <https://es.unesco.org/courier/2020-1/origenes-violencia>

Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza. (2010). Entender el conflicto para mejorar la convivencia. Disponible en <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7165.pdf>

Ruiz, Ara, Santos y Montenegro (2018). Guía sobre metodologías creativas y sistémicas y habilidades para la vida. Managua: Unicef/Corte Suprema de Justicia. <https://www.unicef.org/nicaragua/media/4476/file/Gu%C3%ADa%20sobre%20metodolog%C3%ADas%20creativas%20y%20sist%C3%A9micas%20y%20de%20habilidades%20para%20la%20vida.pdf>

Saldívar Garduño, A. (2005). El conflicto desde una perspectiva de género: elementos para el análisis de la dinámica de las relaciones entre mujeres y hombres. Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39349210004>

Salvat, J. (2015). Percepciones y conflictos. Disponible en <http://www.mediacionycoaching.com/2015/07/01/percepciones-y-conflictos/>

Teruel Convide (2021). Educación emocional para convivir. Disponible en <http://wp.catedu.es/convivencia/>

Organización de las Naciones Unidas (1999). Declaración Cultura de Paz. Disponible en <https://fund-culturadepaz.org/wp-content/uploads/2021/09/Declaracion-CulturadePaz-FacilLectura.pdf>

Tünnermann, C. (1996). Cultura de paz: un nuevo paradigma para Centroamérica. Disponible en <https://www.enriquebolanos.org/media/publicacion/3135.pdf>

UNESCO (2013). Caja de Herramientas en Educación para la Paz. Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000221205>

Capítulo II. Educación emocional en el contexto de la mediación

Aunque nada cambie, si yo cambio, todo cambia.
Honoré de Balzac

LA EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL CONTEXTO DE LA MEDIACIÓN

¿QUÉ SON LAS EMOCIONES²?, ¿PARA QUÉ SIRVEN?

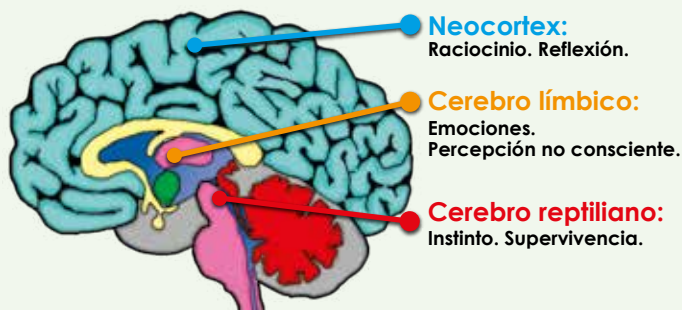
El vocablo emoción proviene del latín “emotio” que deriva a su vez del verbo “emovere”. Tiene las acepciones de mover, remover, así como la de turbación y agitación del ánimo; son el resultado de la evaluación de una situación por parte del organismo.

Tanto las emociones como todas las reacciones corporales asociadas a ellas, sirven de base para los mecanismos básicos de la regulación de la vida, es decir, se encuentran fundamentalmente al servicio de la supervivencia. Las emociones son intensas y de corta duración, preceden al sentimiento y dependen de las sensaciones y de las percepciones.

El sistema límbico y las emociones

El cerebro humano es el órgano más complejo que existe y las emociones se generan él.

Desde una perspectiva anatómica el cerebro se compone por diferentes estructuras.



A efecto de comprender cómo estas estructuras intervienen en las emociones, nos centraremos en 3 de ellas:

- **Cerebro reptiliano:** formado por el tallo encefálico es una de las estructuras más primitivas, regula funciones básicas, como la respiración y el metabolismo.
- **Cerebro límbico**, llamado por números autores como “cerebro emocional”: Estructuras relacionadas con la aparición y regulación de las emociones y de las respuestas fisiológicas ante estas. Tiene un papel fundamental en las respuestas fisiológicas ante ciertos estímulos que provocan emociones como el miedo, la ira o alegría.
 - En el cerebro límbico donde se recibe la primera señal emocional que posteriormente es enviada y traducida en la corteza cerebral para poder nombrar, contextualizar e interpretar los sentimientos.

2 Editado del texto de: Marta Grimalt. Psicóloga y terapeuta Gestalt de Barcelona. Co-Directora de Gestalt Salut.

- Una de las estructuras del cerebro límbico es la amígdala, la cual es una estructura donde se depositan nuestros recuerdos emocionales y nos permite otorgarle significado a la vida.
- **Neocortex:** estructuras evolutivamente más modernas que controla las emociones y las capacidades cognitivas: memorización, concentración, autoreflexión, resolución de problemas, habilidad de escoger el comportamiento adecuado.

Fuente: Diana Gómez.

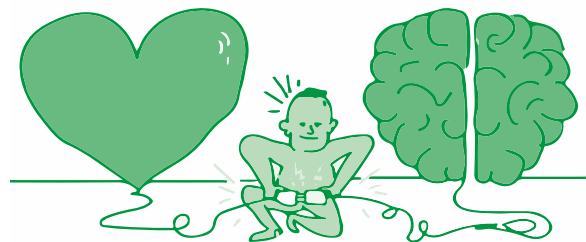
Las emociones no surgen simplemente como una reacción frente a algo, sino que tienen una intencionalidad, es decir, busca la satisfacción de una necesidad.

Las emociones tienen una función orientativa, nos informan de cómo vivimos nuestras relaciones, con alguien o algo (una noticia, nuestro futuro) y de su calidad. Además de orientar, las emociones tienen una función adaptativa, de aprendizaje (nuestro organismo se adapta al medio aprendiendo actitudes y acciones como, por ejemplo, no poner la mano en el fuego o contener el miedo en una entrevista de trabajo).

Las emociones son como un GPS de nuestro territorio relacional y un termómetro de lo que queremos y lo que no queremos en nuestra vida; así, podemos aceptar las relaciones que alimentan nuestra salud y evitar las que nos enferman.

Las emociones, además de repercutir en nuestra calidad de vida personal y relacional, son nuestra forma de percibir el mundo: si usamos siempre las gafas del miedo, veremos a las personas como una amenaza que nos puede dañar. Nos permiten entender cómo nos orientamos en la vida, qué evitamos y a qué nos acercamos. También nos permiten saber si estamos fijados en una o dos formas de percibir el mundo (el miedo y el enfado, o la alegría y el enfado). Las emociones sirven para detectar aquello que nos importa y tiene sentido para nosotros.

Las emociones siempre se dan en relación con algo o con alguien, y detectar estos estímulos es el primer paso para saber qué nos pasa y cómo somos. Por ejemplo, si las personas invasivas nos dan miedo, esto nos permite discriminar un estímulo que nos perturba y nos informa de que somos introvertidos; y a su vez esto nos indica que, para ajustarnos a lo que vamos viviendo, quizá debamos aumentar nuestra tolerancia y aprender a poner límites.



Las emociones se dan en relación con estímulos que nos resultan significativos; si no, no nos emocionariamos. La importancia de estos estímulos varía según la persona, el momento o la situación.

Un estímulo suficientemente conmovedor nos moviliza nuestro organismo, que responderá con reacciones fisiológicas; por ejemplo, cuando nos enfadamos se produce un reflujo sanguíneo hacia las manos que nos impulsa a empujar o a golpear y un aumento hormonal (adrenalina) y del ritmo cardíaco. Así, las emociones nos permiten saber lo que nos importa o lo que tiene sentido para nosotros y el cuerpo, con su movilización de energía nos avisa claramente de ello.

Para comprender qué son las emociones es importante poner atención en el cuerpo y los pensamientos. Lo emocional se vincula con nuestros cinco sentidos: un paisaje nos conecta con la serenidad; un olor, con la nostalgia; o una música, con la alegría.

Cada emoción nos conecta con un campo de acciones distintas: la alegría nos lleva a compartir; el enfado, a eliminar o a apartar lo que nos molesta; la tristeza, a reflexionar o a soltar lo que nos duele; el miedo, a paralizarnos o a atacar o a huir, y la serenidad, al contacto amable con el otro o con nosotros mismos. Y así, cada emoción nos lleva a una situación u otra según como la vivamos o la gestionemos.

El cuerpo es el recipiente de lo emocional; así, la emoción repercute en la disposición del cuerpo: la alegría dispone al cuerpo a la expansión, a compartir, a tocar al otro. El miedo dispone al cuerpo a luchar, a huir o a paralizarse. El cuerpo es la materia y las emociones, el líquido que le da movimiento y forma.

Las emociones y los pensamientos se retroalimentan. Ambas formas de ser y estar en el mundo se retroalimentan. Igual que un pensamiento pesimista nos puede conectar con la tristeza, la tristeza nos puede despertar pensamientos catastróficos, como «no tengo remedio» o «todo saldrá mal».

Podemos trabajar para re-formular nuestras creencias, ya que con un pensamiento del tipo «la vida es un valle de lágrimas», difícilmente nos podamos conectar con la alegría. Si, en cambio, nos permitimos vivir la tristeza sin llenarla de pensamientos catastróficos, la emoción se flexibilizará y evitaremos estar en un bucle. Además, si pensamos que «la vida es lo que es», nuestra emocionalidad estará más abierta a lo que surja.

También es cierto que lo que pensamos sobre cada emoción también modula su inhibición o su validez. Si pensamos que la alegría es una tontería, no nos la permitiremos mucho y aparecerá poco en nuestra experiencia.

Las emociones nos permiten afrontar situaciones realmente difíciles; el riesgo, las pérdidas irreparables, la persistencia en el logro de un objetivo a pesar de las frustraciones, la relación de pareja, la creación de una familia, etc. Estas no pueden ser resueltas exclusivamente con el intelecto.

LOS SENTIMIENTOS

El sentimiento es un estado del ánimo producido por ciertas causas (alegres y felices, o dolorosas y tristes) que lo impresionan; surge como resultado de una emoción que permite que el sujeto sea consciente de su estado anímico.

Es la representación y la elaboración cognitiva de determinadas experiencias como: las emociones, las percepciones, el estado del cuerpo, los recuerdos y los pensamientos del estado del cuerpo en un proceso reactivo.



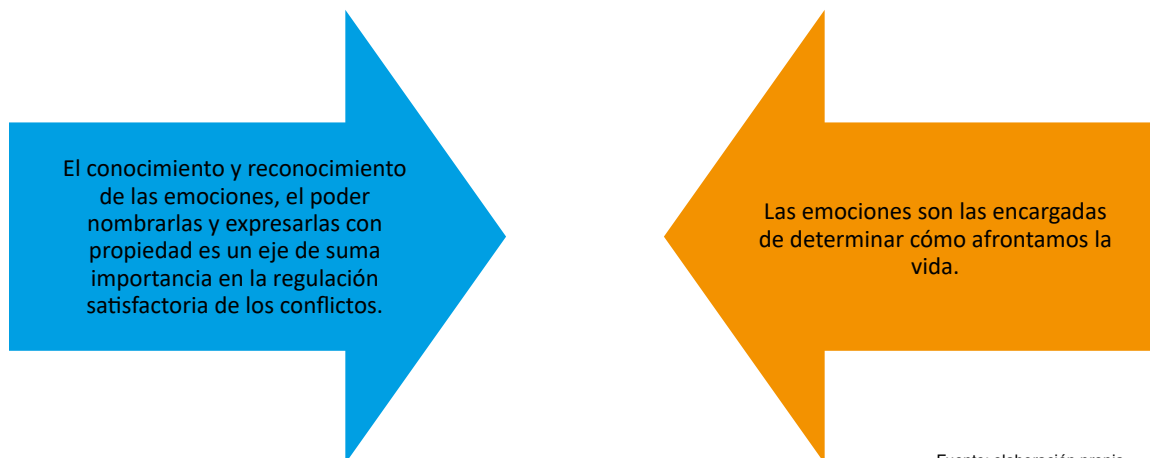
Por lo tanto, podríamos decir que la diferencia entre emociones y sentimientos está en que las emociones se producen de manera inconsciente y los sentimientos son la forma consciente de las emociones: tienen un componente más racional. No hay emoción sin sentimiento y viceversa.

A continuación, se ilustran las diferencias entre emociones y sentimientos:

Diferencias entre emociones y sentimientos

Emociones	Sentimientos
Preceden (aparecen antes que los sentimientos). Por ejemplo, imagínense que han conseguido el trabajo de sus sueños, la emoción de alegría les invade y puede manifestarse con sentimientos de satisfacción, optimismo o gratitud, entre otros.	Aparecen después de las emociones. No hay sentimientos, si antes no hubo emociones.
Son inconscientes y aparecen de forma espontánea.	Son conscientes y surgen de forma más lenta.
Son transitorias y muy intensas.	De larga duración y menos intensas que las emociones.
Son reacciones fisiológicas, espontáneos, escapan a nuestro control.	Las personas con conscientes de sus sentimientos y pueden “controlarlos”, es decir, decidir qué hacer frente a esas emociones.

Ideas claves sobre las emociones



Fuente: elaboración propia

EMOCIONES BÁSICAS O PRIMARIAS

Al igual que hay diversas teorías sobre las emociones, también hay diversas clasificaciones sobre cuáles son las emociones básicas, para efectos de este manual nos centraremos en las 6 emociones propuestas por Ekman (1972) y Goleman (1995) y que son prácticamente universales en todas las culturas, estas son: miedo, tristeza, ira, alegría, sorpresa y asco.

Las emociones tienen una reconocible función adaptativa que implica la inclinación hacia una determinada conducta, es decir, existe una función motivacional de las mismas:

- El **miedo**: nos motiva a actuar para evitar consecuencias negativas. Nos prepara para la huida, la evitación, el afrontamiento o la protección ante el peligro.
- La **tristeza**: nos motiva a pedir apoyo y ayuda de los demás; tiende a la reintegración personal, la introspección y la reconciliación.
- La **ira**: nos motiva a luchar contra los errores y la injusticia, y poner límites; nos dota de recursos para la autodefensa o el ataque.
- La **alegría**: nos motiva a reproducir ese acontecimiento; tiende a la acción, la afiliación, al pensamiento flexible y divergente. Nos conecta con el placer y el sentido profundo de la vida, el gozo y la paz espiritual.
- La **sorpresa**: a pararse y focalizar la atención en lo imprevisto.
- El **asco**: su principal función es la de movilizar conductas de rechazo ante estímulos corrosivos, tanto para la salud física como para la psicológica. El asco o aversión tiende al rechazo o evitación de lo que nos pueda perjudicar.



A su vez es importante reconocer que cada emoción genera otras emociones, llamadas secundarias y de ahí pasamos a sentimientos que pueden ser más duraderos.

Reconocer este proceso nos ayuda a gestionar la cadena de emociones y sentimientos que influyen en nuestras relaciones y especialmente en la gestión de nuestros conflictos.

Emociones básicas y sus derivadas



Fuente: <https://ar.pinterest.com/>

¿Por qué debemos aprender a manifestar emociones y canalizarlas adecuadamente nos ayuda a convivir?

Porque las emociones son ENERGIA que está hecha para moverse, para “ir hacia,” “puesta en movimiento” por pensamientos. Siempre encuentra un lugar donde alojarse:

- EN LOS OTROS/AS: A través de mecanismos de PROYECCION (“el/ella me hace sentir ...”)
- A TRAVÉS DE LA REPRESION: Se aloja dentro de nosotros/as transformándose en:
 - Síntomas físicos: insomnio, contracturas, dolores.
 - Síntomas psicológicos: bloqueos emocionales.

Todas las emociones están hechas para ser sentidas (no son ni buenas ni malas) y para ser expresadas, el reto es lograr aprender lo que la emoción nos muestra sobre la experiencia y sobre nosotras/os mismos, reconocerlas y expresarlas de una manera adecuada, no conflictiva.

APRENDER A GESTIONAR LAS EMOCIONES

Para gestionar las propias emociones es **necesario desarrollar la conciencia emocional**.

Un principio básico de la gestión emocional es que no puedes elegir que emoción sentir, pero si puedes elegir y decidir qué hacer con lo que sientes.

Pasos para tomar control de tus emociones

Paso 1. Toma conciencia de tus emociones	Paso 2. Comprende las emociones de los demás	Paso 3. Tomar conciencia de la interacción entre emoción, razonamiento y comportamiento
<ul style="list-style-type: none">• Esto es, la capacidad para identificar con precisión los sentimientos y emociones. Contempla la posibilidad de experimentar emociones múltiples y de reconocer la incapacidad de tomar conciencia de los propios sentimientos debido a inatención selectiva o dinámicas inconscientes. “Aquí y Ahora”.• Dar nombre a las emociones.• Gestionar y transformar.	<ul style="list-style-type: none">• Es la capacidad para percibir las emociones y sentimientos de los demás y de implicarse empáticamente en sus vivencias emocionales.	<ul style="list-style-type: none">• Los estados emocionales inciden en el comportamiento y éstos en la emoción; ambos pueden regularse por nuestras capacidades de razonamiento. Emoción, cognición y comportamiento están en interacción continua, de tal forma que resulta difícil discernir que es primero.

El lenguaje de las emociones en el conflicto: de mensajes “tu” a mensajes “yo”

Mensajes “TU”

En situaciones de conflicto solemos comunicarnos desde los mensajes “tu”: estos encierran un fondo de no aceptación, refuerzan la auto-imagen negativa del otro/a y difícilmente promueve conductas positivas en los demás. Utilizamos mensajes “tu” para:

- Dar órdenes “Deja de hacer eso”
- Juzgar, criticar “No deberías hacer eso”
- Ridiculizar “Te estas portando como un bebe”

Podemos sustituirlos por mensajes “YO”

Utilizar este lenguaje provoca que la comunicación en un conflicto comience a fluir, cortándose el circuito ataque-defensa. Se trata de un recurso muy poderoso en la regulación positiva de los conflictos porque su práctica implica:

- Asumir la responsabilidad de lo que sentimos.
- Abstenerse de pensar que el propio juicio sobre los demás es verdadero (no juzgamos, ni culpabilizamos)
- Cambio en los modelos mentales.
- Comenzar a tener el poder sobre las propias emociones.

El papel de las emociones en los procesos de mediación³

Las emociones y los sentimientos tienen una fuerte presencia en una situación de conflicto, además, hay que tener en cuenta que las relaciones existentes entre las personas en conflicto pueden quedar afectadas, según como se desarrolle la situación, si hay o no un acuerdo, las relaciones pueden fortalecerse o deteriorarse.

Otro factor importante son las emociones que se pueden generar en la persona que acompaña o media la situación de conflicto. Por eso quién acompaña o hace un proceso de mediación debe desarrollar habilidades personales y profesionales para reconocer y gestionar sus propias emociones, de manera que éstas no interfieran en el acompañamiento o mediación que realiza.

Conviene mucho estar atentas y atentos al lenguaje emocional, tan genuino y a flor de piel, con el que todos nos expresamos. La inteligencia emocional se revela como uno de los recursos de primera línea de la persona mediadora.

Facilitar el encuentro sólo es posible si se conoce el papel de las emociones propias y de las personas mediadas, si se presta atención a cómo se combinan y se trazan estrategias para que la expresión emocional redunde en beneficio de la mediación.

La gestión adecuada de las emociones en los procesos de mediación no sólo permite mejorar la comunicación entre los mediados, alcanzar acuerdos y mantenerlos en el tiempo, sino que puede tener efectos terapéuticos positivos.

Comprender sus emociones es clave para valorar la calidad en los encuentros de mediación; para ello es importante escuchar a los demás y entrar en empatía con sus emociones; expresar las propias emociones de manera productiva y ayudar para que las y los mediados también lo hagan.

Es importante que las personas mediadoras comprendan que las emociones son un lenguaje y conviene que el mediador conozca su gramática. Como agente de la realidad que es, puede poner ésta a disposición de las y los mediados. Y como esta realidad está rebotante de emociones debe posibilitar descifrarlas, descryptarlas y sacar el mejor partido de ellas durante el proceso.

3 Alicia García-Herrera. Los sentimientos y las emociones en el proceso de mediación. Revista de Mediación Volumen 10 N.º 1. 2017

Por ejemplo, es importante tomar conciencia de que el proceso de mediación en sí puede generar miedo, llevar a sensaciones de ansiedad y angustia y eso perjudica y altera las reacciones de las partes. Dar un tiempo a las personas en mediación para reconocer sus emociones, darles lugar, dejarlas sentir y reconocer esas emociones y los sentimientos que les genera, sin duda dejará un mejor ambiente y condiciones para el proceso de mediación.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional (Gardner, 1983) es, esencialmente, la capacidad de percibir, expresar, comprender y gestionar las emociones.

Se refiere a un grupo distinto de capacidades mentales en los que las personas son capaces de:

- Percibir, evaluar y expresar sus emociones.
- Utilizar las emociones para facilitar el pensamiento.
- Entender los antecedentes y consecuencias de las emociones.
- Regular las emociones personales y en las demás personas.

¿Qué es la inteligencia emocional?



Fuente: wikipedia

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

La inteligencia intrapersonal hace referencia a **la conciencia que tiene un individuo sobre sus propias capacidades y limitaciones**. Este tipo de inteligencia le permite comprender con realismo quién es y qué quiere, no solo desde un aspecto racional, sino desde la comprensión de sus emociones. El individuo es capaz de conocerse mediante su autoanálisis.

Ejemplos de inteligencia intrapersonal:

- Una persona que **reconoce cuándo comienza a sentirse triste** y es consciente de que cuando está bajo ese tipo de emoción no es capaz de tomar buenas decisiones.
- Una persona que **se trata a sí misma con amabilidad**, comprende sus propios errores y tiene la capacidad para perdonarse –**autocompasión**.
- Una persona que es capaz de **describir y explicar de manera precisa las propias emociones y sentimientos**.
- Una persona que **comprende lo que quiere** y que puede fijar objetivos realistas para comprometerse a alcanzarlos.

Tres competencias emocionales que permiten fomentar la inteligencia intrapersonal:

- **El autoconocimiento.** Es la capacidad de sentir y reconocer lo que está pasando en el propio cuerpo, lo que permite desarrollar la conciencia emocional, la autovaloración y la confianza en uno mismo.
- **La autorregulación.** Es la capacidad de regular la manifestación de una emoción, a fin de modificar el estado anímico o evitar cometer un error. Esto permite desarrollar el autocontrol, la confianza, la integridad y la adaptabilidad.
- **La motivación.** Es la capacidad de incentivar a otros y a uno mismo, lo que permite desarrollar el **compromiso**, el **optimismo**, la iniciativa y el logro de las metas. Mantener una actitud positiva ante la vida es un ejercicio constante.

INTELIGENCIA INTERPERSONAL

Según la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Howard Gardner en 1983, la inteligencia personal es aquella que **permite a los individuos gestionar con éxito sus relaciones con los demás**. Implica entender rápidamente sus intenciones, conectar con sus deseos, elaborar distinciones y cualquier otro tipo de aproximaciones al contacto social con otras personas.

La inteligencia interpersonal no es necesariamente de tipo verbal, no requiere siempre del uso de la palabra. Se trata de una cierta **facilidad para la comprensión y el entendimiento del mundo interior de los demás**, lo cual involucra determinados niveles de **empatía**.

Cómo desarrollar la inteligencia interpersonal

- **Aprender a escuchar.** Hacer consciente nuestra actitud mientras oímos a otros, puede darnos luces respecto a qué tanta atención estamos prestándole y qué tanto podemos conectarnos con lo que intenta expresar. Interrupciones, retiros de atención, gestos inquietos... son evidencia de que no estamos prestando atención sino esperando el turno al habla.
- **Ponerse en “los zapatos de la otra persona”.** Entrenar la **empatía**. Analizar ciertas situaciones asumiendo realmente la perspectiva del otro, en lugar de acudiendo al “deber ser”, nos ayuda a sensibilizar la mirada y conectar con las emociones del otro.
- **Identificar las emociones.** El trabajo de identificar y comprender las propias emociones y nuestras reacciones ante ellas puede darnos luces respecto a las emociones de los demás.

Cuatro habilidades de la Inteligencia interpersonal

- El liderazgo
- Aptitud de establecer relaciones y mantener amistades
- Capacidad de solucionar conflictos
- Habilidad para el análisis social
- Gardner señala que la esencia de la inteligencia interpersonal supone “la capacidad de discernir y responder apropiadamente a los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y deseos de las demás personas (D. Goleman, Inteligencia emocional).

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU APLICACIÓN EN LA MEDIACIÓN

Cada emoción nos predispone de un modo diferente a la acción para resolver los innumerables desafíos o conflictos. Sabemos, por experiencia propia, que nuestras daciones y acciones dependen, tanto, y a veces más, de nuestros sentimientos, que de nuestros pensamientos o conocimientos.

La inteligencia emocional desempeña un **papel central en el éxito o el fracaso de todo tipo de relaciones humanas**, desde las sentimentales y familiares hasta los vínculos laborales.

Estas habilidades son importantes en la capacidad de las personas para convencer, motivar o incluso dominar a los demás. La ética y los valores determinarán el uso saludable o no de esas habilidades de gestión emocional. *Esto se convierte en un factor fundamental para la gestión y manejo de conflictos, incluyendo la mediación.*

COMUNICACIÓN NO VIOLENTA

La comunicación es la principal fuente que las personas tenemos para relacionarnos. Nuestra manera de comunicar determinará la calidad de las relaciones que establecemos con otras personas.

Aprendemos a comunicarnos desde la familia, la escuela, el entorno social y después nuestro trabajo van reforzando o transformando nuestra “manera de comunicar”.

La comunicación nos permite alimentar o transformar un conflicto.

Formas de comunicación que promueven la violencia

Clasificar y juzgar a las personas	Negación de la responsabilidad	Obligar a someterse a mis deseos
<ul style="list-style-type: none"> • Juicios moralistas. • Presuponer error o maldad en todo aquel que no actúa de acuerdo con nuestro sistema de valores. • <i>En el mundo de los juicios nuestra preocupación se centra en quién “es” qué.</i> Partimos de un prejuicio de relación. • Las comparaciones son una forma de juicio, bloquea la compasión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es peligroso cuando no somos conscientes de la responsabilidad por nuestros comportamientos, pensamientos y sentimientos. • Expresiones como «tener que», «te guste o no, tienes que hacerlo», «hacer sentir» nos permiten negar responsabilidades. Ej. «me haces sentir culpable», “mentí al cliente porque mi jefe dijo que lo hiciera”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensar que ciertas acciones merecen recompensa y otros castigos. Ej. “Merece castigo por lo que hizo”. Supone “maldad”. • Surge en sociedades de dominación, y las sustenta. • “Deberías” y “tienes que”. • Mirar hacia afuera—a autoridades externas— para “lo correcto-incorreto, bueno-malo” nos vuelve subordinados.

Fuente: elaboración propia.

COMUNICACIÓN NO VIOLENTA (ROSEMBERG, 2013)

Comunicarnos de forma no violenta permite comunicarnos de manera más efectiva y para ello es fundamental desarrollar la **empatía**. Supone salir de la mentalidad del juicio y de las normas rígidas, saliendo de lo “bueno y malo”, para pasar a una comunicación más honesta con uno mismo y con los demás, desarrollar la escucha empática e intentar la satisfacción de todas las partes.

Los 4 pasos de la comunicación no violenta (Luis M. García inspirado en Rosenberg)

Pasos	
Observar sin evaluar, sin interpretar	Ser fiel a los hechos, no confundir observación con evaluación. Ejemplo: Observación - “Antonio ha hablado 3 veces sin esperar turno”; interpretación - “Antonio no nos deja hablar”; generalización – “Antonio siempre interrumpe”.
Identificar sentimientos (Ver listado de sentimientos)	Supone un ejercicio de conciencia emocional, qué está pasando con nosotras/os en este momento observando esa situación. A menudo ocultamos nuestros sentimientos por miedo a la opinión de los demás, sin embargo, expresarlos nos ayuda a establecer una conexión más empática. Es importante identificar los falsos sentimientos, “engañado o rechazado” no son sentimientos, no describimos nuestra emoción en esos términos, estaremos escondiendo nuestra emoción en una evaluación sobre lo que la otra persona nos ha hecho.
Identificar necesidades ⁴	Las necesidades se ponen de manifiesto a través de los sentimientos. Si las necesidades son satisfechas, los sentimientos son positivos, si por el contrario, los sentimientos son negativos nos están avisando de una necesidad insatisfecha. Es importante aprender a diferenciar estrategias de necesidad, normalmente hay diversas estrategias para cubrir una necesidad.
Pedir con sinceridad y claridad	Una vez que logramos analizar y expresar lo que sentimos, podemos hacer una petición concreta, realizable y negociable.

Fuente: elaboración propia.

Decimos claramente qué es lo que nos gustaría que hiciesen en una situación o momento específico -como solicitud-, en lugar de centrar nuestra comunicación en lo que queremos que hagan -planteado como exigencia. Es importante en este caso aceptar un no por respuesta, nuestra demanda puede ser no respondida de forma positiva.

EL PODER DE LA EMPATÍA

Sustituir nuestra respuesta habitual basada en juicios moralistas por otra basada en la empatía puede mejorar nuestra vida y la de quienes están alrededor. La CNV fue concebida desde sus inicios como una herramienta de cambio social







La comunicación no violenta nos anima a buscar relaciones sociales basadas en cooperación, a ser conscientes de las necesidades de las otras personas. La CNV es una herramienta que promueve la convivencia pacífica, no autoritaria y donde todo el mundo pueda tener una vida satisfactoria.

La comunicación no violenta nos puede ayudar a comunicarnos de una forma más eficiente, resolver mejor los conflictos y reducir el desgaste personal.






4 Ver pirámide de Maslow en el capítulo anterior. Ampliar con el enfoque de necesidades humanas de Manfred Max Neef

LISTADO DE SENTIMIENTOS

Cuando mis necesidades están satisfechas me siento...

					
ANIMAD@ APASIONAD@ ENTUSIASMAD@ ESTIMULAD@ EUFÓRIC@ EXCITAD@ FASCINAD@ ILUSIONAD@ IMPRESIONAD@ SORPRENDID@	ATENT@ ATRAÍD@ COMPROMETID@ CURIOS@ DECIDID@ DISPUEST@ EXPECTANTE INSPIRAD@ INTERESAD@ INTRIGAD@ INVOLUCRAD@ MOTIVAD@	ABIERT@ AMISTOS@ AMOROS@ CARIÑOS@ CERCAN@ COMPASIV@ COMPENSIV@ EFUSIV@ GENEROS@ RECEPTIV@ SOCIABLE TIERN@	AFORTUNAD@ AGRADECID@ ALEGRE COMPLACID@ CONMOVID@ CONTENT@ ENCANTAD@ EMOCIONAD@ FELIZ REALIZAD@ SATISFECH@	ALIVIAD@ CALMAD@ CENTRAD@ CÓMOD@ DESCANSAD@ DESPEJAD@ EN ARMONÍA EN PAZ FRESC@ LIBERAD@ LÚCID@ RENOVAD@ SEREN@ TRANQUIL@	CAPAZ CONFIAD@ ESPERANZAD@ FUERTE OPTIMISTA ORGULLOS@ SEGUR@

Cuando mis necesidades no están satisfechas me siento...

					
AGITAD@ AGOBIAAD@ ANSIOS@ DESBORDAD@ ESTRESAD@ IMPACIENTE INCÓMOD@ INDEFENS@ INQUIET@ NERVIOS@ PREOCUPAD@ SATURAD@ SOBRECARGAD@ TENS@	ACONGOJAD@ ALARMAD@ ANGUSTIAD@ ASUSTAD@ ATERRORIZAD@ AVERGONZAD@ BLOQUEAD@ COHIBID@ DESESPERAD@ ESPANTAD@ FRÁGIL IMPOTENTE INSEGUR@ SENSIBLE TEMEROS@ TÍMID@ VULNERABLE	CONFUS@ DESCONCERTAD@ DESCONFIAD@ DESORIENTAD@ DIVIDID@ DUBITATIV@ ESCÉPTIC@ INDECIS@ PENSATIV@ PERDID@ PERPLEJ@ VACILANTE	ACOMPLEJAD@ ASQUEAD@ ARREPENTID@ CELOS@ CONTRARIAD@ CRISPAD@ DISGUSTAD@ ENVIDIOS@ ENFADAD@ FRUSTRAD@ FURIOS@ HART@ INDIGNAD@ IRRITAD@ MALHUMORAD@ MOLEST@ RABIOS@ REPUGNAD@ RESENTID@ VIOLENT@	ABURRID@ AFECTAD@ AMARGAD@ APÁTIC@ APENAD@ CONMOCIONAD@ CONSTERNAD@ DECEPCIONAD@ DEPRIMID@ DESANIMAD@ DESGRACIAD@ DESILUSIONAD@ DISTANTE DOLID@ HERID@ INDIFERENTE INFELIZ MELANCÓLIC@ NOSTÁLGIC@ PESIMISTA SOL@ TRISTE	ABATID@ AGOTAD@ APAGAD@ CANSAD@ DÉBIL DECAÍD@ DESCONECTAD@ EXHAUST@ FATIGAD@ HECH@ POLVO PEREZOS@ QUEMAD@ REVENTAD@

FALSOS SENTIMIENTOS: ABANDONAD@, ACOSAD@, AMENAZAD@, ATACAD@, ATRAPAD@, CENSURAD@, COACCIONAD@, CULPABLE, DESACREDITAD@, DESPRECIAD@, ENGAÑAD@, ESTAFAD@, EXCLUID@, EXPLOTAD@, HUMILLAD@, IGNORAD@, INFRAVALORAD@, INSULTAD@, INTIMIDAD@, JUZGAD@, OLVIDAD@, PRESIONAD@, PROTEGID@, RECHAZAD@, RIDICULIZAD@, TIRAD@, TRAICIONAD@, ULTRAJAD@, UTILIZAD@

CambiosPosibles.wordpress.com

Ilustraciones de Isabel Flores

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación para la Comunicación NoViolenta de España (2021). Comunicación NoViolenta. Disponible en <https://www.asociacioncomunicacionnoviolenta.org/que-es-la-cnv/>
- Bourbeau, L. (2000). Las 5 heridas que impiden ser uno mismo. Ciudad de México: Diana
- Cambios posibles (2021). Comunicación No-Violenta: una herramienta para el cambio. Disponible en <https://cambiosposibles.wordpress.com/cnv/>
- Four-Pome, M. (2010). Las emociones en la mediación. Disponible en <https://revistademediacion.com/wp-content/uploads/2013/06/Revista-Mediacion-05-04.pdf>
- Goleman, D. (2002) Inteligencia emocional. Barcelona: Editorial Kairós
- Max-Neef, M. (1994). Desarrollo a Escala Humana. Barcelona: Icaria
- Martín, A. (2013). Manual práctico de psicoterapia. Madrid: Gestalt
- Maturana, H. (1997). Emociones y lenguaje en educación y política. Palma de Mallorca: Dolmen.
- Rosenberg, M.
(2011) Resolver los conflictos con la comunicación no violenta: una conversación con Gabrielle Seils. Barcelona: Editorial Acanto.
(2013) Comunicación no violenta: un lenguaje de vida - 1a ed.- 8a reimpresión - Buenos Aires: Gran Aldea Editores
- Velasco Bernal, J. (2011). La inteligencia emocional. Disponible en https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v04_n1/inteligencia.htm
- Yuen, Á. (2009). Menos dolor, más ganancia: Exploraciones de las respuestas versus los efectos cuando se trabaja con las consecuencias del trauma. Santiago de Chile: s.e.

Capítulo III.

¿Cómo preparar actividades educativas?

“Nadie educa a nadie, nadie se educa a sí mismo, las personas se educan entre sí con la mediación del mundo”.

Paulo Freire

¿CÓMO PREPARAR ACTIVIDADES EDUCATIVAS?⁵

En este capítulo presentamos elementos conceptuales y metodológicos para que mediadoras y mediadores puedan planificar y facilitar actividades educativas (talleres, charlas, encuentros) sobre los contenidos de este manual, en el marco de las actividades que realiza la DIRAC con actores de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, madres y padres de familia) y miembros de las comunidades (líderes, lideresas) para la divulgación Métodos Alternos de Solución de Conflictos (MASC) y la promoción de la Cultura de Paz.

La finalidad de este capítulo es brindar a mediadoras y mediadores una guía sobre los pasos que se deben seguir para planificar y facilitar actividades educativas, ofreciéndoles, a modo de ejemplo, un diseño metodológico para facilitar un taller sobre la temática de la “La comunicación afectiva o asertiva”.

El diseño metodológico que se incorpora es “un ejemplo” que puede ser adaptado por mediadoras y mediadores para facilitar cualquiera de los contenidos de este manual.

¿QUÉ SON LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS?

Cuando hablamos de procesos de aprendizaje, inmediatamente ocurre que imaginamos una escuela, un colegio o una universidad. Pensamos en modelos educativos convencionales en el que las motivaciones están inspiradas en los méritos que cada persona recibirá post graduación.

Este capítulo del manual, que orienta cómo desarrollar actividades educativas para promover la cultura para la paz, no está redactada para eso. Sino para acompañar procesos de desarrollo y crecimiento personal que permitan una mejor atención y respuesta en situaciones de conflicto.

Hablamos de actividades educativas que se inspiran en procesos sistémicos, es decir, que consideramos la multidimensionalidad de las personas como seres que sienten, piensan, tienen un cuerpo y un sentido de vida (que puede estar ligado a la espiritualidad).

Partimos del principio de que las personas venimos de un tipo de familia en el que hemos ocupado un lugar, con capacidades o no para construir vínculos afectivos, que tenemos una biografía emocional, motivaciones concretas y un amplio menú de experiencias y saberes y que a partir de todo eso nos relacionamos con otras personas.

5 Editado de: Ruiz Rickly, Wilmer; Ara del Amo, Olga; Santos, Meta; Montenegro, Cristel (2018). Guía sobre metodologías creativas y sistémicas y habilidades para la vida. Unicef/Corte Suprema de Justicia, Nicaragua.

Diferencias entre actividades educativas tradicionales y las inspiradas en el proceso sistémico

Características de actividades educativas tradicionales	Características de actividades educativas inspiradas en el proceso sistémico
<ul style="list-style-type: none">• Énfasis en la racionalidad/ pensamientos/intelectualidad.• Obligación – la o el maestro decide lo que hay que estudiar.• Recompensa: calificación en exámenes - títulos y diplomas.• Compromiso de tiempo fijo.• Ambiente académico formal (aula, atención, etc.).	<ul style="list-style-type: none">• Énfasis sistémico: integración de sus emociones, cuerpo, pensamientos, espiritualidad, su historia, su contexto en el aquí y ahora.• Acto voluntario - facilitador/a y grupo acuerdan temas a tratar.• Recompensa: satisfacción personal, aplicación de lo aprendido, autogestión, crecimiento y desarrollo personal – certificados.• Tiempo ilimitado.• Ambiente informal (compartir experiencias e ideas, resignificar los espacios comunes).

CARACTERÍSTICAS DE UNA ACTIVIDAD EDUCATIVA

Las actividades educativas son espacios privilegiados de aprendizaje. Su propósito principal es reflexionar y vivenciar sistemáticamente sobre conocimientos, valores, actitudes y prácticas que se tienen sobre determinada problemática, en un grupo o una comunidad y que se expresa en la vida diaria de cada persona participante.

El punto de partida es lo que los y las participantes hacen, saben, viven y sienten; es decir, su realidad, su práctica. Mediante el diálogo de saberes, la actividad educativa permite la construcción colectiva de aprendizajes ya que se estimula la reflexión y búsqueda de alternativas de soluciones a las problemáticas que afectan la calidad de vida individual o colectiva.

Además, posibilita la construcción de aprendizajes sobre la base de la capacidad y oportunidad que tienen las personas de vivenciar y reflexionar en grupo sobre sus propias experiencias. El proceso de aprendizaje se completa con el regreso a la práctica para transformarla, poniendo en juego los elementos adquiridos en el proceso.

Características y descripción de las actividades educativas

Características ⁶	Descripción
Una actividad educativa es una experiencia de trabajo activo .	La participación de cada uno/a de los y las integrantes aportando sus experiencias, argumentos y compromiso es fundamental para el éxito. Las actitudes pasivas, exclusivamente receptoras de «aprendizaje silencioso», no deben fomentarse en una actividad educativa.
Una actividad educativa es una experiencia de trabajo creativo .	Las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales ayudan a generar nuevos puntos de vista y mejores soluciones que las existentes en el momento de iniciación. Así, ni las personas ni los problemas deberán permanecer invariables después de una actividad educativa.
Una actividad educativa es una experiencia de trabajo colectivo .	El intercambio, hablar y escuchar, dar y recibir, argumentar y contra argumentar, defender posiciones y buscar consensos es propio de un taller. Las actitudes dogmáticas o intolerantes no ayudan al logro de sus objetivos.
Una actividad educativa es una experiencia de trabajo vivencial .	Su materia prima son las experiencias propias, y sus productos son planes de trabajo que influirán en la vida de quienes participan. Un taller debe generar identidad, apropiación de la palabra, sentido de pertenencia a un grupo y compromiso colectivo. En un taller, no se puede ser neutral o simple espectador.
Una actividad educativa es una experiencia de un trabajo concreto .	Su punto final siempre debe ser un compromiso grupal de ejecutar acciones. Un taller debe desembocar en planes de trabajo o por lo menos, en tareas realizables a corto y mediano plazo. En esto consiste la diferencia entre un taller y una conferencia, un panel o un encuentro.
Una actividad educativa es una experiencia de trabajo sistemático .	La precisión es clave al poner por escrito los puntos de vista propios al sistematizar y presentar los trabajos de grupo; igualmente es indispensable la claridad al exponer los desacuerdos y los compromisos, así como la autodisciplina del grupo para cumplir las reglas del juego. Muchos talleres fracasan en la sistematización, en las plenarias, en los compromisos finales y en el manejo de tiempo.
Una actividad educativa es una experiencia de trabajo puntual en un proceso institucional .	No comienza ni termina con el taller. Un taller es momento especial de reflexión, sistematización y planificación. No debe confundirse como un sustituto de estos mismos procesos en el desarrollo diario del trabajo.

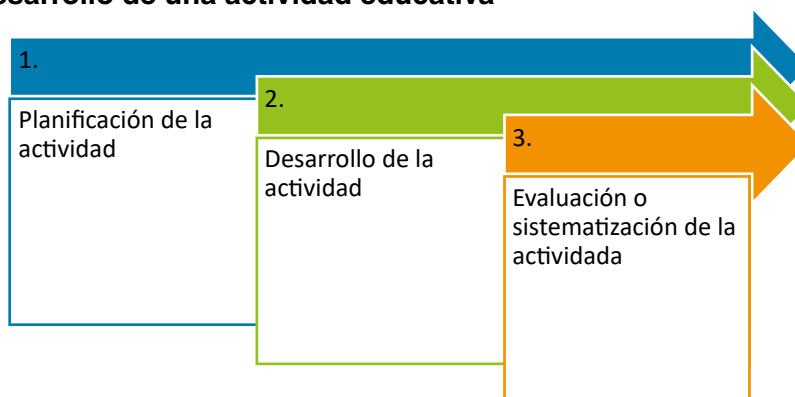
LAS FASES DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA

En este acápite presentamos la descripción de los diferentes momentos que debemos considerar cuando vamos a organizar una actividad educativa. Hay que considerar esta estructura y adecuarla al tipo de encuentro: un taller, una charla, un intercambio de experiencia u otra.

Estamos hablando de tres fases, que se describen a continuación:

⁶ Editado del texto redactado por: Miguel Expósito, Verdejo; Grundmann, Gesa; Quezada, Luis; Valdez, Luisa. (2001). Preparación y ejecución de talleres de capacitación. Centro Cultural Poveda. Santo Domingo, República Dominicana.

Fases del desarrollo de una actividad educativa



Fuente: elaboración propia

SIETE PREGUNTAS EN EL DISEÑO DE UNA ACTIVIDAD EDUCATIVA⁷

Al diseñar una actividad educativa, como un taller de capacitación o encuentro, debemos comenzar por hacernos siete preguntas claves que nos guían en su conceptualización:

Preguntas claves	Contenidos
1. ¿Para qué? Los objetivos y el contexto de la actividad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué se espera lograr en la actividad educativa? • ¿Corresponde la actividad educativa a las necesidades de las y los participantes? • ¿Cómo se relaciona la actividad educativa con otras actividades que realiza la institución?
2. ¿Quiénes? Participantes y facilitadoras/es	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Van a participar otras personas u organizaciones que no sean de la institución u organización? • ¿Cuántas personas van a participar, sus edades y sexo? • ¿Se conocen las y los participantes entre sí? • ¿Cuáles son sus roles en relación al tema? • ¿Tienen las y los participantes experiencias similares -en cuanto a la temática? • ¿Qué expectativas y motivaciones tienen?
3. ¿Qué? Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién define los contenidos? • ¿Cómo estructurar los contenidos? • ¿Corresponden los contenidos a las experiencias y expectativas previas de las y los participantes?
4. ¿Cómo? Métodos y técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las condiciones que facilitan la aplicación de una metodología participativa, lúdica y sistémica? • ¿Cuáles son los métodos y técnicas que las personas participantes han utilizado en actividades anteriores?

⁷ Editado del texto redactado por: Miguel Expósito, Verdejo; Grundmann, Gesa; Quezada, Luis; Valdez, Luisa. (2001). Preparación y ejecución de talleres de capacitación. Centro Cultural Poveda. Santo Domingo, República Dominicana.

Preguntas claves	Contenidos
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué métodos son adecuados: investigación, análisis, planificación, información? • ¿La temática se presta para realizar actividades prácticas? • ¿Los métodos y técnicas corresponden al nivel de las/los participantes y a las condiciones del lugar y tiempo?
5. ¿Con qué? Medios de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué materiales se necesitan (papelógrafos, marcadores, tarjetas, proyector, etc.)? • ¿Cuáles de los materiales necesarios, se pueden preparar con anticipación? • ¿Existen materiales didácticos ya elaborados? • ¿Quién puede ayudar en la preparación de los materiales? • ¿Cuál es el presupuesto para realizar la actividad educativa?
6. ¿Cuándo? Fechas y tiempo disponible	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál puede ser la duración de la actividad educativa, de acuerdo con la disponibilidad de tiempo laboral de las y los participantes? • ¿Con cuánto tiempo es posible contar, de acuerdo con la disponibilidad económica? • ¿Es apropiado hacerlo durante varios días seguidos, o con días intermedios para efectuar trabajo de campo? • ¿Durante días laborales o durante fines de semanas? • ¿Con qué anticipación debemos enviar la invitación?
7. ¿Dónde? Lugar	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Es el lugar escogido el más adecuado para realizar la actividad educativa? • ¿Qué es más conveniente, un lugar cercano al sitio de trabajo de las y los participantes, o uno lejano, pero donde haya mayor posibilidad de concentración? • ¿Es accesible el lugar para la mayoría de las y los participantes? • ¿Cómo vamos a organizar el espacio físico de manera que facilite la integración y participación? • ¿El lugar escogido cuenta con espacios disponibles para trabajar en plenaria y en grupos pequeños? • ¿Tiene los materiales de apoyo necesarios? • ¿Tiene comida y alojamiento adecuado? • ¿Tiene buena ventilación e iluminación?

ESTRUCTURA DE UNA ACTIVIDAD EDUCATIVA⁸

La estructura de actividad educativa que se propone en este apartado pretende ser una guía, sujeta a variación, adaptación o cómo complementariedad a otro tipo de metodologías de trabajo.

Puede utilizarse para actividades diversas, talleres o charlas, adaptando los tiempos y las propuestas a los contenidos y objetivos de la actividad educativa.

⁸ Inspirada en la Ludopedagogía. Editado de La Guía Sobre Metodologías Creativas Y Sistémicas Para Trabajar Habilidades Para La Vida con Adolescentes en Conflicto con la Ley. OTSSPA / Corte Suprema de Justicia / UNICEF (2019).

En este caso hemos elegido trabajar la comunicación efectiva o asertiva, basándonos en la metodología de habilidades para la vida, siendo la comunicación, cómo hemos visto en el Capítulo II de este Manual, una de las habilidades que más influye en las relaciones y que nos facilita poder gestionar y transformar los conflictos de una manera satisfactoria.

Las propuestas son ejemplos de actividades diversas, fundamentalmente juegos, que pueden ser recreadas, mejoradas y ampliadas en función de la creatividad de quien facilita.

A continuación, una propuesta de momentos para desarrollar la actividad:

1. SALA DE ESPERA

Este momento nos permite, por un lado, recibir a los participantes y equilibrar la llegada discontinua del grupo, por otro lado, es un momento para calmar la ansiedad que puede generar llegar al espacio convocado y, finalmente nos puede ayudar a introducir el tema que queremos trabajar en la actividad educativa.

Es un buen momento para hacer actividades creativas, que generen sorpresa en los y las participantes, que capte su atención y curiosidad por la actividad educativa.

2. PUERTA DE ENTRADA

La puerta de entrada nos invita a “entrar” en el salón de una manera diferente a lo habitual conectando así a cada participante con su ser multidimensional preparándose para una nueva experiencia y un proceso de aprendizaje más integral.

Es importante que los y las participantes no tengan las manos ocupadas a la hora de entrar, se recomienda meter antes de este momento todos sus objetos personales a la sala.

La sala de espera y la puerta de entrada pueden utilizarse para introducir el tema que queremos abordar o simplemente para preparar las condiciones y conectar con la actitud lúdica de los y las participantes antes de entrar al espacio donde se desarrollará la actividad.

Es como una fase de calentamiento previo a la experiencia que está por venir.

La transición de la puerta de entrada a la instalación lúdica es importante, es necesario que haya un ritmo que conecte ambos momentos y permita llevar al grupo a un movimiento fluido. Como una ola que poco a poco se va acercando a la orilla y alcanza su máxima expresión para volver a llegar a la calma.

Esta es la fase cuando la o el facilitador compartirá con los y las participantes los objetivos del encuentro, las normas, la logística y demás información práctica para el buen desarrollo de la actividad.

3. INSTALACIÓN LÚDICA

Una vez que el grupo está en el salón iniciamos la fase de instalación lúdica, es el momento de subir el ritmo del taller y agitar al grupo, llevarlo a la seguridad y la incertidumbre del juego, al caos y al orden, es el momento de saltar a la propuesta lúdica y conectarnos con nuestra autenticidad, con nuestra multidimensionalidad: nuestro cuerpo físico, intelectual, emocional y espiritual.

- **Juegos de agite:** Se recomiendan juegos que tengan bastante movimiento, que permitan aflojar el cuerpo y la mente y permitan conectar con las emociones. Se puede iniciar con un juego suave que conecte con la risa y genere las condiciones para otros juegos o propuestas más atrevidas o profundas.
- **Encuadre:** Este momento permite dar seguridad al grupo, que puedan entender el porqué de la vivencia lúdica, explicar la metodología, explicar los objetivos y las normas de la actividad que se está desarrollando, todo ello generará mayor confianza y comprometerá al grupo con dicha actividad.
- **Registro:** Este es el primer momento para registrar y sistematizar los contenidos que han ido saliendo a través de la vivencia.

Iniciamos una reconstrucción de lo que ha pasado y a partir de ahí vamos identificando individualmente las emociones y las sensaciones que la vivencia ha generado en los y las participantes.

Funciona hacer un registro individual para posteriormente compartirlo con 2 o 3 personas y finalmente llevarlo a la plenaria con todo el grupo.

La información que se comparte en la plenaria es necesario registrarla en un lugar visible, esta información nos servirá posteriormente para profundizar sobre el contenido y lo aprendido a partir de la vivencia.

Las preguntas generadoras que se proponen son las siguientes:

- ¿Cómo me he sentido?
- ¿De qué me he dado cuenta?
- ¿Qué tiene que ver todo esto con el contenido, mi vida o historia personal?

4. INVESTIGACIÓN LÚDICA

Esta fase nos permitirá profundizar y reflexionar de una manera más amplia sobre el contenido propuesto. La propuesta que en este momento se haga a los y las participantes debe estar muy bien pensada, es el momento para entrar a fondo con aquello que nos hemos propuesto en los objetivos.

La investigación lúdica concluye con un trabajo de grupo y una plenaria que nos permitirá enlazar con el cierre conceptual.

Hay que darle tiempo suficiente a esta fase para que la propuesta tenga éxito, no es recomendable hacerla con prisa por problemas de tiempo.

5. COMPARTIR EN GRUPO

Tras realizar la investigación lúdica se invita a los y las participantes a realizar un trabajo por grupos, intercambiar sus hallazgos, reflexiones, dudas, observaciones, o cualquier otra información que han logrado identificar sobre sí mismos y sobre el contenido propuesto.

Al igual que en el primer registro, nos ayudará hacernos las siguientes preguntas:

- ¿Cómo me he sentido?
- ¿De qué me he dado cuenta?
- ¿Qué tiene que ver todo esto con el contenido, mi vida o historia personal?

6. PLENARIA

Es el momento para compartir toda la información generada individualmente, haberla compartido en un grupo más reducido permite aumentar la participación, ya que probablemente no están tan acostumbrados a compartir sobre sí mismos/as en grupos amplios.

Hay que procurar que las intervenciones no sean muy extensas y que dé lugar para que todos y todas puedan participar.

7. CIERRE CONCEPTUAL

Este es el momento de ordenar toda la vivencia, de poner en su lugar los diferentes hallazgos personales y grupales y relacionarlos con el contenido que hemos preparado previamente.

El facilitador o facilitadora hilará todo el proceso vivido, por eso es muy importante todo el registro realizado durante la vivencia, tomando las experiencias personales y grupales para abordar el contenido de la actividad educativa.

Quien facilita ha preparado previamente el contenido, ha estudiado y profundizado sobre el tema considerando la historia, la vida y el contexto en el que las y los participantes viven.

Se trata de, a partir de la experiencia de los y las participantes, tejer el mensaje y abordar el contenido. Utilizando sus propios ejemplos, bien los que surgieron de la propia vivencia durante la actividad educativa o bien los que compartieron en el grupo tras el trabajo de investigación y reflexión individual.

Este es el momento clave de la actividad, sea taller, charla u otro. Un buen cierre conceptual logra conectar la experiencia surgida en la actividad con el objetivo propuesto y para ello es indispensable haber realizado un estudio a profundidad sobre el tema.

8. CIERRE AFECTIVO

Normalmente utilizamos el círculo para cerrar la actividad educativa, este momento puede servir para que cada participante comparta, a través de una frase o una palabra, su evaluación de la actividad.

Es un momento de conexión e intimidad del grupo, el momento para mirarse a los ojos y conectarse desde el respeto y el reconocimiento de las historias compartidas.

El círculo contiene y fortalece el vínculo que se ha creado durante la actividad educativa y permite hacer la transición a la otra realidad, al mundo exterior. Es momento de agradecer y de despedirse.

DISEÑO METODOLÓGICO DE UNA ACTIVIDAD EDUCATIVA: COMUNICACIÓN EFECTIVA O ASERTIVA⁹

La persona que se comunica asertivamente expresa con claridad lo que piensa, siente o necesita, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de sus interlocutores.

Para esto, al comunicarse da a conocer y hace valer sus opiniones, derechos, sentimientos y necesidades, respetando las de las demás personas. La

⁹ Basado en el enfoque de Habilidades para la Vida. <https://www.habilidadesparalavida.net/habilidades.php>

comunicación asertiva se fundamenta en *el derecho inalienable de todo ser humano a expresarse, a afirmar su ser y a establecer límites en las relaciones sociales.*

OBJETIVO:

- Lograr que las personas participantes vivencien, reflexionen y aprendan a comunicar sus afectos, sentimientos, emociones, necesidades y valores para contribuir a que puedan construir relaciones trascendentes en sus familias, sus redes de apoyo, sus amistades, sus compañeros-as de trabajo, vecinos-as y, en general con todas las personas con las que se relacionan, contribuyendo con todo ello a seguir construyendo una Cultura de Paz.

Recomendaciones para facilitar la actividad educativa

- Las actividades que se propongan al grupo, de manera individual o grupal, es recomendable que registren conscientemente como se comunican con ellas y ellos mismos y con otras personas.
- Es importante considerar que las personas han aprendido a comunicarse en sus familias, los espacios de formación como la escuela-colegios, las relaciones laborales, entre otras.
- Es recomendable realizar ejercicios de meditación para escuchar lo que les dice su propio cuerpo; no poner mucho énfasis en el contenido sino en el ejercicio mismo de conectarse consigo mismo.
- Es clave realizar ejercicios de escucha del otro u otra: sin juzgar, sin opinar. Solo escuchar y al final pedir al grupo que expresen cuáles fueron sus resonancias.
- Realizar ejercicios corporales pidiendo a las participantes que conecten lo que piensan con lo que sienten.
- Recomendamos dar suficiente importancia a la comunicación no verbal. Estudios diferentes han demostrado que los seres humanos, en todas las culturas, expresan más con los gestos, las posturas corporales, que con el fonema (hablar); de hecho, se estima que el 70% de lo que comunicamos lo hacemos desde el cuerpo.

Por ello, es importante que la persona que facilita sea capaz de escuchar de forma efectiva, asertiva y empática al grupo.

Fuente: elaboración propia.

DISEÑO

1. SALA DE ESPERA

Ejemplos:

- Pedir a los y las participantes que elijan a una persona, sin que el otro u otra se entere, y dibujen o escriban lo que la otra persona está comunicando de forma no verbal.
- Pedir que, entre todas y todos, elaboren una instalación en la que expresen como ha sido la comunicación que han tenido con sus papás o mamás.

- Que indiquen como ha sido la comunicación entre las personas en los espacios que ellos y ellas se relacionan: escuelas, iglesias, calles, etc.

2. PUERTA DE ENTRADA

Ejemplos:

- Proponer a cada participante que entre al salón, mientras el resto le observa, queriendo comunicar algo sin emitir oración alguna. Luego el grupo puede mencionar o descifrar lo que la persona comunicó.
- La persona que facilita puede pedir que entre al salón solo la mitad del grupo para que observe a la otra mitad cuando entre al salón. Luego hace salir a la mitad que observó y repetir el ejercicio. Al final pedir al grupo que, en plenario, devuelva rápidamente lo que observaron desde la perspectiva de la comunicación. Es importante que quien facilita todavía no emita su propia opinión e identifique los contenidos que ya van saliendo.

3. INSTALACIÓN LÚDICA

Juegos de agite

Ejemplos:

- Camina, escucha, actúa. Se pide al grupo que camine en cualquier dirección (evitar caminar en círculos) y cuando escuchen una palmada de la persona facilitadora cada cual buscará una pareja a la que observarán en adelante.

A otra palmada todo el grupo sigue caminando en cualquier dirección y las parejas se van observando; y cuando la persona facilitadora vuelve a dar una palmada todo el grupo se para e inmediatamente las y los participantes recorren el camino que el otro o la otra recién recorrió.

Se repite al menos tres veces y al final se hace una ligera ronda de opiniones acerca de cómo se sintieron recorriendo el camino de la otra persona, y según ellas, que era lo que estaba comunicando, su pareja, cuando caminaban.

- Pedir al grupo que se coloquen en pareja y se le da la siguiente consigna: una de la pareja se colocará delante del otro u otra y cerrará los ojos. El que queda atrás de la pareja colocará sus manos en la espalda de su pareja, y le guiará por el salón (o jardín si hay uno cerca).

En el recorrido le cuidará de que no se golpee, y sobre todo le irá describiendo las formas, colores, ambiente del espacio que ambos están recorriendo. La

persona guiada solo se limita a escuchar. Al final se puede hacer una ronda acerca de cómo se sintieron y se vuelve a empezar cambiando los roles.

Encuadre

Este momento permite dar seguridad al grupo, que puedan entender el porqué de la vivencia lúdica, explicar la metodología, explicar los objetivos y las normas de la actividad que se está desarrollando, todo ello generará mayor confianza y comprometerá al grupo con dicha actividad.

Registro

Este es el primer momento para registrar y sistematizar los contenidos que han ido saliendo a través de la vivencia.

Iniciamos haciendo una reconstrucción de lo que ha pasado y a partir de ahí ir vamos identificando individualmente las emociones, las sensaciones que la vivencia ha generado en los y las participantes.

Las preguntas generadoras:

- ¿Cómo me he sentido?
- ¿De qué me he dado cuenta?
- ¿Qué tiene que ver todo esto con el contenido, mi vida o historia personal?

Funciona hacer un registro individual para posteriormente compartirlo con 2 o 3 personas y finalmente llevarlo a la plenaria con todo el grupo.

La información que se comparte en la plenaria es necesario registrarla en un lugar visible, esta información nos servirá posteriormente para profundizar sobre el contenido y lo aprendido a partir de la vivencia.

4. INVESTIGACIÓN LÚDICA

Ejemplos para abordar la comunicación:

- Hacer una fila ordenada comunicándose efectivamente, sin palabras. El juego se hace en silencio. Las participantes tienen que formarse en una larga fila, imaginándose en una larga tabla encima de un profundo abismo, y reciben la consigna de ordenarse según el día y mes de su cumpleaños (de enero a diciembre, no importa el año de nacimiento).

Tienen que buscar la manera de entenderse sin palabras (ni cifras escritas), intercambiándose de lugar únicamente con un(a) vecina a la vez. Durante todo el juego las personas permanecen en fila (no se agrupan, si no se caen al

abismo). Eso es importante para evitar que una o pocas personas conduzcan todo el juego. Aquí se analizan posibles malentendidos, diferentes canales de comunicación, problemas para escuchar y entender, problemas para expresarse y hacerse entender.

- El grupo se divide por parejas que se sitúan de espaldas y sin tocarse. La persona coordinadora dibuja un primer dibujo con figuras geométricas. La persona de cada pareja que lo está viendo trata de dictarle a su pareja el dibujo, sin que la persona dibujante pueda hablar ni hacer ningún sonido o pregunta. Mientras que dura el ejercicio ninguno de los miembros de la pareja puede volver la cabeza.

Una vez acabado por todas las parejas (cuando quienes dictan se callan) y sin mirar sus respectivos dibujos, se vuelve a empezar, cambiando las reglas. Esta vez, quien dicta se pone del otro lado de su pareja, quedando frente a frente, y comienza a dictar, sin hacer gestos con las manos o con la cara. Esta vez la pareja dibujante puede hablar y hacer preguntas, pero no puede dejar ver su dibujo. El ejercicio se repite de las dos formas cambiándose los roles en cada pareja y utilizando un dibujo mucho más abstracto o irregular.

En la evaluación (¡muy importante!) se analizan los elementos que estimularon o bloquearon la comunicación. Analizar con calma los diferentes aspectos de la comunicación efectiva (escucha y paciencia, retroalimentación, la necesidad de construir un código común, malentendidos) en las diferentes situaciones del juego. Comparar los resultados de las dos fases del juego. Comentar las diferencias entre el primer dibujo (con figuras geométricas) y el segundo (un garabato). Se trata de dibujar lo que nuestra pareja nos comunica verbalmente.

Hay que dejar bien claro que, hasta el final de todo el ejercicio, las personas dibujantes no pueden mirar el dibujo modelo, ni los dibujos de las otras parejas. En la evaluación se comparan los dos dibujos realizados con diferentes reglas. Sirve para analizar las limitaciones de una comunicación unidireccional.

Compartir en grupo

Tras realizar este trabajo de comunicación se invita a las y a los participantes a realizar un trabajo primero en parejas y luego en pequeños grupos, para intercambiar cómo se sintieron con los juegos, de que se dieron cuenta y qué relación tienen esas vivencias con sus experiencias de comunicación.

Plenaria

Es el momento para compartir toda la información generada individualmente, haberla compartido en un grupo más reducido permite aumentar la participación.

Recordar que las intervenciones no deben ser muy extensas y que dé lugar para que todos y todas puedan participar.

5. CIERRE CONCEPTUAL

Este es el momento de ordenar toda la vivencia, de poner en su lugar los diferentes hallazgos personales y grupales y relacionarlos con el contenido que hemos preparado previamente.

Quien facilita ha preparado previamente el contenido, ha estudiado y profundizado sobre el tema considerando los objetivos, las características del grupo y el contexto donde viven.

El facilitador o facilitadora hilará todo el proceso vivido apoyándose en el registro realizado durante la vivencia, tomando las experiencias personales y grupales para abordar la comunicación efectiva y asertiva.

6. CIERRE AFECTIVO

El uso del círculo para cerrar la actividad educativa es muy significativo, desde esa forma circular del grupo se puede hacer una ronda para compartir la vivencia, nombrar los principales aprendizajes, hacer la evaluación, etc.

El círculo contiene y fortalece el vínculo que se ha creado durante la actividad educativa y permite hacer la transición para su finalización. Es momento de agradecer y de despedirse.

Es bueno que sean intervenciones cortas para dar lugar a todos los y las participantes.

BIBLIOGRAFÍA

Freire, Paulo

(1999). La importancia de leer y el proceso de liberación. Ciudad de México: Siglo XXI. Disponible en <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/paulo-freire-la-importancia-de-leer-y-el-proceso-de-liberacion.pdf>

(2001). Pedagogía de la indignación. Madrid: Morata. Disponible en <https://educarparalalibertad.org/wp-content/uploads/2019/04/FreirePedagogiadelaIndignacion.pdf>

González, M.; Zunino, M.; Calvi, A. (2012). Las metodologías lúdicas: participación juvenil desde el juego. Managua: Save the Children y CAPRI.

Núñez, C. (1997). La revolución ética: Ciudad de México: Instituto Mexicano de Desarrollo Comunitario

Palumbo, M. (2020) Educación popular. Para una pedagogía emancipadora latinoamericana. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201204031813/Educacion-popular.pdf>

Ruiz Rickly, W.; Flores Gómez, M; Bell, R. (2005). Cambiemos para cambiar, más de 50 herramientas de cambio. Managua: Canadian University Service Overseas y Centro Ecuménico “Antonio Valdivieso”

Ruiz Rickly, W.; Ara del Amo, O.; Santos, M.; Montenegro, C. (2018). Guía sobre metodologías creativas y sistémicas y habilidades para la vida. Managua: Unicef/Corte Suprema de Justicia. Disponible en <https://www.unicef.org/nicaragua/media/4476/file/Gu%C3%ADa%20sobre%20metodolog%C3%ADas%20creativas%20y%20sist%C3%A9micas%20y%20de%20habilidades%20para%20la%20vida.pdf>

Zunino M. (2005). Guía adolescentes: el tiempo libre. EME Maketing Editorial. Uruguay. 37.Mejía, M.

