



Proyecto "Apoyo a la Promoción y Defensa de los Derechos de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa Caribe de Nicaragua"

DIPLOMADO COMUNITARIO EN NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN DE CONFLICTOS



MÓDULO I

EL CONFLICTO EN LA VIDA COMUNITARIA



AGOSTO 2006

Proyecto “Apoyo a la Promoción y Defensa de los Derechos de los
Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de la Costa Caribe de Nicaragua”
URACCAN – CISP- CEDEHCA

DIPLOMADO COMUNITARIO EN NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN DE CONFLICTOS



MÓDULO I

EL CONFLICTO EN LA VIDA COMUNITARIA

AGOSTO 2006

Autores
Victor manuel del Cid Lucero
Leonel Marín Benítez

Diagramación:
Francisco Saballos

Ilustraciones:
Margine Bonilla

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
OBJETIVOS	6
DEFINICIÓN DE CONFLICTO	7
EL CONFLICTO EN LA VIDA COMUNITARIA	8
LA ADMINISTRACION DEL CONFLICTO EN EL INTERIOR DE LA COMUNIDAD	11
LOS CONFLICTOS EN NIVEL INTERCOMUNITARIO, INTERCULTURALES Y CON EL MEDIO AMBIENTE	12
RECURSOS Y HERRAMIENTAS DEL DIPLOMADO	13
LAS DINAMICAS	15
<i>"Yo actúo como un..."</i>	15
<i>El auto examen de los estilos de comportamiento</i>	17
<i>El auto examen de los estilos personales</i>	19
<i>"La Joven y la Anciana"</i>	23
<i>Territorios en discusión</i>	26
Instrucciones para técnica "Territorios en Discusión"	28
Antecedentes 1 – Equipo Azul	28
Antecedentes 2 – Equipo Amarillo	29
Antecedentes 3 – Equipo Rojo	30
Antecedentes 4 – Equipo Verde	31
Asignación de territorios.....	32
Solución Propuesta	33
Pauta de Evaluación Personal	34

PRESENTACIÓN

Este módulo nos introduce en forma sencilla en la temática de la mediación de los conflictos y pretende que de manera dinámica, desde el diálogo, la complementación de las ideas por parte de los(as) participantes y utilizando como herramienta fundamental los juegos y dinámicas de grupo, podamos fortalecer las capacidades de agentes locales alrededor de este tema, a fin de contribuir en el mejoramiento de la administración de la justicia.

En este sentido partimos por definir el concepto de conflicto y analizarlo desde las diferentes perspectivas y realidades.

Entenderlo como un proceso natural en las relaciones sociales, después nos adentramos a identificar y valorar las formas y mecanismos de afrontarlo y administrarlo en los diferentes contextos (interpersonal y comunitario), aportando en la medida de lo posible los medios de resolución que nos permita avanzar en la solución de conflictos desde la propia realidad.

OBJETIVOS

1. Reconocer el conflicto como un proceso natural e inherente a la dinámica personal, social y a la interacción con el medio ambiente.
2. Identificar en la cultura comunitaria los medios para manejar (gestionar, administrar) constructivamente el conflicto.

DEFINICIÓN DE CONFLICTO

En busca de una definición compartida.

Propiciar una discusión abierta entre los(as) participantes a fin de obtener una aproximación a lo que será nuestra definición de “conflicto”.



Hablar de que los conflictos en las relaciones humanas:

- son algo natural, inevitables y necesarios,
- que el objetivo no es eliminarlos o evitarlos, sino saber encausarlos,
- pero tampoco hay que buscarlos, ni crear ocasiones de que se den,
- lo importante es saber que para que haya crecimiento y maduración de las personas y grupos son necesarios los conflictos,
- hay que verlos de forma positiva, como ocasión de toma de conciencia y el cambio para mejorar,
- el objetivo es resolver los conflictos obteniendo mejoras para cada una de las partes,
- y entender que de nuestro modo de entender el conflicto resultará el enfoque para resolverlo.

Recoger en un papelógrafo todos aquellos aportes producto de la discusión y que contribuyan construir nuestra definición de “conflicto”.

El conflicto forma parte de la vida y el desarrollo. Es un hecho de vida, unas veces destructivo y otras veces constructivo y posibilitador, puesto que puede educarnos y hacernos mejores de lo que hemos sido. Es una situación multidimensional que debe ser tratada desde un prisma multidisciplinar. El desarrollo de un conflicto depende de múltiples variables: las características de las partes enfrentadas, sus relaciones mutuas anteriores, la naturaleza del problema, el ambiente social en cuyo seno se desarrolla el conflicto, los públicos y sus relaciones con el tema del conflicto, las estrategias empleadas y las consecuencias del conflicto para cada parte a corto y medio plazo.

EL CONFLICTO EN LA VIDA COMUNITARIA

Organizar equipos de discusión (no mas de siete integrantes), para realizar una especie de encuesta sobre conflictos personales recientes y relacionados con el ámbito inmediato (familia, barrio, trabajo...) que afectan a los(as) presentes. Vendría bien ir haciendo una lista en papelografos para luego sean compartidos en plenario.

Podemos promover la discusión a través de las siguientes preguntas generadoras:

Para cada conflicto identificado es importante responder algunas preguntas:

- ¿Por qué es un conflicto?
- ¿Que es lo que nos indica que hay algo sin resolver?
- ¿A quienes y como los afecta?
- ¿Es un asunto de todos los días o sólo de algunos momentos?
- ¿Que lo origina?
- ¿Por que sabemos que esa es la causa que lo origina?

Cabe recalcar que a nivel de relaciones interpersonales vemos con-



flictos entre amigos, esposos, hermanos, padres, hijos y vecinos. Las disputas más íntimas producen muchas veces deterioros prolongados en las relaciones más estrechas.

En organizaciones sociales también se dan con frecuencia altercados cargados de emociones. Iglesias, vecindarios y asociaciones son una y otra vez escenarios de peleas entre individuos y facciones. En el lugar del trabajo se dan disputas entre compañeros de trabajo, gerentes y supervisores, patronos y empleados...

Sugerimos realizar una dinámica que permita presentar un caso de conflictos en este nivel, el cual podría ser un sociodrama.

Podría ser útil tener claro el tipo de conflicto que se ha enfrentado o enfrenta según su naturaleza y causas, esto es un buen paso para la búsqueda posterior de soluciones

El conflicto puede ser:		
De intereses	De valores	De derechos
<p>"Lo que se quiere"</p> <p>Entendidos como los medios para resolver las necesidades u obtener los satisfactores que deseamos, estos pueden ser por:</p> <p><i>Poder, prestigio, recursos, reconocimiento, mejorar posiciones, inclusión, representación, oportunidades de desarrollo, necesidades de cambio, seguridad personal y patrimonio.</i></p>	<p>"En lo que creemos"</p> <p>Entendidos como un sistema simbólico compartido, cuyas pautas sirven de criterio para la selección entre las alternativas de orientación y motivan actitudes, conductas y acciones:</p> <p><i>Culturas, tradiciones, moral, religión, valoraciones, dilemas éticos, identidad personal, creencias básicas, posiciones ideológicas.</i></p>	<p>"Nuestros derechos"</p> <p>Entendidos como la facultad reconocida a una persona o grupo para obrar o exigir en función de una norma o un acuerdo legal.</p> <p><i>Leyes, normas, reglas, convenios, acuerdos, ordenamientos, jurídicos.</i></p>

Una vez que hemos identificado y clasificado los conflictos comunes en nuestra vida comunitaria, es bueno reflexionar sobre ¿Cómo reaccionamos ante ellos? El modo de reaccionar de cada uno, va a depender - por una parte - de nuestra visión negativa acerca de los conflictos y - por otra - del miedo a los conflictos que tengamos.

Tenemos miedo de perder la imagen, de ser inadecuados, de ser cuestionados, de equivocarnos, de perder, de dañar a otros, de perder buenos relaciones, que los valores que decimos ostentar se van a perder, etc.

La mayoría de nuestros conflictos se refieren a cuestiones que

para nosotros tienen mucha importancia, caso contrario no sería motivo de conflicto. Por eso no es difícil comprender que tengamos miedo cuando estamos en conflicto. Aún cuando la humildad siempre sirve, es el miedo el principal obstáculo para trabajar los conflictos en buena forma. Tenemos un miedo enorme de caer en conflictos.

Los estilos de comportamiento frente al conflicto, son aquellas formas que las partes adoptan para afrontar el conflicto del que forman parte: competición, evitación, compromiso/convenir, acomodación y colaboración, es bueno, pues, comprender nuestro comportamiento ante ellos, para lo cual podemos realizar un par de dinámicas:

“YO ACTÚO COMO UN...”

EL AUTO EXAMEN DE LOS ESTILOS DE COMPORTAMIENTO

Estas dinámicas permiten clarificar a los participantes los diferentes modos de comportarse en medio de un conflicto, e identificar su estilo preferido valorando y reflexionando sobre las ventajas y desventajas de este.

Conocer el estilo preferido de comportamiento ante un conflicto nos permite discernir y optar el cómo y cuándo responder ante una situación conflictiva.

Es importante tener claro que al enfrentar un conflicto existen diversos puntos de vista, lo que obliga a replantearnos el concepto de ¿Quién tiene la razón?, planteándonos la posibilidad de que no sea una sola persona, un punto de vista sino varios a la vez, para lo cual se hace imprescindible estar abierto al dialogo para poder llegar a la comprensión mutua, un ejercicio que nos permitiría de forma rápida llegar a este análisis es:

“LA JOVEN Y LA ANCIANA”

El próximo paso será el de identi-

ficar y discutir sobre los mecanismos utilizados para intentar resolver estos conflictos: la ley del más fuerte, el dinero, el chantaje, etc.

Para reforzar y profundizar este aspecto del tema podría utilizarse la dinámica.

“TERRITORIOS EN DISCUSIÓN”

Analizar los obstáculos que impiden que normalmente se haga una gestión madura de los conflictos: normas sociales, valores transmitidos en la educación, déficit educacional, déficit de autoestima, sentimientos, etc.

Es importante entender que cuando se intentan superar una situación conflictiva reprimiendo o sometiendo por la fuerza a la parte más débil, estos no se resuelven, y se generan nuevos conflictos cada vez peores (espiral de la violencia). Así, según pasa el tiempo, la sociedad es menos armónica y más conflictiva. El nivel de conflicto es cada vez más elevado y no hay posibilidades de regulación, ya que una sola parte se arroga la capacidad de resolución y la impone buscando únicamente la defensa de sus intereses.

LA ADMINISTRACION DEL CONFLICTO EN EL INTERIOR DE LA COMUNIDAD



La temática conflictiva que tiene lugar en el ámbito comunitario se puede perfilar en torno a dos tipos. Uno sería los problemas “tradicionales” como la pobreza, la exclusión... que se perpetúan a lo largo de los tiempos y un segundo tipo lo abarcarían los temas “más recientes” como la seguridad ciudadana, el medio ambiente, la delimitación territorial.

Cada comunidad desarrolla formas propias de resolver los conflictos basadas en valores, creencias, normas y rituales, es decir tienen mecanismos de administración de justicia que se han aplicado de forma tradicional y con validez para la comunidad.

Por ejemplo existen comunidades donde hay un ambiente de respeto al interior de las familias y en

general de toda la comunidad. Los mayores con su experiencia aconsejan a los menores de edad y a los jóvenes sobre el comportamiento que debía llevar en la comunidad. Otra norma fundamental es el respeto. Existe mayor consideración de los hijos hacia los padres y personas adultas.

La práctica de la administración de los conflictos de acuerdo a las normas y valores propios que rigen la comunidad, permite afrontar el conflicto evitando que escale a una fase destructiva mayor y puede desarrollar la fortaleza organizativa de la comunidad ante sus miembros, ante el resto de comunidades y ante las instancias del Estado, fortalece la identidad, la cultura y la capacidad de ser políticamente autónomos.

Para desarrollar este tema, se deberá entender el proceso organizativo de nuestras comunidades, de la administración en su interior, incluyendo sus creencias, valores, normas y rituales, se analizarán casos reales de aplicación de justicia en la comunidad; posteriormente se analizará las ventajas y los límites de la administración de la justicia propia y luego se llegará a algunas conclusiones.

Organizar equipos de discusión para identificar los tipos de conflictos más comunes de nuestras comunidades y las Formas de Solución:

- ¿Cuales son los conflictos más

comunes que enfrenta mi comunidad?

- ¿Existen mecanismos endógenos para la resolución o administración de estos conflictos?
- ¿Cuales son las ventajas y desventajas de aplicar la justicia en la comunidad?
- ¿Es importante que la comunidad administre sus conflictos?
- ¿Cuales son los mecanismos mas adecuados?
- ¿Cuales son los límites, riesgos y dificultades de la aplicación de Justicia propia?

Presentar en plenario los resultados y conclusiones de las discusiones de los equipos.

LOS CONFLICTOS EN NIVEL INTERCOMUNITARIO, INTERCULTURALES Y CON EL MEDIO AMBIENTE

Realizar una breve encuesta sobre los principales conflictos (ínter comunitarios, interculturales) que se dan en nuestras comunidades. También interesa escribirlos en un papelografo.

Estudiar las causas, personas implicadas, desarrollo, situación actual de cada uno de esos conflictos y cómo se están intentando resolver

por parte de los “poderes públicos correspondientes”.

Una forma interesante de abordar este tema es utilizando la dinámica **“El Muro de las Conflictos”**, donde a cada equipo se le entrega un paquete de diferentes diarios o periódicos, con el fin de poder identificar noticias en las que aborde alguna situación conflictiva, los equipos tendrán que identificar y clasificar aquellas noticias que valgan la pena para ser discutidas en el plenario, para lo cual podrán hacer su mural de los conflictos para ser compartido por el resto de los participantes

Hablar sobre:

- ¿Cuales fueron las causas de estos conflictos?
- ¿Cómo se logra la “Resolución” de los conflictos en nuestra sociedad?,
- ¿Cuales son sus mecanismos, alternativas, instancias?,
- ¿Qué resultados se obtuvieron de este proceso?

“Resolución” es trabajar en forma permanente para que algo negativo se transforme en positivo.
(Fernando Aliaga, Santiago; Chile, 1999)



¿Cuáles son los tres consejos generales para enfrentar conflictos?

Rapidez ¿para qué esperar a que el conflicto aumente?

Trabajo conjunto de los afectados (la unión hace la fuerza)

Insistencia. (Si lo que se hizo no ha funcionado, hay que probar algo nuevo, nunca abandonar la tarea. No esperar que el conflicto se resuelva solo)(Trabajemos Conflictos, Sara Anderson, 1999).

Premisa básica: Hay que buscar alternativas no violentas para abordar los conflictos.

RECURSOS Y HERRAMIENTAS DEL DIPLOMADO



A pesar de que el conflicto es algo natural en las relaciones humanas, casi siempre lo percibimos como un hecho negativo que puede crear un clima de ansiedad, agresividad, desconfianza y sospecha. Generalmente asociamos la idea de conflicto con situaciones desagradables que distorsionan las relaciones sociales. Esta percepción de conflicto nos lleva a tratar de evitarlo o eliminarlo, sin intentar de resolverlo a fondo. También vemos el conflicto como una batalla donde unos ganan y otros pierden, o una negociación para sacar ventajas.

Pero hay otra forma de ver el conflicto:

Como resultado de la diversidad que puede brindar oportunidades para el mutuo crecimiento, y para mejorar una relación.

Como oportunidad para:

Redefinir y clasificar relaciones, buscar nuevas soluciones y alternativas, aclarar nuestros puntos de vista y posiciones, sacar a la superficie problemas que no se han expresado, producir mejores ideas, impulso a la creatividad y a las relaciones para mutuo crecimiento.

De nuestro modo de entender el conflicto resultará el enfoque para resolverlo.

Enfocar positivamente

el conflicto nos lleva a la búsqueda de soluciones viendo en el conflicto en desafío para mejorar, haciendo productivos el tiempo y la energía que gastamos para resolverlo.

Debemos reconocer que los conflictos pueden ser graves o no, pero siempre son importantes y por ello es necesario darles respuesta. Evitar o mantener un conflicto soterrado, tendrá como efecto empeorar la situación.

Los especialistas en el tema nos dicen que el conflicto significa una relación entre dos o más partes interdependientes, que tienen – o piensan que tienen– metas incompatibles. El conflicto involucra dos elementos fundamentales: el comportamiento, que es la forma de relacionarse, y las metas, que son lo

que desea alcanzar.

Cuando se habla de partes interdependientes, se refiere a que cada parte tiene algo que la otra necesita para alcanzar sus metas.

Cuando hablamos de metas incompatibles, se refiere a que lo que cada parte quiere significa un obstáculo para que la otra logre sus metas.

El conflicto puede sacar a la superficie problemas que tal vez han estado invernando por años; asimismo, puede producir mejores ideas y dar impulso a la creatividad y las relaciones.

(Definición tomada de: "Resolución Positiva de Conflictos", Misión Civil por la Paz)

LAS DINAMICAS

"YO ACTÚO COMO UN..."

Tiempo: 45 minutos

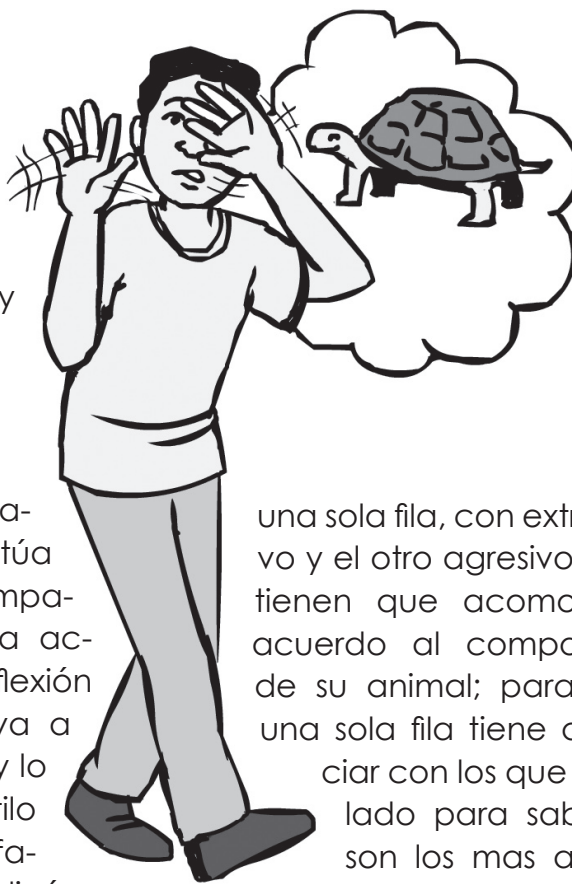
Materiales: Papelógrafos y marcadores

Desarrollo:

Cuantas veces hemos hablado de la forma en que actúa alguien en un conflicto, comparándolo con un animal. Esta actividad consiste en una reflexión individual, en la cual uno va a imaginarse como un animal y lo positivo y negativo de su estilo en el conflicto. El docente facilitador puede introducir la dinámica de esta forma, hablando de su estilo personal y comparándose con una animal.

Para iniciar, los participantes necesitan reflexionar sobre la pregunta: "Yo actúo en un conflicto como..." Cada persona debe de pensar en un problema reciente y evaluar cómo actuaba, y después escoger un animal que representa su estilo, por ejemplo: la tortuga se mantiene protegida, pero así no puede moverse y tiene una vista limitada. Se pueden formar equipos de tres para facilitar el proceso.

Una vez que todos tienen en mente un animal se necesita formar



una sola fila, con extremo pasivo y el otro agresivo, así todos tienen que acomodarse de acuerdo al comportamiento de su animal; para salir con una sola fila tiene que negociar con los que están a su lado para saber cuáles son los más agresivos y pasivos.

Se recomienda que el docente facilitador divida la fila en tres: los más agresivos, los más pasivos y los de en medio. Haga una entrevista con cada grupo, pregúnteles que animales son y las ventajas y desventajas de su grupo; es divertido y muchas veces cada grupo hace comentarios sobre los otros grupos.

Cuando todos han compartido pueden presentar la matriz que sigue de Thomas y Kilmann. Esto introduce cinco estilos de contender según estudios psicológicos de relaciones humanas. Hemos agregado animales a cada estilo para que haga juego con la actividad.

Una sugerencia es la de buscar una manera en que no se presente un estilo como mejor que otro, sino como más conveniente o apropiado según el contexto.

Principios Básicos:

Todos en algún momento hemos practicado cada uno de estos modos; no obstante, es probable que tengamos uno o dos estilos preferidos, al que recurrimos normalmente.

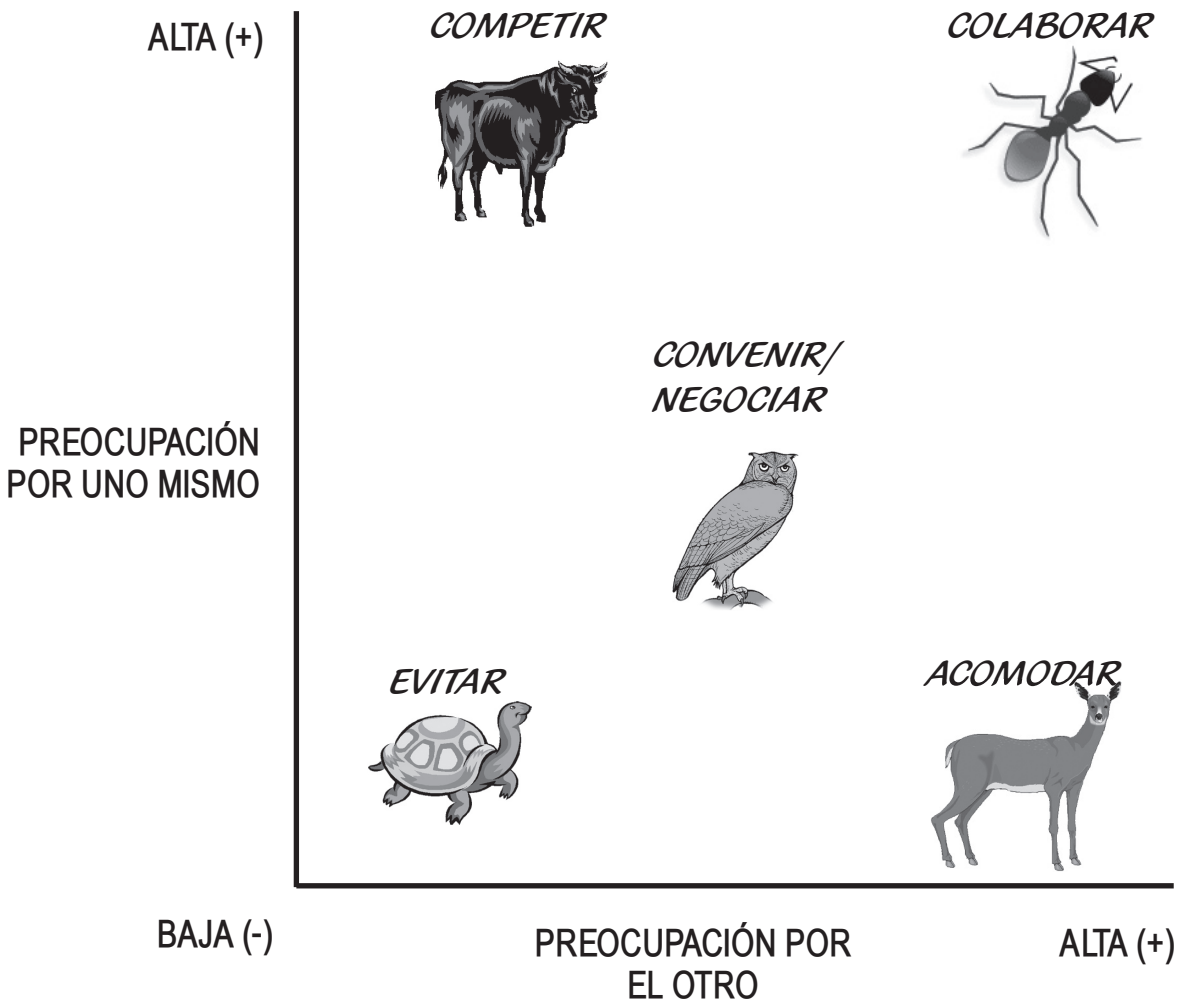
Si tenemos un estilo preferido es porque lo hemos aprendido, es decir, la manera en que contendemos a un comportamiento aprendido. Lo hemos aprendido de nuestra familia, barrio y escuela; ahora bien, si es aprendido, podemos cambiarlo y adaptarlo.

Un estilo no es mejor que otro sino más apropiado según el contexto. El contexto en una situación conflictiva tiene que ver con dos elementos: la importancia de la relación (presente y futura) entre los contendientes, y la importancia

de los deseos/objetivos de ambos. Esto quiere decir que tenemos que aprender a ser flexibles y escoger la manera en que respondemos a una contienda según la valoración del contexto.

Tenemos que reconocer que cuando más importante es la relación y cuando más importante los objetivos más importa aprender a colaborar. Así cuando el contexto sea una disputa en la familia, entre esposos, en la congregación, o en el trabajo reduciremos consecuencias destructivas del conflicto y fortaleceremos las constructivas si aprendemos a colaborar.

Cualquier instrumento o matriz tiene sus limitaciones y no debe usarse para encasillar a la gente. También muchos ven esta matriz y quieren asumir que “evitar” implica poca preocupación o compromiso por el otro o por uno mismo; sin embargo, se dan casos donde la persona evita un problema exactamente porque no quiere ofender al otro o porque quiere protegerse. Esto implica que sí está preocupado por el otro y por sí mismo.



EL AUTO EXAMEN DE LOS ESTILOS DE COMPORTAMIENTO (LOS ESTILOS DE COMPORTAMIENTO)

Tiempo:

Auto examen: 45- 50 Minutos

Actividad de Grupo: 20 – 30 Minutos

Materiales: Fotocopias de las instrucciones, los refranes, y la hoja para responder, papelógrafos y

marcadores para cada equipo de trabajo.

Desarrollo:

Tenemos dos ejercicios para introducir este concepto: el auto examen de estilos preferidos, y la presentación de los cinco estilos. Se recomienda que se realice primero el auto examen.

Actividad 1: El auto examen



Este ejercicio se basa en varios refranes populares que comentan sobre el comportamiento en medio de un conflicto. Están copiados aquí, y representan diferentes perspectivas.

Algunos señalan que es mejor evitar el conflicto, o por lo menos acomodarse a los deseos del otro. Otros refranes abogan por una postura más competitiva. El objetivo de este ejercicio es permitir que los participantes lean los refranes y decidan hasta qué punto representan la manera en la cual responden normalmente a una situación conflictiva.

En una página se encuentran las indicaciones para este ejercicio. Se trata de leer cada refrán y entonces decidir cuál representa la manera en la cual respondemos al conflicto. Cuando hayan contestado a todos los refranes, pueden sumar sus respuestas en la pagina correspondiente, Está elaborado de tal forma, que el puntaje más alto resulta ser el estilo preferido o dominante de la persona.

Es importante que el docente facilitador les asegure a los participantes que esto no es un examen normal y que en este examen no

hay respuestas correctas o incorrectas, tampoco hay un estilo mejor que otro; más bien, un ejercicio que anima a que uno reflexione sobre su propio comportamiento.

Cuando todos los participantes han realizado el auto examen se puede presentar la matriz de los cinco estilos detallada en el ejercicio anterior.

Una sugerencia es la de buscar una manera en que no se presente un estilo como mejor que otro, sino más conveniente o adecuado según el contexto.

Actividad 2: Actividades grupales



Opción 1: Todos se pueden plantar las siguientes preguntas: ¿Cuales son las ventajas de practicar un estilo acomodador? ¿Cuales son las desventajas? Entonces los mismos participantes pueden generar ideas: Lo anterior se repite para los cinco estilos; el docente facilitador debe preocuparse por presentar el contexto en que es apropiado

cada estilo, haciendo hincapié en la importancia de la relación y los deseos/objetivos.

Opción 2: Si el tiempo lo permite, después del auto examen se pueden dividir a los participantes en cinco grupos, representando los cinco estilos. Al tomar el auto examen cada persona verá cual es su estilo preferido (el estilo con más puntos). Los grupos deben entonces hacer una lista de las ventajas y desventajas de su estilo, para ser presentadas en plenario. El docente facilitador debe de hacer hincapié de la importancia del contexto.

EL AUTO EXAMEN DE LOS ESTILOS PERSONALES

A lo largo de muchos años se han acumulado muchos dichos y refranes acerca de situaciones conflictivas y la mejor manera de responder a ellas. El problema es que sugieren diferentes soluciones. Ahora esto no es tan problemático como parece, porque en diferentes contextos respondemos de distintos modos a los problemas que enfrentamos. La investigación psicológica sugiere que todos tenemos un "estilo preferido" de comportamiento cuando nos encontramos en situaciones en que nuestros deseos no concuerdan con los de los otros. Dicho de otro modo, todos tenemos un estilo preferido de contender. Aquí tenemos un ejercicio para valorar la preferencia personal.

Indicaciones:

En la página siguiente hay unos cuantos proverbios y refranes. Todos estos refranes pueden aplicarse a una situación conflictiva. Lea cada refrán y decida hasta que punto indica la manera en que usted responde normalmente. Al lado de cada uno están los número del 1 hasta 5 y una categoría NA que significa no aplica, haga un círculo en el número o categoría que corresponda.

- 1= No es nada indicativo de mi manera de responder, casi nunca respondería así.
- 2= No es muy indicativo de mi manera de responder, no respondería así con frecuencia.
- 3= Es algo indicativo de mi manera de responder, a veces respondería así, pero tras no.
- 4= Es bastante indicativo de mi manera de responder, casi siempre respondería así.
- 5= Es muy indicativo de mi manera de responder, casi siempre respondería así.
- NA= No es aplicable a una situación conflictiva, o no entiendo lo que quiere decir.

En este ejercicio no hay respuestas correctas, ni un estilo mejor que otro.

El Objetivo es reflexionar sobre su estilo personal.

Los Refranes:

1. Al mal aire darle calle	1-2-3-4-5-NA
2. Vive quien vence	1-2-3-4-5-NA
3. Mientras se gana algo, no se pierde nada	1-2-3-4-5-NA
4. Mas vale maña que fuerza	1-2-3-4-5-NA
5. Mas vale callar que hablar	1-2-3-4-5-NA
6. Mas vale pájaro en manos que ciento volando	1-2-3-4-5-NA
7. ¿Querellas? Huye de ellas	1-2-3-4-5-NA
8. Al son que me tocan bailo	1-2-3-4-5-NA
9. Quien calla otorga	1-2-3-4-5-NA
10. Acomodarse al tiempo es de hombre discreto	1-2-3-4-5-NA
11. Más ven cuatro ojos que dos	1-2-3-4-5-NA
12. Agua que no has de beber déjala correr	1-2-3-4-5-NA
13. A la fuerza, con la fuerza	1-2-3-4-5-NA
14. Mas vale mal andar que cojo quedar	1-2-3-4-5-NA
15. Una mano lava la otra y dos lavan la cara	1-2-3-4-5-NA
16. Mejor es ser lobo que oveja	1-2-3-4-5-NA
17. Es mejor no menear el arroz aunque se pegue	1-2-3-4-5-NA
18. Ir en contra de la corriente no es de hombre prudente	1-2-3-4-5-NA
19. Quien no oye razón no hace razón	1-2-3-4-5-NA
20. Entre lo suyo y lo mío siempre hay un punto medio	1-2-3-4-5-NA

Ahora podemos examinar nuestro estilo preferido. Abajo hay cinco categorías, al lado de cada una se pusieron diferentes números con un espacio en blanco. Estos números representan los refranes en la página anterior. Tienen que llenar el espacio en blanco con la respuesta que diste para el refrán correspondiente; entonces hay que sumar el total para cada categoría

Competir

Refrán Tu respuesta

2. _____

9. _____

13. _____

16. _____

Total: _____

Acomodar

Refrán Tu respuesta

5. _____

8. _____

10. _____

18. _____

Total: _____

Evitar

Refrán Tu respuesta

1. _____

7. _____

12. _____

17. _____

Total: _____

Negociar/convenir

Refrán Tu respuesta

3. _____

6. _____

14. _____

20. _____

Total: _____

Colaborar

Refrán Tu respuesta

4. _____

11. _____

15. _____

19. _____

Total: _____

“LA JOVEN Y LA ANCIANA”

Tiempo: 30 Minutos

Materiales: Fotocopia del dibujo Joven – Anciana

Desarrollo:

Presentar el dibujo frente al grupo. Pida que cada uno apunte en una hoja de papel lo que ve en el dibujo. Deben de ser específicos.

Posteriormente cada uno comparte con los demás que fue lo pudo identificar en el dibujo. Se sugiere se vayan apuntando en papelógrafo las diferentes respuestas.

Solicite ayuda de voluntarios, unos que ven la anciana y otros que ven la joven, pídeles que pasen al frente para entrar en dialogo sobre el dibujo y ver quien tiene la razón.

Hay que dejarlos dialogar por algunos minutos. Generalmente, los dos hablan a la vez, ninguno escucha, y al final no llegan a mayor entendimiento. Seria bueno reflexionar con el grupo qué ha pasado.

Los voluntarios deben volver al dialogo, pero esta vez hay que facilitar la comunicación, pidiendo que uno hable mientras el otro escucha y tratando de comprender lo que ve el otro. Cuando la persona que esta escuchando capta la otra ima-

gen, debe de pedir que el estaba escuchando empiece a hablar, explicando lo que el otro ve.

Cuando los voluntarios frente al grupo se han comunicado y han llegado a una comprensión mutua, pregunte a los demás si han visto las dos imágenes. Los que todavía no ven una de las figuras pueden pasar adelante y recibir ayuda de los otros.

Termine la actividad con una reflexión, preguntas claves:

- ¿Quien tenia la razón?
- ¿Que tenían que hacer para poder ver las figuras?
- ¿Que puede presentar el dibujo? (por ejemplo: desacuerdo en el grupo)
- ¿Que papel juega la comunicación en esta actividad y en nuestros desacuerdos?

Principios Básicos:

Muchas veces pensamos que si uno tiene la razón no puede ser que otro también la tenga a la vez.

Este pensamiento se basa en la competencia, o el ganar- perder.

Para poder ver el otro punto de vista, necesitamos abrimos y escuchar al otro. Si nos defendemos no vamos a entendernos, mas bien cada uno saldrá más convencido de su posición. Se necesita dejar, por el momento, la posición perso-

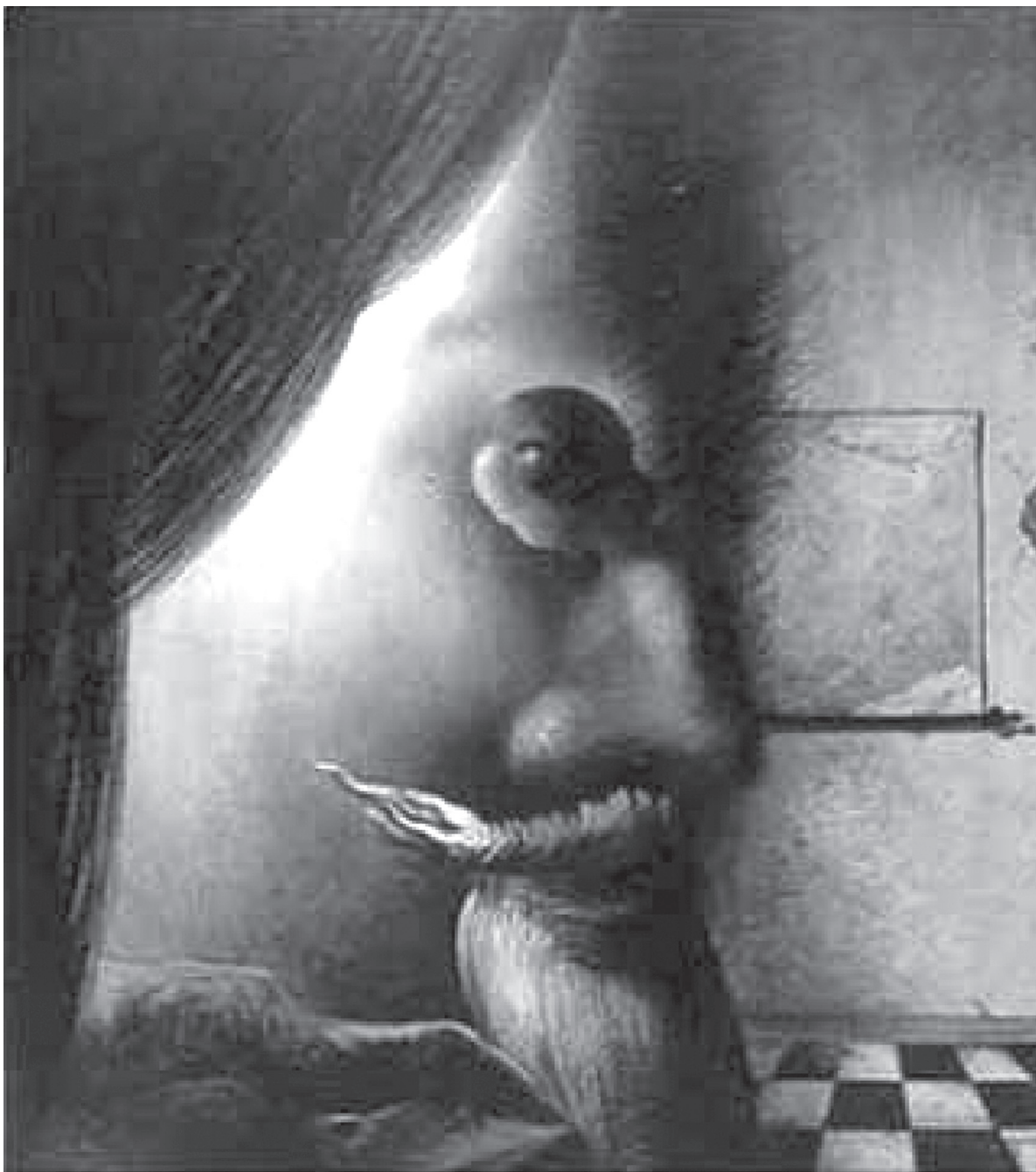


nal y poner más atención en lo que dice el otro y ve el otro.

La comunicación es imprescindible para llegar a una comprensión mutua y un entendimiento mayor de la realidad. Hay que acercarse, escuchar, hacer preguntas, etc.

En nuestros conflictos, muchas veces pensamos que yo tengo la razón y el otro no. Realmente, todos tenemos una parte de la realidad y sería bueno tratar de comprender todos los puntos de vista antes de llegar a una conclusión definitiva.

Otras alternativas de dibujos:



TERRITORIOS EN DISCUSIÓN

Antes de la actividad:

Para prepara esta dinámica, los docentes-facilitadores deberán de seguir los pasos que enumeran a continuación:

1. Deben confeccionar un tablero conforme a las instrucciones:
 - En un cartón de 100 cm. de largo por 50 cm. De ancho se dibuja el mapa de un lugar imaginario. Para hacer los trazos deben guiarse por la información que se extrae del anexo 4. Recomendamos cuidar que en el tablero se encuentren representadas las características geográficas requeridas por la dinámica como la quebrada A1, la vieja construcción B4, la caída de agua C3 y la laguna en A3.
 - Hay que delimitar claramente 16 territorios, anotando los números que corresponde (Anexo1).
 - Siguiendo las indicaciones del Anexo 1, se colocan pequeñas banderas de color (azul, amarillo, rojo, verde). Para esto, pueden emplear alfileres con trozos de cartulina o tela. La idea es que resulte fácil cambiar la posición de las pequeñas banderas en el tablero.

2. Deben preparar cuatro copias diferentes de antecedentes con datos que se encuentran en el Anexo 4 (una para cada equipo).
3. Además tienen que prever una copia de la Pauta de Evaluación Personal del Anexo 3 para todos los participantes.

Nota: Es fundamental que los participantes no conozcan el reglamento antes de jugar.

Desarrollo de la actividad

1. La dinámica considera cuatro equipos los que reciben un color distinto (azul, amarillo, rojo y verde).
2. El facilitador hace una introducción narrando una circunstancia ficticia: Ustedes pertenecen a cuatro cooperativas distintas que han logrado adquirir propiedades en una zona del país donde tienen planificado invertir a través de diferentes proyectos, por lo que cada cooperativa se ha propuesto metas que solo pueden lograr aprovechando las condiciones naturales del terreno.
3. Entonces, los docentes- facilitadores presentan el tablero de las debilitaciones y las pequeñas banderas, explicando que es el mapa del supuesto lugar. De inmediato, los equipos podrán ob-

servar que sus posesiones están dispersas en el tablero.

4. Los docentes – facilitadores entregan a cada equipo los antecedentes que le corresponde: las características de sus posesiones y la meta que tienen que cumplir en el lugar imaginario. Ningún equipo conoce los antecedentes que reciben los otros.
5. Hay que tener a mano hojas blancas y lápices para que los equipos puedan registrar sus estrategias, acuerdos e intercambios territoriales. Cada equipo debe designar a un secretario.
6. El docente – facilitador de la dinámica explica que hay tiempo para que cada equipo pueda leer sus antecedentes y elaborar un plan de acción que le permita cumplir sus metas. Éstas van a parecer contrapuestas, por lo tanto, hay pedirle a los participantes hallen la mejor manera de resolver los conflictos. Entonces, cada equipo tiene que negociar con los demás, tratando de conseguir los territorios que exige su plan de acción.

Las transacciones se desarrollan libremente entre los equipos. La idea es que cada uno intente acercarse al máximo a la meta propuesta, aunque no obtenga todos los territorios requeridos.

Duración sugerida: 45 minutos

7. Una vez que se acaba el tiempo asignado, las negociaciones finalizan y los docentes – facilitadores distribuyen copias de la “Pauta de Evaluación Personal” (Anexo 3) a todos los participantes para que respondan el cuestionario.

Duración sugerida de 5 a 10 minutos

8. Luego de esta etapa, el docente – facilitador de la dinámica invita a los participantes a exponer los resultados obtenidos en forma individual y grupal. Cada equipo informa a la plenaria qué meta tenía al iniciar la dinámica, especificando los triunfos logrados después del periodo de negociación. Los docentes- facilitadores también pueden formular preguntas de la pauta de evaluación en voz alta y motivar a los participantes para que expresen libremente sus opiniones. En esta sesión plenaria, además, los equipos deben de pensar cuales fueron las ventajas y desventajas de las estrategias utilizadas para resolver los conflictos y cómo debe operar la cooperación para que todos ganen.

Duración sugerida: 20 minutos

9. Los Docentes – facilitadores dan a conocer la SOLUCION PRO-

PUESTA del Anexo 2, de manera que todos los participantes puedan visualizarla.

10. Finalmente, los docentes – facilitadores invitan a los equipos a comparar la solución del Anexo 2 y el resultado obtenido por todos. Pueden motivar la discusión con preguntas como:

¿En que se diferencia y/o asemejan ambas alternativas?

¿La solución propuesta en el Anexo 2 es más o menos equitativa que el resultado obtenido por todos?

¿Qué otra solución se puede formular para que todos los equipos logren sus metas?

INSTRUCCIONES PARA TÉCNICA “TERRITORIOS EN DISCUSIÓN”

Antecedentes 1 – Equipo Azul

Su cooperativa tiene proyectado instalar un pequeño hotel de montaña, donde instalarán construcciones altas para practicar turismo aventura con obstáculos, el terreno que ustedes han adquirido tiene una topografía irregular.

Los sitios que les han asignado están dispersos sobre el plano. Esto son A1, C4, D1 y D2.

A1	A2	A3	A4
B1	B2	B3	B4
C1	C2	C3	C4
D1	D2	D3	D4

Ustedes han descubierto que los sitios **A1, B1, A2 y B2 son planos** y permiten realizar las construcciones deseadas. Además, en **A1** existe una quebrada en la que es posible **construir una estación de Canopi, que es la meta más importante de la cooperativa**, ya que será el atractivo principal del Hotel.

Antecedentes 2 – Equipo Amarillo

Su cooperativa tiene un proyecto ecológico, con en el que piensan instalar un sendero natural en las tierras que han adquirido, pretenden colocar nombres a todas las especies que hay allí, y ofrecer a turistas y estudiantes un recorrido educativo.

Los sitios que les han asignado están dispersos sobre el plano. Esto son A3, B1, C1 y C2

A1	A2	A3	A4
B1	B2	B3	B4
C1	C2	C3	C4
D1	D2	D3	D4

En el sitio A3 **existe un bosque** en el cual se encuentra la única laguna del lugar; allí es posible **construir un observatorio natural de animales**. Este sitio es fundamental para cumplir la meta de su cooperativa. Quisieran, además, obtener los sitios **B3, A4 y B4**.

Antecedentes 3 – Equipo Rojo

Su cooperativa tiene un proyecto sumamente importante de tecnología apropiada para crear energía eléctrica. La idea es contar con luz en su sector mediante la instalación de un dinamo en una rueda de agua.

Los sitios que les han asignado están dispersos sobre el plano. Esto son A4, B2, C3 y D3

A1	A2	A3	A4
B1	B2	B3	B4
C1	C2	C3	C4
D1	D2	D3	D4

En el sitio C3 existe una caída de agua ideal para la instalación de este artefacto. Además el dinamo tiene capacidad de abastecer con energía eléctrica un total de 6 sitios, por lo tanto, sería ideal contar con los sitios B3, C2 y D2.

Antecedentes 4 – Equipo Verde

Su cooperativa se ha propuesto realizar un proyecto de servicio a la comunidad local y han hecho una serie de contactos anticipados con sus representantes.

Los sitios que les han asignado están dispersos sobre el plano. Esto son A2, B3, B4 y D4

A1	A2	A3	A4
B1	B2	B3	B4
C1	C2	C3	C4
D1	D2	D3	D4

Para lograr su meta, ustedes necesitan un sector amplio donde instalar una bodega de materiales. No es necesario que tengan cuatro sitios, pero deben de **mantener B4 donde existe una vieja construcción** que les servirá como bodega. Lo ideal es contar con sitios contiguos a **B4**, es decir **A4** y **C4**.

Asignación de territorios

A1 Azul	A2 Verde	A3 Amarrillo	A4 Rojo
B1 Amarrillo	B2 Rojo	B3 Verde	B4 Verde
C1 Amarrillo	C2 Amarrillo	C3 Rojo	C4 Azul
D1 Azul	D2 Azul	D3 Rojo	D4 Verde

Solución Propuesta

Para satisfacer a todos los equipos con alguna cuota de sacrificio:

Equipo Azul: logra 4 sitios contiguos, manteniendo A1 para construir el Canopo; sin embargo no obtiene A2 y B2 como deseaba.

Equipo Amarillo: logra 3 sitios contiguos a A3, conservando la posibilidad de construir el Sendero Natural en el sector deseado; pero, no obtiene A4 y B4.

Equipo Rojo: logra reunir 6 sitios y se queda con el sector fundamental para construir la Rueda de Agua. No obtiene B3.

Equipo Verde: se queda con los dos sitios que necesita, manteniendo B4 para la instalación de su bodega.

A1 Azul	A2 Amarillo	A3 Amarillo	A4 Verde
B1 Azul	B2 Amarillo	B3 Amarillo	B4 Verde
C1 Azul	C2 Rojo	C3 Rojo	C4 Rojo
D1 Azul	D2 Rojo	D3 Rojo	D4 Rojo

Pauta de Evaluación Personal

1. ¿Cómo calificas los resultados que obtuvo tu equipo?
a) Muy buenos b) Buenos c) Regulares
d) Deficientes e) Malos
2. ¿Por que los calificas así?
3. Según tu criterio, tu equipo:
a) Ganó b) Empató c) Perdió
4. ¿Por que lo calificas así?
5. ¿Se quedaron con los territorios indispensables para el cumplimiento de su meta?
a) Si b) No
6. ¿Lograron la cantidad de sitios que deseaban y contiguos entre sí?
a) Si b) No
7. ¿Cómo consideras la relación entre lo obtenido y lo cedido por tu equipo?
a) Obtuvo más de lo que cedió b) obtuvo tanto como cedió
c) obtuvo menos de lo cedió
8. ¿Cómo enfrentaste las diferencias?
 - Peleando tu posición
 - Cediendo ante las presiones de otros
 - Negociando, tratando de llegar a un término medio
 - Otra forma; detalla
9. ¿Como te sentiste aplicando la estrategia?

Tomado de "Los caminos de la Paz" Guías y Scouts de Chile.

