

UNIVERSIDAD NACIONAL  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
INSTITUTO DE ESTUDIOS LATINOAMERICANOS

*Proyecto aula activa:*

Juegos Cooperativos para la Educación para la Paz

# JUEGOS COOPERATIVOS PARA LA TRANSFORMACIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS

*Evelyn Cerdas Agüero*







UNIVERSIDAD NACIONAL  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
INSTITUTO DE ESTUDIOS LATINOAMERICANOS

*Proyecto aula activa:*

Juegos Cooperativos para la Educación para la Paz

# **JUEGOS COOPERATIVOS PARA LA TRANSFORMACIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS**

*Evelyn Cerdas Agüero*

371.3

C413j

Cerdas Agüero, Evelyn

Juegos cooperativos para la transformación pacífica de los conflictos / Evelyn Cerdas Agüero. -- Primera edición. -- Heredia, Costa Rica : Universidad Nacional, Facultad de Filosofía y Letras, Instituto de Estudios Latinoamericanos, 2020.

60 páginas ; 35 cm. -- (Colección Jugando para la Paz ; 1)

Proyecto Aula activa : juegos cooperativos para la educación para la paz

ISBN 978-9968-26-077-0

1. JUEGOS 2. COOPERACIÓN 3. EDUCACIÓN  
PARA LA PAZ 4. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
5. TALLERES EDUCACIONALES 6. TRABAJO EN GRUPO  
I. Título II. Serie

**ISBN:** 978-9968-26-077-0

**Código barras:**

ISBN: 978-9968-26-077-0



**Título:** Juegos cooperativos para la transformación pacífica de los conflictos

**Colección:** Jugando para la paz

**Autora:** Dra. Evelyn Cerdas Agüero

**Proyecto:** Aula activa: Juegos cooperativos para la educación para la paz

**Director del IDELA:** Dr. Mario Oliva Medina

**Ilustración portada:** María Zúñiga Mena

**Dirección de contacto:**

Instituto de Estudios Latinoamericanos (IDELA)  
Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional.  
Heredia, Costa Rica. Apdo. Postal 86-3000

**Correo electrónico:** [ecerdas@una.cr](mailto:ecerdas@una.cr) / [evelyncer@yahoo.com](mailto:evelyncer@yahoo.com)

**Telefax:** (506) 2562-4057

# CONTENIDO

¿Lo que hacemos!	6	
	9	¿La forma en que lo hacemos!
¿Qué es un conflicto?	13	
	16	El abordaje de los conflictos
Propuesta para la transformación de los conflictos	21	
i. La formación de grupo		
a. Quebrems el hielo		
b. ¿Quiénes somos?		
c. Espacios de confianza		
	29	ii. El empoderamiento y el reconocimiento en la transformación pacífica de los conflictos
		a. Nos empoderamos
		b. Nos reconocemos
iii. Habilidades para la transformación de los conflictos	36	
a. Nos escuchamos		
b. Nos expresamos		
	41	iv. Estilos de abordar los conflictos
		a. La competencia
		b. Acomodarse
		c. Evadir
		d. La cooperación
		e. La negociación
	58	Referencias

## ¡LO QUE HACEMOS!

U

no de los desafíos de la educación para la paz es la construcción de una cultura de paz en todos los estadios de la sociedad, pues, en este devenir, la transformación pacífica o alternativa de los conflictos tiene un rol preponderante, de tal forma que la educación para la paz también se ocupa de educar para abordar y transformar los conflictos de una forma que permita construir una cultura de paz desde el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades humanas, así como desde el respeto y el reconocimiento de la dignidad humana.

Se parte de la idea de que es necesario tener una perspectiva creativa del conflicto, la cual se basa en el juego cooperativo como motor de aprendizajes, vivencias y disfrute, así como la puesta en escena de prácticas, valores y actitudes que permitan un acontecer grupal para reflexionar acerca de los conflictos y su rol en la convivencia, de igual manera se abordan las formas para transformarlos de forma pacífica.

LA TRANSFORMACIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS IMPLICA LA SATISFACCIÓN DE LOS INTERESES DE LAS PARTES IMPLICADAS, CUANDO LAS CIRCUNSTANCIAS SOCIALES LO PERMITEN; ESTÁ VINCULADA AL HECHO DE QUE LAS PERSONAS PUEDAN **COMPRENDER, DE UNA MEJOR MANERA, LOS CONFLICTOS, SIN TEMORES Y SIN UNA VISIÓN NEGATIVA DE RECHAZO HACIA ESTOS, SINO, MÁS BIEN, COMO UN ESPACIO DE APRENDIZAJE QUE LES PERMITA MEJORAR POR MEDIO DE TOMAR UNA CONCIENCIA CRÍTICA DE SUS CAPACIDADES PARA TRANSFORMAR LAS RELACIONES SOCIALES SIN VIOLENCIA.**

La comprensión de los conflictos, desde una perspectiva positiva, lleva a las personas a acercarse a la paz, porque les permite conocer mejor las técnicas para abordarlos y transformarlos de forma pacífica; las acerca a las causas y dinámicas de éste; les permite conocer, de una mejor forma, la realidad humana y promover mejores situaciones que generen bienestar en sus relaciones. La visión positiva de los conflictos permite tener vías alternativas para abordarlos y transformarlos en aprendizajes y no solo pensarlos en la necesidad de su eliminación. Desde luego, no se puede obviar que su abordaje de forma violenta tiene consecuencias negativas.

Es, además, importante mencionar que en esta guía se aborda el conflicto de manera general y se especifica en aquellos de carácter interpersonal, de una forma que permita desarrollar habilidades personales; por lo tanto, es necesario reconocer que la dinámica presente en un conflicto determinado no solo depende de su naturaleza y origen, sino de las alternativas que escogen las personas durante el progreso de la situación misma, las cuales pueden ser pacíficas o violentas.

**ELLO IMPLICA QUE EL CONFLICTO NO TIENE UNA NATURALEZA VIOLENTA NI TAMPOCO ES CAUSANTE DE VIOLENCIA POR SÍ MISMO: ESTA CONDICIÓN DEPENDERÁ DE LA FORMA EN QUE LAS PERSONAS LO ABORDAN.**

Se reconoce que una de las características principales de la paz es la promoción de la regulación pacífica de los conflictos; es decir, hay una relación intrínseca entre paz y conflicto, de forma que no se desligan, aunque la visión de este sea positiva - como oportunidad de crecimiento - o negativa - como opuesto a la paz y generador de violencia -. Lo anterior implica reconocer que la paz no está aislada de los conflictos, no implica su ausencia.

Esta propuesta se basa en los planteamientos de Lederach, J. y de Cascón, P., quienes, a través de sus aportes teóricos para los abordajes del conflicto, plantean fundamentos para la transformación de estos.

Así, esta guía didáctica tiene como objetivo plantear estrategias para el trabajo con adolescentes que permitan el fortalecimiento de habilidades para la transformación de los conflictos a través del juego cooperativo.

La guía se organiza de la siguiente forma: se presentan una serie de contenidos con una aproximación teórica que le permite a la persona facilitadora tener un conocimiento básico del cual puede partir para ampliarlo. Además, se realiza una propuesta de trabajo para facilitar un taller con juegos y actividades que abordarán diversos contenidos para fortalecer habilidades para la transformación de los conflictos. Las actividades de cada uno de los contenidos se estructuran de la siguiente forma: los objetivos, el título de la actividad, la descripción de esta, los materiales, ideas para reflexionar y la fuente.

## ¡LA FORMA EN QUE LO HACEMOS!

**L**a propuesta se basa en la facilitación de talleres con juegos cooperativos y actividades participativas que permitan trabajar en la transformación de los conflictos. Los juegos cooperativos se refieren a juegos (actividades lúdicas) no tradicionales que buscan generar espacios vivenciales de aprendizaje, caracterizados por la participación, la diversión y la cooperación; basados en la libertad y el respeto a la dignidad humana. Se refieren a:

Propuestas que buscan disminuir las manifestaciones de agresividad en los juegos promoviendo actitudes de sensibilización, cooperación, comunicación y solidaridad. Facilitan el encuentro con los otros y el acercamiento a la naturaleza. Buscan la participación de todos, predominando los objetivos colectivos sobre las metas individuales. Las personas juegan con otros y no contra los otros; juegan para superar desafíos u obstáculos y no para superar a los otros. (Pérez, 1998, p. 1)

Quienes participan tienen una meta común que lograr, para lo cual se deben ayudar entre sí, no hay espacio para la competencia, el individualismo ni la exclusión entre participantes, sino cooperación y participación. Esto implica que el proceso que se genera en los juegos cooperativos pretende “facilitar el encuentro consigo mismo, con los otros y con la naturaleza en el intento de promover la integración del todo, donde siempre la meta colectiva prevalecerá sobre la meta individual” (Pinheiro de Almeida, 2006, p. 13).

Así, las actuaciones de quienes juegan están orientadas al grupo “cada participante colabora con los demás para la consecución de un fin común” (Omeñaca y Ruiz, 2005, p. 47). Esto, de acuerdo con Orlick (1982, citado por Limpens, 2009b, p. 10), significa que “es mejor jugar con otros que contra otros” porque el juego de ganar perder es intimidante, tiene una visión limitada, desvaloriza y deshumaniza, anula e invisibiliza a los otros con el afán de ganar. “Al aceptar el éxito competitivo como lo más importante, las personas no sólo se hacen más capaces de destruir a las otras, sino también de destruirse a sí mismas” (Orlick en edualter, s. f., p. 1); pero, en los juegos cooperativos se busca ganar-ganar, la totalidad de integrantes del equipo juega, sus participantes son apoyo en vez de obstáculo.

Los sujetos participantes de los juegos conforman un modelo de sociedad en la cual se dan diversas relaciones, que tienen sentido al ser trasladadas a la realidad y a las interacciones humanas en diversos contextos. A esto Miranda (2008) lo cataloga como una minisociedad en la cual se genera la formación de valores hacia la solidaridad y la cooperación.

Esto, de acuerdo con Brotto (1995, en Pinheiro de Almeida, 2006, p. 14), quiere decir que el juego cooperativo dinamiza procesos de interacción social que resultan en una dimensión ampliada de la convivencia humana, “ofrecen un espacio para experimentar” y fracasar sin riesgo real, y para adquirir todo tipo de habilidades, principalmente cuando se trata de herramientas sociales (la comunicación efectiva, la toma colectiva y consensuada de decisiones, etc.)

El juego privilegia las vivencias, genera un proceso de aprendizaje en el cual se promueve que las personas compartan, se relacionen, aprendan de los errores, se conozcan, resuelvan y manejen conflictos, generen un clima de confianza, practiquen técnicas de comunicación asertiva, se enfoquen en ganar-ganar, fortalezcan la toma de decisiones, se generen espacios de organización y planteamiento de estrategias. Garaigordobil (2003) plantea que el juego contribuye con diversos aspectos tales como:

- **El intelecto**, porque jugando se aprende y se tienen nuevas experiencias, se ponen en práctica conocimientos, se hacen propuestas para solucionar problemas, se cometen errores y aciertos, además, se estimula el pensamiento, la generación de ideas, las propuestas y la creatividad.
- **La sociabilidad** permite un espacio para encontrar el contacto con iguales; para conocer a las personas que le rodean, y para reconocer, aceptar y respetar las diferencias y semejanzas.
- **El desarrollo afectivo y emocional**, pues el juego genera placer, alegría, diversión, libertad y espacios de expresión libre. Sirve, también, para descargar tensiones.

**“ES MEJOR JUGAR CON OTROS QUE  
CONTRA OTROS” PORQUE EL JUEGO  
DE GANAR PERDER ES INTÍMIDANTE,  
TIENE UNA VISIÓN LIMITADA,  
DESVALORIZA Y DESHUMANIZA,  
ANULA E INVISIBILIZA A LOS OTROS  
CON EL AFÁN DE GANAR.**

Además, facilita un proceso de reflexión ante lo que significa mejorar las relaciones afectivas en el grupo, las fortalezas que tienen y las áreas de mejora, de forma que sus miembros puedan desarrollar una relación en la cual “evitan el estereotipo del ‘buen’ o ‘mal’ jugador, en cuanto que, todo el grupo funciona como un conjunto en el que cada persona puede aportar diferentes habilidades y/o capacidades” (Lagares, 2009, p. 1).

Asimismo, permite explorar y facilitar soluciones creativas en un entorno libre; propicia las relaciones empáticas y cordiales; se enfoca en el proceso; integra al error para aprender; promueve y permite el aprendizaje de valores y habilidades para la convi-

vencia; da espacio para valorar positivamente el éxito ajeno; fomenta las conductas de cooperación, la comunicación y la toma consensuada de decisiones entre sus participantes (Omeñaca y Ruiz, 1999).

El enfoque desde el cual se plantea trabajar es el socioafectivo. Este integra una visión de paz positiva; la importancia de la construcción de esta desde los espacios cotidianos e intersubjetivos que permitan, de forma colectiva, incidir en la transformación de estructuras violentas. Este enfoque permite una visión positiva del conflicto como parte de las relaciones humanas, reconoce la importancia del aprendizaje que deviene de un abordaje no violento sino creativo y pacífico de este.

Además, el enfoque socioafectivo le abre espacio al juego, pues busca que, dentro de la educación para la paz, se valore la experiencia. Por ejemplo, a través del juego de roles, de simulaciones y otros se favorece el experimentar en la propia piel, se desarrolla la empatía y el acercamiento a realidades cotidianas y sociales que permitan identificarse y concienciarse de estas y prepararse para la acción.

### **Objetivo general**

Plantear estrategias para el trabajo con adolescentes que permitan el fortalecimiento de habilidades para la transformación de los conflictos a través del juego cooperativo.

### **Objetivos específicos**

- Generar un espacio de distensión y conocimiento para el fortalecimiento de la grupalidad.
- Explorar las capacidades individuales y grupales para el reconocimiento y el empoderamiento.
- Vivenciar las formas de abordar los conflictos.
- Potenciar habilidades para el manejo y transformación de los conflictos.

## ¿QUÉ ES UN CONFLICTO?



**AQUELLAS SITUACIONES DE DISPUTA O DIVERGENCIA EN LAS QUE HAY CONTRAPOSICIÓN DE INTERESES (TANGIBLES), NECESIDADES Y/O VALORES EN PUGNA. A ESA CONTRAPOSICIÓN LA VAMOS A DEFINIR COMO PROBLEMA: LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DE UNA PARTE IMPIDE LA SATISFACCIÓN DE LAS DE LA OTRA” (CASÓN, P. 5 ).**

---

**“PROCESO DE INTERACCIÓN BÁSICA, UN PECULIAR MODO DE RELACIÓN ENTRE DOS O MÁS PARTES, QUE CONSISTE EN ACCIONES Y REACCIONES MUTUAMENTE OPUESTAS, QUE PUEDEN IMPLICAR INCOMPATIBILIDAD, O LA TENDENCIA A SU MUTUA EXCLUSIÓN” (LOPERA, 2014, P. 160).**

**“UNA FUENTE DE OPORTUNIDADES PARA CRECER E INCREMENTAR LA COMPRESIÓN DE NOSOTRAS Y NOSOTROS MISMOS, DE LAS OTRAS PERSONAS Y DE NUESTRAS ESTRUCTURAS SOCIALES” (LEDERACH, 2009, P. 19).**



**PROCESO DE INTERACCIÓN BÁSICA, UN PECULIAR MODO DE RELACIÓN ENTRE DOS O MÁS PARTES, QUE CONSISTE EN ACCIONES Y REACCIONES MUTUAMENTE OPUESTAS, QUE PUEDEN IMPLICAR INCOMPATIBILIDAD, O LA TENDENCIA A SU MUTUA EXCLUSIÓN” (LOPERA, 2014, P. 160).**



**ETIMOLÓGICAMENTE, EL LEXEMA -FLICTO PROCEDE DE FLÍ-  
GERE QUE SIGNIFICA CHOCAR O TOPAR. EL PREFIJO CO- SE  
REFIERE A INTERACCIÓN. POR TANTO, EL CON- FLICTO SE  
REFIERE AL CHOCAR O TOPAR UNOS CON OTROS”  
(LÓPEZ, 2004, P. 149).**

---

**“AQUELLAS SITUACIONES DE DÍSPUTA O DÍVERGENCIA EN LAS QUE EXISTE UNA  
CONTRAPOSICIÓN DE INTERESES, NECESIDADES, SENTIMIENTOS, OBJETIVOS,  
CONDUCTAS, PERCEPCIONES, VALORES Y/ O AFECTOS ENTRE INDIVIDUOS O  
GRUPOS QUE DEFINEN SUS METAS COMO MUTUAMENTE INCOMPATIBLES”  
(LÓPEZ, 2004, P. 149).**



Con respecto a las anteriores concepciones acerca del conflicto, se puede hablar de varias características de un conflicto: implica una divergencia o desacuerdo entre las partes, donde hay contraposición de intereses, necesidades o valores; hay una interacción entre dos o más partes; genera acciones y reacciones. Se puede hablar de que existen muchas concepciones de conflicto, tanto positivas como negativas, unas afirmaciones de que este es parte de la naturaleza humana y otras se enfocan en que este es parte de los procesos de socialización. Lo cierto es que el problema, en sí, no es el conflicto, sino las formas en las que se aborda o se trata de resolver, puesto que, en muchas ocasiones, estas generan injusticias, violencia y destrucción.

Además de lo anterior, vale la pena recalcar el planteamiento de Bobbio (1982), quien entiende conflicto como las situaciones en las que las necesidades o intereses de las personas o grupos solo se ven satisfechas en detrimento de otros; pero también el conflicto puede generarse por motivos psicológicos: “(por ejemplo, una ofensa, y en este caso el objetivo de quien desencadena el conflicto no es el bien sino la persona misma del otro)” (p. 163).

También, en la teoría acerca de los conflictos, se propone la existencia del pseudo-conflicto en el que las partes pueden creer que están en presencia de un conflicto, pero en realidad es un problema, se refiere más a malentendidos, desconfianza y mala comunicación. Por otra parte, se puede hablar de conflictos latentes, lo cual es la presencia de conflictos que no se manifiestan de forma explícita; pero, sobre todo, que no se abordan para su posible transformación o manejo, por lo cual siguen creciendo con las consecuencias que implica reconocerlos cuando ya se han convertido en más grandes.

# EL ABORDAJE DE LOS CONFLICTOS

Educar en el conflicto y para este implica un proceso de aprendizaje centrado en ejes temáticos específicos que permitan desarrollar habilidades y capacidades en las personas, y en los grupos. Entre estos se mencionan los que plantea Cascón (2001):

<b>1</b>	<b>LA PERSPECTIVA POSITIVA DEL CONFLICTO</b>
----------	--

# LA PERSPECTIVA POSITIVA DE LOS CONFLICTOS

Reconocer que permiten e incentivan la transformación social y las relaciones humanas.

Asumirlos como una oportunidad de aprendizaje.

Verlos como una forma de preparación para la vida no violenta.

Nota: Elaboración propia basada en Cascón (2001).

1. La perspectiva positiva del conflicto.

2. El análisis del conflicto.

3. La transformación del conflicto.

Aunque tradicionalmente se ha considerado el conflicto como negativo y destructivo, incluso sinónimo de violencia -lo cual se debe evadir, evitar o extinguir por completo-, en realidad esta concepción es parte de la estructura mental de las personas en la sociedad y genera, muchas veces, que se huya de este. Estas estructuras mentales o representaciones que se tienen acerca de la noción de conflicto es un tema importante que aborda la educación para la paz, a través de lo que Cascón (2001) llama *educar para el conflicto*. Esto es, trabajar en procesos que les permitan a las personas cambiar sus percepciones acerca de los conflictos, de lo negativo a lo positivo, de lo destructivo a lo constructivo, de la violencia a la no violencia, de la injusticia a la justicia.

De acuerdo con Cascón (2001, p. 3), “lo relacionamos con la forma en 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”.

Es así como la perspectiva positiva del conflicto implica cambiarse los anteojos y pensar en este de una forma diferente, que implique visibilizarlo como parte de las interacciones humanas e inevitable en ellas, como un proceso dinámico y positivo. Se puede asumir como positivo, según este autor, en tanto que se aprecie la diferencia como un valor que, desde la cooperación y la solidaridad, permite que las personas crezcan, se desarrollen y aprendan unas de otras. Además, los conflictos que se vinculan a condiciones y situaciones de injusticia y opresión pueden ser una oportunidad de transformación de esta violencia estructural que vive la sociedad.

2

EL ANÁLISIS  
DEL CONFLICTO

EL ANÁLISIS

DE LOS

CONFLICTOS

Adquisición de  
herramientas.

Desarrollo de  
habilidades y  
capacidades.

Prácticas vinculadas  
a la vida cotidiana y  
la realidad.

Nota: Elaboración propia basada en Cascón (2001).

Analizar el conflicto implica la búsqueda de herramientas que permitan comprenderlo en sus partes, en las relaciones, intereses, necesidades, contextos y otros aspectos para un mejor abordaje. Consiste en la puesta en práctica de estrategias para dimensionarlo como un proceso social con varios momentos e intensidades; como un fenómeno social que evoluciona y va cambiando, incluso puede ir incrementando las partes que participan en este. De acuerdo con Ross (1995, en Jares, 2002, p. 83): “no puede decirse que el conflicto sea un acontecimiento de un sólo instante más bien hay que considerarlo como un fenómeno evolutivo”.

Aunado a esto, es importante buscar las causas que originaron el conflicto, con el objetivo de abordarlas sin dejar de lado las particularidades de cada una de estas, “no depende únicamente del conocimiento de determinadas técnicas o procesos que, en cambio, si pueden ayudarnos a entender y a poder intervenir en los mismos de forma más eficaz, o al menos con más probabilidades de que así sea” (Jares, 2002, p. 8). De esta manera, el análisis del conflicto debe considerar las razones, causas y las estructuras que lo generan; reconocer que no solamente obedece a interacciones personales, sino también a estructuras sociales, culturales y relaciones de poder, entre otros aspectos.

LA

De  
forma no  
violentaDe manera  
cooperativa y donde  
todas las partes ganen

# TRANSFORMACIÓN DE LOS CONFLICTOS

Desarrollo de la  
asertividad y la  
comunicación

El desarrollo de habilidades para transformar los conflictos impacta el presente y el futuro de las personas que participan, les permite, de forma práctica, buscar nuevas alternativas en la cotideaneidad.

Esto es de una forma no violenta y constructiva, de manera que las personas puedan proponer diversas estrategias para su manejo y solución, pero también una serie de actitudes positivas que permitan la comprensión, la solidaridad, la cooperación, el respeto y reconocimiento de la dignidad humana.

**Nota:** Elaboración propia basada en Cascón (2001).

# PROPUESTA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS

## Objetivos

- Generar un espacio de distensión y conocimiento para la creación o fortalecimiento de la grupalidad.
- Favorecer la integración del grupo.
- Favorecer espacios de confianza en el grupo.
- Fortalecer la autoconfianza.

Es necesario iniciar el taller con un espacio para la formación de grupo en el cual cada persona se sienta parte de este, en un clima de confianza y generar sentido de pertenencia. Es importante que en este proceso se realicen juegos y actividades que promuevan el disfrute, la seguridad, el liderazgo, la confianza, la cooperación y el apoyo mutuo, y donde quede por fuera el afán de competencia. Para esta fase se proponen los juegos de rompehielos, de presentación, de conocimiento y de confianza.

Los juegos de rompehielos buscan generar un ambiente de distensión en el grupo y promover la participación, por lo general son juegos breves, de mucho movimiento y permiten el primer contacto del grupo; pero también hay otras actividades y juegos con menos movimiento que se refieren a hacer preguntas, recolectar información, hacer dibujos colectivos, hacer gafetes, entre otros. Esta es la primera etapa en la cual las personas participantes del grupo interactúan, para lo cual se debe iniciar de una forma no tradicional.

Los juegos y actividades de presentación se realizan con el fin de que las personas participantes del grupo se presenten de una forma no tradicional y divertida. Permiten lograr un acercamiento más allá de la distensión, pues pretenden la incorporación de cada quien como integrante de un grupo.

Los juegos y actividades que promueven el conocimiento se refieren a crear un ambiente acogedor para el trabajo en grupo, crean confianza y también permiten profundizar en el respeto y el aprecio de las diferencias, pues es una etapa de reconocerse como parte integrante de un grupo donde se respeta la individualidad, la identidad, la historia de vida, los sentimientos, los aprendizajes, las necesidades de cada persona, entre otros aspectos que van más allá de solo decir el nombre. Permiten a las personas miembros del grupo y a quien facilita acercarse a quiénes son.

Las dinámicas de confianza buscan que las personas logren reafirmar la confianza en sí mismas, en las otras y como integrantes de un grupo, así como en los conocimientos y las habilidades que tienen. Además de incentivar la construcción de relaciones positivas y colaborativas, en un proceso de creación de un ambiente donde se viva la aceptación, el aprecio, así como el respeto y reconocimiento de sus derechos, también se fomenta un espacio de seguridad y apoyo.

## A. QUEBREMOS EL HIELO

### Objetivo

- Promover un espacio de distensión en el grupo.

### 1 Salvavidas

#### Descripción

Las personas participantes caminan por donde quieren en el espacio para la actividad. Se imaginan en un barco grande, en medio de una gran tormenta. De repente quien facilita dice: “Salvavidas de ... personas” (menciona un número entre tres y doce).

Todos y todas forman grupos con esta cantidad de personas que se dice. También se puede decir: “Salvavidas de... personas agachadas, con los brazos arriba” u otras posibilidades. Así mismo se puede aprovechar para que, cuando estén en grupos, cada persona diga su nombre, su color favorito, su pasatiempo, entre otros (Orlick, 2001 y Limpens, 2016).

### 2 Narración

#### Descripción

Limpens (1999) explica esta técnica de la siguiente manera:

Se invita a quienes participan a formar un círculo; se les explica que mientras vayan girando lentamente, se les va a relatar una historia a partir de la cual tendrán que ejecutar, en ese momento, algunas actividades.

El círculo gira mientras se relata la historia, dando

tiempo a que las personas realicen las actividades, la última de las cuales es formar equipos para llevar a cabo alguna tarea u otro juego. La historia, que se ha adaptado, es la siguiente:

*“Este es un país donde las personas caminan de cuclillas, ...  
y donde también saltando van, ...  
con una mano adelante y otra por atrás, ...  
y donde se tiran al suelo, ...  
o se apoyan en alguien para aplaudir y gritar, ...  
a veces están tristes y les da por llorar, ...  
y cuando escuchan el número .....  
en su totalidad se reúnen a trabajar y un gran aplauso se dan”.*

### 3 Autógrafos

#### Descripción

Se reparten copias de una hoja con instrucciones a cada integrante del grupo (véase material de entrega para tener un ejemplo). Cada quien trata de llenar su hoja con firmas de diferentes personas que corresponden a las características. Cada persona firmará también en las hojas de otras personas, siempre y cuando se le solicite, alguna característica suya. No se vale firmar dos características en la misma hoja (Acevedo, 1991 y Limpens, 2016).

### *Ejemplo de material de entrega*

Pide el autógrafo de alguien del grupo que corresponda a cada característica en la lista. Busca una persona diferente por cada característica. ¡Buena suerte!

Toca un instrumento musical (¿cuál?)	
Sabe tejer	
No le gustan las verduras	
No sabe nadar	
Trabaja en fines de semana	
Se baña con agua fría	
Tiene un lunar grande	
No sabe andar en bicicleta	
Tiene muchas cosquillas en los pies	
Tiene exactamente la misma altura que tú	
No tiene hermanos ni hermanas	
Tiene un calcetín roto	
Tiene dos mascotas en su casa	
Es vegetariana	
Recuerda sus sueños en las mañanas	
Trae un dulce en la bolsa (muéstralo)	
Se ha roto algún hueso alguna vez	
Cumpleaños en el mismo mes que tú	
No tiene televisión en su cuarto	

## B. ¿QUIÉNES SOMOS?

### Objetivos

- Generar un espacio de distensión y conocimiento para la creación o fortalecimiento de la grupalidad.
- Favorecer la integración del grupo.

### 1 Pinto mi nombre

#### Descripción

Limpens (2016) describe esta técnica en los siguientes términos. Se trabaja en un pedazo muy grande de papel (papel periódico, por ejemplo) que le permita participar a todo el grupo a la vez. Se pueden utilizar crayolas, marcadores, tizas, tizas pastel o pinturas de color. Cada persona empieza con un solo color y escribe su nombre en algún lugar del papel, después toma otro color y marca alrededor de su nombre, después con otro color, etc, se continúa hasta integrar todos los nombres en un solo dibujo de muchos colores.

Es importante hacer la actividad y colgar la obra en alguna pared y mantenerla expuesta por un rato.

#### Materiales

- Papelógrafos
- Crayolas, marcadores, tizas, tizas pastel o pinturas de color

### 2 El palo de la escoba

#### Descripción

El grupo de miembros debe conocer sus nombres. Si no es así, se puede hacer una primera ronda para hacerlo.

Una persona se coloca en el centro del círculo y con un dedo detiene un palo de escoba (o cualquier otro palo largo), el cual debe estar parado en el piso, dice el nombre de alguien del grupo y deja caer el palo (sin empujarlo). Si la persona llamada logra detener el palo antes de que toque el piso continuará la primera persona, si no se cambian los roles. Como material solo se necesita el palo de escoba (Limpens, 1997).

### 3 Lo que más me gusta

#### Descripción

Jares (2001) propone esta actividad, para lo cual se reparte una hoja con preguntas (ver ejemplo de material de entrega). Cada participante contesta las preguntas y escribe sus respuestas en la primera columna. Después puede ir a entrevistar a cinco personas, coloca el nombre arriba de alguna de las columnas y rellena toda la columna con sus respuestas a las mismas preguntas.

## Evaluación

Remarcar la riqueza de las diferencias en el grupo. ¿Les ha costado hacer sus propias elecciones? ¿Qué tipo de reacciones han recibido de las demás personas? ¿Cómo reaccionaste ante respuestas similares o diferentes a las tuyas? ¿Te gusta expresar tus gustos?

## Materiales

- Hoja “Lo que más me gusta”.
- Lapiceros.

## Material de entrega (ejemplo)

Lo que más me gusta de...

	Yo			
Comida				
Canción				
Deporte				
Película				
Libro				
Paisaje				
Postre				
Actor/actriz				
Animal				
Cantante				
Programa				
Pintor(a)				
Ciudad				
Juego				

## C. ESPACIOS DE CONFIANZA

### Objetivos

- Favorecer espacios de confianza en el grupo.
- Promover la confianza en las otras personas.
- Fortalecer la autoconfianza.

### 1 Satélites

#### Descripción

Todas las personas participantes forman un círculo grande en un espacio sin obstáculos. Algunas personas (voluntarias), depende de la cantidad de participantes, se colocan una venda en los ojos y empiezan a caminar en línea recta dentro del círculo. Siguen caminando en la misma dirección hasta que las demás personas las ayudan a voltearse.

Las personas del círculo trabajan en silencio y evitarán, en cada momento, que las personas que no pueden ver choquen entre ellas. Tampoco dejan a nadie salir del círculo. Se trata de dirigir su marcha y anticipar los peligros. Cuando hay peligro de choque se interviene rápido y en silencio. Después de unos minutos, otras personas se ponen la venda (Limpens, 2016).

### 2 Pareja de estatuas

#### Descripción

En tríos, una primera persona adopta una posición como 'estatua' y la segunda, con los ojos vendados,

tiene que descubrir la postura, para imitarla lo mejor que pueda. Una vez que cree haberlo conseguido, la tercera persona observadora le destapa los ojos para comparar resultados. Se cambian los papeles.

La tercera persona puede tomar fotografías del proceso y de cada una de las estatuas para después compartirla. Si es un espacio en el que se va a permanecer por más tiempo, se pueden imprimir las fotos y hacer un mural o colgarlas en la pared (Limpens, 2016).

### 3 Un pequeño paseo

#### Descripción

- a) Se pide al grupo que se coloque por parejas, una persona sale del salón y la otra se queda dentro.
- b) A las personas que salen del salón se les indica que, al regresar, se coloquen un pañuelo en los ojos y quedarán a cargo de sus parejas (que desde ese momento estarán en silencio).
- c) A quienes se quedan en el salón se les entrega el itinerario de un paseo que habrán de realizar con su pareja, y deberán guiarla, pues va con los ojos tapados.

Las personas que son guías *sólo podrán hablar cuando sea indispensable* o para dar una indicación específica, por ejemplo, cuando viene una escalera, si el terreno es irregular, etc.

**d)** Al finalizar el recorrido, quien guía llevará (siempre en silencio) a su turista al salón para sentarse.

**e)** La dinámica termina cuando las personas que tienen el rol de turistas han regresado y quien facilita dice “*¡todo se acaba!*”, solo entonces se rompe el silencio y se quitan las vendas.

En cuanto a los materiales, únicamente se utilizan pañuelos o vendas (Limpens, 1999).

### *Ejemplo de material de entrega*

Cada persona guía tomará a su pareja de la mano para irlo guiando en silencio a través de un emocionante recorrido

1. Salir del salón.
2. Dirigirse a un lugar apacible o agradable, quedarse ahí y disfrutarlo durante tres minutos.
3. Ir a caminar por donde la persona guía desee, pero quien guía solo podrá hablar, cuando el terreno sea difícil, aún en estos casos se pide hablar lo menos posible.
4. Quien guía llevará a su pareja a algún lugar donde puedan sentarse a comer (en una servilleta o sobre, que el animador o animadora habrá entregado desde la salida del aula a cada guía, se llevarán un par de galletas, bombones o alguna otra cosita comestible). La persona guía ayudará a su compañero o compañera a comer.
5. Después de comer, se da un rato de descanso (dos o tres minutos). Quien guía ayudará su pareja a acostarse.
6. Después del descanso, caminarán hacia algún lugar donde la persona guía invitará a su pareja a experimentar con el tacto: tocando una piedra, una hoja, una pared, una rama, etc.
7. Antes de terminar el recorrido, la persona guía dará a su pareja un masajito en la espalda.
8. De regreso al aula la guiará hasta su lugar, donde deberán esperar hasta que concluya la dinámica.

## **ii. EL EMPODERAMIENTO Y EL RECONOCIMIENTO EN LA TRANSFORMACIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS**

### *Objetivos*

- Reconocer la importancia de potenciar las capacidades individuales y grupales.
- Valorar las propias capacidades.
- Estimular la aceptación en el grupo.
- Favorecer la valoración de las personas en el grupo.

## A. NOS EMPODERAMOS

### Objetivos

- Reconocer la importancia de potenciar las capacidades individuales y grupales.
- Valorar las propias capacidades.

El empoderamiento se refiere a procesos que les permiten a las personas potenciar sus capacidades y darles valor a estas. Además, es una propuesta que implica ver y actuar para reconstruir las relaciones humanas con formas menos violentas en las cuales se refleje la solidaridad, el respeto y el reconocimiento de su dignidad.

Se refiere a tomar acciones y actitudes desde el reconocimiento de las propias habilidades y capacidades, desde la propia historia, para transformar la realidad; lo anterior desde una posición de sujetos participantes, protagonistas de la propia realidad. Se vincula, además, con el reconocimiento del protagonismo que cada persona debe asumir en la sociedad para transitar de la reflexión a la acción.

El empoderamiento de las personas estimula la búsqueda de formas pacíficas de abordar los conflictos y de solucionarlos, porque parte de un sujeto que conoce su incidencia en las otras personas y en la realidad; lo estimula a expresarse, a opinar, a buscar formas creativas, y participativas de ser y estar en las relaciones con otras personas.

### 1 Dibujar siluetas

#### Descripción

De acuerdo con Carbajal, Vidargas, Martínez y Herrerías (1999), el grupo se divide en equipos de tres personas. Se coloca el papel en el piso. Una persona por equipo se acuesta sobre el papel y las otras dos dibujan su silueta. Se repite la misma acción para las otras dos.

Una vez terminadas las siluetas, cada quien, sobre su propia silueta, dibujará símbolos o escribirá con palabras sus características, cualidades y capacidades. Cada participante la pinta y la decora como quiera.

#### Ideas para reflexionar

- ¿Fue difícil o no identificar mis características o capacidades?
- ¿Qué puedo hacer para potenciar estas capacidades?
- ¿Cómo las puedo compartir con otras personas?
- ¿Cuáles de estas capacidades son importantes en el abordaje de los conflictos?

## Materiales

- Papel periódico blanco.
- Marcadores
- Pinturas

## 2 Conociéndonos

### Descripción

Se trata de que todas las personas participantes completen una hoja que se les entrega con las siguientes frases, también se pueden agregar otras frases (Limpens, 2016):

- Soy una persona orgullosa de ...
- Lo más difícil para mí es ...
- En la sociedad yo quisiera poder ...
- Creo que puedo ayudar a la gente a ...
- Las cosas que más me asustan son ...
- Me gusta hacer...
- Mis opiniones son...
- Una habilidad que tengo es...
- Soy capaz de ...
- A mí me indigna...
- Expreso mis sentimientos cuando...
- Escucho a las demás personas...

Al finalizar se forman pequeños equipos para comentar las respuestas de cada quien.

Después, con todo el grupo junto, se le pide a cada participante que comparta una frase de su hoja.

## Ideas para reflexionar

Reflexionar en torno a las capacidades que nos permiten transformar el entorno cotidiano o más inmediato.

- ¿Cuáles capacidades o habilidades puedo fortalecer?

## Materiales

- Lápices o lapiceros.
- Hojas con frases.

## 3 Anuncio de mí

### Descripción

En esta ocasión, según lo plantean Limpens (2016) y Carbajal, Vidargas, Martínez y Herrerías (1999), se trata de imaginar que cada participante debe poner un anuncio de sí mismo o de sí misma, en el periódico, con las siguientes indicaciones:

Imagine que pondrá un anuncio sobre su propia persona en el periódico, en el cual puede describirse como es, con todas sus características. Es muy importante que piense en todo lo positivo que tiene como persona y que pueda compartir con las demás personas. Cuando termine de escribirlo léalo en el grupo grande, para que todo el grupo le conozca en algo.

### Variantes

El anuncio también se puede dramatizar o se pueden hacer pinturas, colages con materiales; si se trabaja con el grupo en varias sesiones, se les puede solicitar que traigan fotos u objetos que puedan utilizar. Cuando los anuncios son escritos se pueden juntar los anuncios para repartirlos, leerlos en voz alta y dejar que el grupo adivine de quién son.

### *Ideas para reflexionar*

- Hablar de las capacidades del grupo de participantes y la potenciación de sus competencias para mejorar las relaciones con otras personas.
- ¿Lograron identificarlas?
- ¿Cuáles capacidades tienen para actuar y transformar su entorno?
- ¿Cuáles capacidades pueden aplicarse en la solución de los conflictos?
- Además, establecer un diálogo con respecto a la importancia de reconocerse como sujetos con dignidad, capaces de generar relaciones solidarias y con una conciencia crítica de su realidad.

### *Materiales*

- Marcadores
- Lapiceros
- Hojas blancas
- Papel periódico blanco
- Pinturas
- Tizas pastel
- Imágenes de revistas

## B. NOS RECONOCEMOS

### Objetivos

- Estimular la aceptación en el grupo.
- Favorecer la valoración de las personas en el grupo.

El reconocimiento se refiere a la necesidad de reconocer a las personas como sujetos responsables (mutuamente) de los propios actos y también como sujetos de derechos. Martínez y Paris (2006) proponen que en el reconocimiento son necesarios el autorrespeto y el empoderamiento de las capacidades humanas para actuar con responsabilidad.

Es importante enfatizar que el reconocimiento se amplía a la colectividad y no solo es de carácter individual, sino que implica el reconocimiento de la diversidad de culturas, valores, conocimientos, saberes, creencias, formas de vida e historias. En este sentido, se habla de formas de reconocimiento que permitan relaciones más armoniosas y la valoración de la dignidad humana, más allá de maneras violentas como la exclusión, los estereotipos y los prejuicios. La propuesta de Honneth (1997, citado por París, Martínez, 2004) se refiere a tres formas de reconocimiento: del cuerpo, de pertenencia a una comunidad y de los distintos estilos de vida. Estas se vinculan con el respeto a la integridad física, a la dignidad humana y a los diversos estilos de vida.

### 1 Bazar mágico

#### Descripción

La persona facilitadora cuenta lo siguiente al grupo:

**¡IMAGÍEN QUE ESTAMOS EN UN GRAN BAZAR DONDE HAY DE TODO. ESTE BAZAR ES ESPECIAL: CADA CUAL PUEDE TOMAR LA CARACTERÍSTICA O HABILIDAD QUE MÁS DESEARÍA TENER Y, EN CAMBIO, PUEDE DEJAR LA QUE MENOS LE GUSTA DE SÍ. SOLO SE PUEDE ENTRAR UNA VEZ PARA DEJAR UNA COSA Y TOMAR OTRA.**

Cada persona escribe en un papel lo que dejaría y en otro lo que tomaría, poniendo entre paréntesis su nombre. Se coloca un mural (hecho con cartulina u hojas de periódico blanco) dividido en dos secciones: “TOMAR” y “DEJAR”.

Una vez que todas las personas tengan escritos sus papeles, entran al bazar y colocan su papel en el lugar respectivo (Cascón, 1988; Pallares, 1982; Limpens, 2016).

### *Variantes*

Se pueden dibujar dos bazares, también se pueden colocar cajas forradas como buzones que representen cada bazar.

### *Ideas para reflexionar*

A continuación, se hace la puesta en común, comunicando las razones de sus elecciones:

- ¿Qué tenemos en común?
- ¿Cuáles son las diferencias que tenemos?
- ¿Podemos transformar las características y habilidades que dejamos?
- Reflexionar acerca de la importancia de la transformación del ser humano.
- Acentuar en la importancia de reconocernos y tener autoconfianza, así como en las actitudes hacia la mejora personal con respecto al fortalecimiento de habilidades.

### *Materiales*

- Hojas blancas.
- Lápices o lapiceros.
- Mural.

## 2 La silla del aprecio

### *Descripción*

Esta estrategia de “la silla del aprecio” se toma de Limpens (1997). Se coloca una o dos sillas al centro o al frente del grupo. Se invita a una o dos personas voluntarias a ocupar las sillas. Se reparten pepelitos o fichas a cada persona del grupo.

Todo el grupo toma los papelitos y empieza a escribir algo positivo de las personas que están en las sillas. Una vez que hayan escrito el mensaje cada quien pasa a pegarlo en alguna parte del cuerpo de la persona que está ocupando la silla. El ejercicio se hace en silencio. Después de unos minutos otras personas ocupan las sillas.

Con ayuda de sus compañeros y compañeras, las personas que acaban de pasar retiran sus papelitos para leerlos.

### *Ideas para reflexionar*

- Hablar sobre los sentimientos agradables que genera esta actividad.
- Retomar la importancia del aprecio y la afectividad en las relaciones humanas como parte del respeto a la dignidad humana y del cuidado del otro ser.

### *Materiales*

- Papelitos o fichas.
- Lapices o lapiceros.

### 3 Telaraña de aprecio

#### *Descripción*

El grupo se sienta en círculo, se les entrega un rollo de hilo (cuerda o lana).

Una de las personas que están en el círculo mantiene la punta del hilo en su mano y lanza la bola hacia otra persona.

La primera comenta varias características positivas que conoce de la segunda persona (por ejemplo, Marcela, usted es muy buena para escuchar ...).

La segunda persona retiene el hilo que le conecta con la primera persona en su mano y tira el resto de la bola hacia otra persona, hablando sobre puntos positivos de ella, etc.

Poco a poco se forma toda una telaraña.

Se trata de lanzar la bola siempre a personas que no la recibieron todavía, hasta completar el grupo.

Para deshacer la telaraña se regresa la bola de persona en persona, como están conectadas.

#### *Ideas para reflexionar*

- ¿Les costó trabajo expresar directamente mensajes de aprecio a otra persona?
- Hablar sobre los sentimientos agradables que genera esta actividad.
- Reflexionar acerca de la importancia del reconocimiento en el fortalecimiento de la autoconfianza y el respeto mutuo, así como el respeto de las diferencias.

#### *Materiales*

- Hilo o lana.  
Esta actividad también está basada en lo planteado por Limpens (2016).

### iii. HABILIDADES PARA LA TRANSFORMACIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS

#### *Objetivos*

- Potenciar el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades para la escucha efectiva.
- Potenciar el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades para la expresión asertiva.

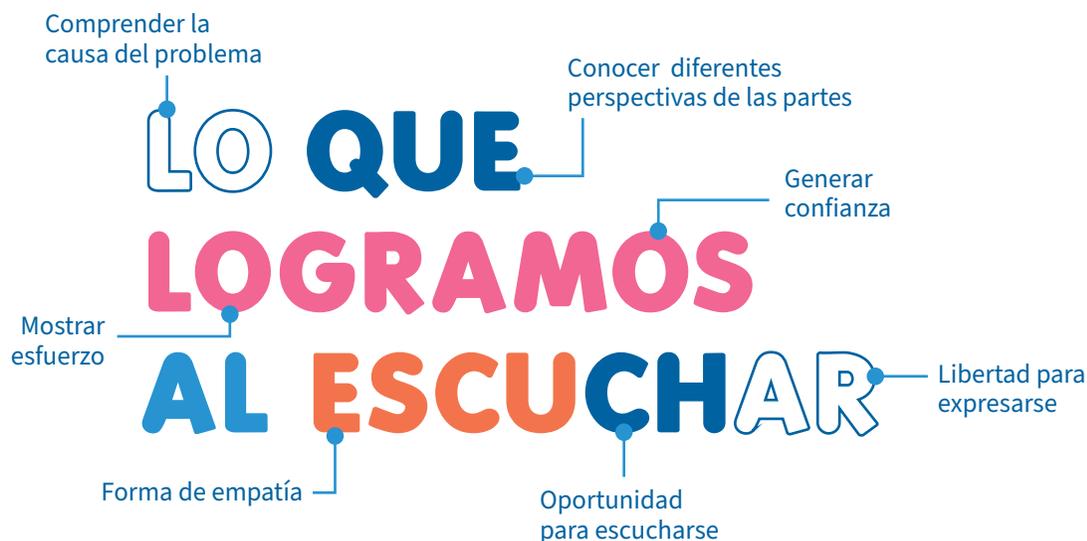
De acuerdo con Lederach (1990) y Cascón (2001), existen varias habilidades que permiten abordar y transformar los conflictos; estas se refieren a: habilidades de escucha (postura, parafrasear), estilos o actitudes de abordar o contender en el conflicto (competir, evitar o evadir, negociar, acomodarse, colaborar o cooperar).

Según estos planteamientos, los modelos en los que prevalecen las actitudes perder-ganar o ganar-perder no funcionan para la transformación del conflicto, puesto que generan situaciones en las que las partes involucradas en el conflicto pierden, aunque haya un ganador, o no se genera una solución real del conflicto. Para dar paso al diálogo, a la expresión de ideas, sentimientos y a la escucha, lo importante es aprender a cooperar y no a competir. Ello incluye generar diversas alternativas, métodos de aprendizaje, formas de incentivar la cooperación para que la juventud aprenda, comprenda y, sobre todo, experimente un aprendizaje participativo. Este toma en cuenta a las otras personas y no solamente las ve como sujetos individuales que tienen que lograr los objetivos a costa, incluso, de irrespetar a los otros personajes.

## A. NOS ESCUCHAMOS

### Objetivo

- Potenciar el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades para la escucha efectiva.



Nota: Elaboración propia con base en Lederach (1990).

### 1 Discusión grupal con escucha efectiva

#### Descripción

Se trata de generar una discusión grupal sobre un tema específico, en orden, para lo que la participación se organizará de la siguiente manera:

- Se formula un tema de discusión o una pregunta generadora sobre un tema específico.
- La persona A expondrá su opinión o argumentos.
- La persona B debe ‘parafrasear’ o resumir el argumento de la persona A que acaba de hablar y esperar a que A diga ‘correcto’, también puede decir ‘incorrecto’ e indicar lo que faltó en el resumen que hizo B. Si es la segunda opción, B vuelve a resumir el argumento de A hasta que A diga ‘correcto’.

- Después B puede formular su respuesta y sus argumentos.
- Una tercera persona C ‘parafrasea’ o resume lo dicho por B, espera su reacción (‘correcto’ o ‘incorrecto’) antes de dar sus propios argumentos.

### *Ideas para reflexionar*

- Reflexionar acerca de las habilidades para la escucha.
- Acentuar en la importancia de parafrasear para saber si se comprende el mensaje sin suponer.
- Dialogar acerca de la importancia de aprender a escuchar y dar retroalimentación en una discusión (Limpens, 2003).

## 2 Contar una historia

### *Descripción*

El grupo se divide en parejas.

Se le solicita a cada persona que piense en una historia o anécdota de la infancia que le gustaría compartir con su pareja. La pareja se puede sentar, pero deben estar espalda contra espalda. Se ponen de acuerdo sobre quien inicia contando la historia.

En la primera parte quien inicia tiene 5 minutos para contar la historia, mientras la otra persona solo escucha (no puede hacer preguntas ni retroalimentar).

En la segunda parte, después que la primera persona contó su historia, ambas se vuelven y se encuentran de frente; la persona que escucho puede preguntar o retroalimentar si desea.

Se cambian los roles y quien antes hablaba pasa a ser quien escucha.

### *Ideas para reflexionar*

- ¿Cómo me sentí solo escuchando?
- ¿Cuáles son algunos elementos importantes en la escucha?

## B. NOS EXPRESAMOS

### Objetivo

- Potenciar el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades para la expresión asertiva.



Nota: Elaboración propia.

### 1 Aquellos tiempos!

#### Descripción

El grupo se divide en equipos de 5 personas (depende de la cantidad de miembros del grupo), quienes se acuestan boca arriba en círculo, colocan sus cabezas juntas. Cada quien recordará anécdotas relevantes de su infancia y contará algunas. Se trata de contar sin exceso de detalles ni abundancia de

tiempo una anécdota a la vez y ceder el turno a otra persona. Las anécdotas pueden relacionarse con un mismo tema que quien facilita puede proponer o se puede hacer libremente.

#### Temas propuestos

- Problemas en los que me metía en mi infancia.
- ¿Como resolvía mis problemas con amigos, amigas, compañeras y compañeros?

### *Ideas para reflexionar*

- ¿Te costó escuchar a una persona a quien no estas viendo?
- ¿Cómo me siento cuando no puedo hacer preguntas o retroalimentar? ¿Por qué es importante?
- ¿Hubo respeto hacia la persona que hablaba? (Limpens, 2016).

## **2 Rondas de comunicación**

### *Descripción*

Se selecciona una frase o tema para la discusión en equipos.

Se motivará a los equipos a profundizar en el tema.

Cada equipo será formado por nueve personas quienes se numerarán del uno al tres.

El número uno dará su opinión sobre el tema.

El dos dirá si está de acuerdo o no con el uno y por qué.

El tres hará lo mismo que el dos; pero sobre lo que el uno y el dos dijeron y si está o no de acuerdo con sus pares y por qué.

El círculo seguirá funcionando de la misma manera hasta que todas las personas hayan hablado.

Es importante que la persona facilitadora esté poniendo atención a la participación de cada persona, para motivarlas a hablar o para que algunas no se excedan.

Cuando la primera ronda haya terminado, cualquiera del círculo podrá levantar la mano para pedir la palabra; esta persona se convertirá en el número uno y todo el equipo volverá a numerarse.

La ronda se iniciará una vez más y concluirá hasta que todos los integrantes del círculo hayan dado su opinión nuevamente.

Se tratará de llegar a alguna conclusión grupal sobre el tema. La participación será libre (sin numeración), ordenada y respetuosa.

### *Frases sugeridas*

- El tiempo máximo para ver televisión debería ser de una hora al día.
- Los varones deberían tomar parte en el “quehacer” de la casa.
- Las niñas también pueden jugar fútbol.
- Hay pocas mujeres en carreras de ingeniería

### *Ideas para reflexionar*

- ¿Cómo se dio la comunicación en los grupos pequeños?
- ¿Cómo se sintieron al dar su propia opinión?
- ¿Hubo un ambiente de respeto en general?
- ¿Cómo se dio la comunicación en el grupo grande?
- ¿Hubo también expresión de sentimientos?
- ¿Se respetaron los turnos para hablar?
- ¿Se logró llegar a una conclusión grupal? (Carbajal, Vidargas, Martínez y Herrerías,1999; Limpens, 2016).

## IV. ESTILOS DE ABORDAR LOS CONFLICTOS

### *Objetivos*

- Generar un proceso de reflexión y vivencia con respecto a la competencia y sus consecuencias como estilo en la transformación de los conflictos.
- Reflexionar acerca de actitudes y prácticas de evasión en el abordaje de un conflicto.
- Analizar y vivenciar prácticas de cooperación en el abordaje de los conflictos.
- Promover un espacio vivencial para desarrollar habilidades para la negociación en los conflictos.
- Reconocer acciones cotidianas de competencia, evasión, cooperación y negociación que pueden incidir al momento de abordar los conflictos.

## A. LA COMPETENCIA

### Objetivo

- Generar un proceso de reflexión con respecto a la competencia y sus consecuencias como estilo en la transformación de los conflictos.

En las actitudes que se refieren a la competencia, se establece la idea de ganar-perder. Esta actitud se dirige a la aceptación de que una de las partes o que cada una de las partes quiere conseguir su propio objetivo, una meta, sin importar que eso signifique irrespetar a las otras personas. En este caso, se muestra que la relación existente entre las partes no es relevante, pues están primero los intereses individuales, donde lo importante es que yo gano y que las otras personas o las otras partes pierdan. Muchas veces no solamente implica que la otra parte no logre sus objetivos, sino que sea afectada de forma que se le violenten sus derechos y no se respete su dignidad como ser humano, por medio de la exclusión, la discriminación, el menosprecio, el irrespeto, la no escucha asertiva, no considerar sus opiniones o sus puntos de vista y no darle espacio para expresarse.

## INTERESA SOLO UNA DE LAS PARTES

- Pensar solo en mí.
- No preocuparse por la otra parte.

## ENFOQUE:

- Conseguir lo que “yo quiero”.
- No reflexionar sobre lo que la otra parte necesita, quiere o le interesa.

Nota: Elaboración propia basado en Lederech (1990).

## 1 El millón de pesos

### Descripción

Todo el grupo estará sentado en círculo y sin hablar. La persona que facilita expone o lee lo siguiente:

...

*Imagínense que tengo un millón de pesos que voy a regalar a la pareja que gana más dinero en el siguiente juego. Desde ahora nadie puede hablar ni ponerse de acuerdo. Voy a nombrar a dos personas, quienes pensarán en un número del uno al diez. Cuento hasta tres y juntas levantarán el número de dedos (de uno al diez) que decidieron escoger.*

*El número más alto gana, pero dividiré el millón por esta cantidad. Si, por ejemplo, Juan muestra diez y Marina señala siete, gana el diez y se divide el millón por diez, se le dejan 100 000 a Juan.*

*En caso de empate (diez y diez, por ejemplo) se suman los dos números y se divide el millón por la suma, se deja la mitad a cada persona (una vigésima parte del millón, o 50 000 a cada quien). El juego sigue hasta que una pareja se lleva la mayor ganancia posible.*

...

Desde este momento se nombran diversas parejas y se dice cuál es la ganancia, haciendo énfasis en que se busca la mayor ganancia.

No permitir que las personas participantes se pongan de acuerdo.

Normalmente se empieza con números altos, pero poco a poco van bajando cuando las parejas se dan cuenta de que sus ganancias son mayores dividiendo el millón en menos partes.

El juego termina cuando una pareja señala ‘uno’ y ‘uno’, un empate que permite dividir el millón entre dos, dejando 500 000 a cada quien.

### Ideas para reflexionar

- ¿Cuáles son mis actitudes y prácticas que reflejan la competencia ante un conflicto?
- ¿Tenemos la opción de cooperar en vez de competir?
- Analizar las opciones “ganar-hacer perder” y “ganar-ganar” que se manifiestan concretamente en el juego.
- ¿Cómo se puede reflejar este juego en la realidad?
- ¿Cuáles son las opciones para lograr la mayor ganancia en el juego?
- ¿Por qué en el momento de manejar o resolver conflictos se da la competencia?
- ¿Cuáles son las consecuencias de la competencia?
- Compartimos experiencias vividas en una situación conflictiva o problemática en nuestra vida cotidiana donde podemos ver que hubo competencia.

Estas preguntas se pueden trabajar con todo el grupo o en pequeños grupos para después compartir en plenaria (Limpens, 2016).

## 2 Voltrear la mano

### Descripción

El grupo se divide en parejas. Cada pareja se toma de la mano derecha, con el brazo flexionado, de modo que los codos queden hacia abajo y las manos hacia arriba (como saludarse dándose las manos).

El ejercicio consiste en tratar de lograr la mayor cantidad de puntos en el transcurso de un minuto. Para ello, cada vez que el dorso de la mano de mi pareja queda hacia abajo, se cuenta un punto para mí y cada vez que el dorso de mi mano queda hacia abajo, se cuenta un punto para mi pareja.

El objetivo es conseguir la mayor cantidad de puntos posibles para mí. El truco es cooperar en la pareja para obtener muchos puntos entre las dos personas, pero no hay que decir nada sobre esto en las instrucciones.

### *Ideas para reflexionar*

- Analizar las opciones “ganar-hacer perder” y “ganar-ganar” que se manifiestan concretamente en el juego.
- ¿Qué estrategias emplearon?
- ¿Qué aprendieron en el ejercicio?
- ¿Buscaron ganar de forma individual?
- ¿Hubo competencia?
- ¿Cuáles son las consecuencias de la competencia?
- ¿Qué métodos utilizaron? (Limpens, 2016).

## B. ACOMODARSE

### Objetivo

- Reflexionar sobre el modelo perder-ganar en el abordaje de un conflicto.

### INTERESA SOLO UNA DE LAS PARTES

- Pensar solo en la otra parte.
- No preocuparme por mí.

### ENFOQUE:

- Dar lo que la otra parte quiere.
- Ceder y aceptar lo que la otra parte quiere, desea o le interesa

Situación que genera perder-ganar; es un modelo donde “yo pierdo” y la otra parte gana, una actitud basada en evitar una confrontación, lo que implica que una de las partes no plantea sus metas, objetivos, no da sus puntos de vista, no se expresa y no hace valer sus derechos frente a la otra persona involucrada. Es una forma de acomodarse a los deseos y a las circunstancias de las otras personas que forman parte del conflicto dejando de lado los propios objetivos.

### 1 Disco rayado

#### Descripción

El grupo se organiza por parejas. Una persona de cada pareja da la espalda a la pizarra o a un papelógrafo; la otra persona, de cara a su pareja, ve hacia la pizarra. La pareja que da la espalda a la pizarra o papelógrafo tendrá que ofender a su pareja, durante dos minutos, por ejemplo, hablando de su ropa, y deberá esperar una respuesta por cada insulto.

Quien está facilitando anota tres respuestas en la pizarra: “es cierto”, “es posible” y “es lógico” para las personas que están frente a esta. Ellas contestarán únicamente con una de las tres frases durante todo el tiempo que dure el “ataque”. No pueden decir ninguna palabra más.

Después de dos minutos se invierten los roles y las parejas cambian de posición.

### *Ideas para reflexionar*

- Valorar en grupo las actitudes que se han dado, las reacciones que se tienen que evitar en situaciones de violencia.
- ¿Cómo fue el rol de escuchar?
- ¿Fue fácil o difícil responder solo de la forma indicada?
- ¿Por qué el modelo perder-ganar no debe aplicarse?

### *Variantes*

Se puede sugerir que se hagan preguntas y dar otras formas de contestar, por ejemplo: ¿No vas a salir de aquí? ¿No ves que estás estorbando? ¿De veras crees que estás bienvenido aquí?

No tengo ganas; sí, pero no tengo ganas; no, pero no tengo ganas (Cascón, 1988 y Limpens, 2016).

## 2 Haz lo que yo digo pero no lo que yo hago

### *Descripción*

Las personas participantes se distribuyen en el espacio, quien facilita da las siguientes consignas que deben realizarse.

Al decir Juan, dan un salto hacia atrás.

Al decir María, dan un salto al frente.

Al decir cuatro, dan media vuelta.

Al decir avión, abren los brazos.

Al decir tren, se dan palmadas en las rodillas.

Quien facilita explica y lo hace de forma ordenada la primera vez, de manera que lo dicho coincida con sus propios movimientos.

Las siguientes veces la orden que dé no coincidirá con sus movimientos, para así confundir al grupo de participantes (quienes a veces se fijarán y repetirán los movimientos y no lo que se dice).

### *Ideas para reflexionar*

Valorar en grupo las actitudes que se han presentado.

- ¿Fue fácil o difícil responder solo de la forma indicada?
- ¿Por qué nos acomodamos a lo que se indica sin preguntar, dar la opinión o presentar nuevas alternativas? ¿Cómo traducimos esta situación a la realidad en los conflictos cotidianos? (Cerdas, 2016).

## C. EVADIR

### Objetivos

- Reflexionar acerca de actitudes de evasión en el abordaje de un conflicto.
- Reconocer acciones cotidianas de evasión que pueden incidir al momento de abordar los conflictos.

## NO INTERESA NINGUNA DE LAS PARTES

- No afrontar las situaciones.
- No preocuparse.

### ENFOQUE:

- No interesarse por las necesidades, deseos o intereses de las partes.

Es otra actitud, perder-perder, que implica “yo pierdo, tú pierdes”. En este caso no interesan los objetivos ni las relaciones entre las partes, es probable que no se consiga ninguna de las dos y el final es menos positivo. En este sentido, las actitudes se dirigen a evadir el conflicto y no a enfrentarlo. La evasión puede estar respaldada en la creencia de que el conflicto se va a resolver por sí solo, con el tiempo.

### 1 Soy libre

#### Descripción

La actividad se realiza en parejas.

Una de las personas se pone detrás de la otra, ambas miran en la misma dirección. La persona de atrás coloca sus dos brazos en los hombros de la otra, con la firme intención de que no se vaya (sin lastimar, pero con fuerza) y le dice “no se vaya” y otras palabras tratándola de convencer que se quede. La otra persona intenta soltarse moviendo sus brazos y su cuerpo (sin lastimar) y sin hablar.

Las dos personas se colocan frente a frente (sin tocarse), una de ellas intentará escapar y la otra intenta que no pase, hablándole y tratando de convencerla, mientras la otra persona responde a la vez que trata de escapar.

Se cambian los roles.

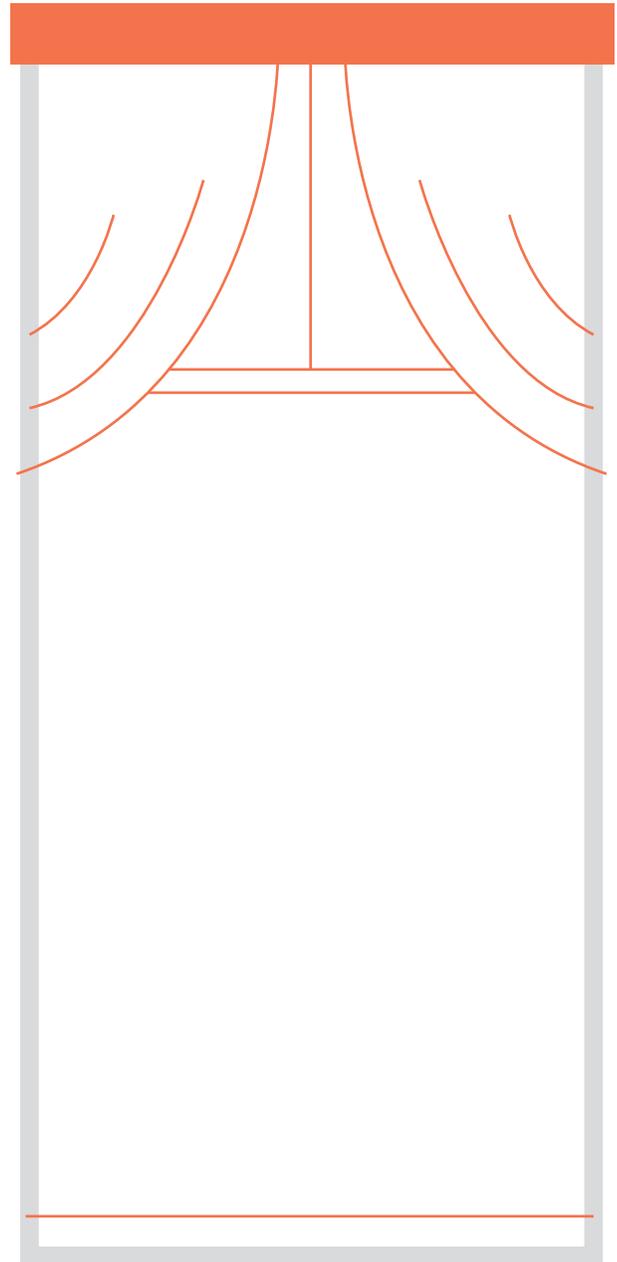
### *Ideas para reflexionar*

En círculo con todo el grupo o en pequeños grupos se puede reflexionar acerca de aspectos como:

- Importancia de reconocerse y afirmarse para no evadir.
- Importancia de enfrentar el conflicto y no huir de este.
- La resistencia a generar estrategias, a comunicarse, etc.
- Se entrega un dibujo de una ventana y se le solicita a cada persona que reconozca en sí misma y escriba algunas actitudes y acciones cotidianas de evasión al enfrentar problemas o conflictos.
- En círculo cada participante puede compartir una de estas actitudes y acciones.
- En un papelógrafo grande se dibuja una ventana y se le pide a los sujetos participantes que propongan maneras de cambiar estas actitudes y acciones de evasión.

### *Materiales*

- Papelógrafos
- Marcadores
- Hojas con dibujo de ventana



## 2 Discusión circular

### *Descripción*

Se selecciona un tema de discusión que sea interesante para el grupo, se les puede dar una noticia, poner un video o una canción como recurso.

Se forma un círculo de seis a ocho sillas (depende el tamaño del grupo), cada silla se enumera con una hoja y se sientan algunas personas en ellas, dejando libre una sola silla (con el número más alto).

Cada persona que se sienta debe leer lo que dice en la parte de atrás de la hoja y seguir las instrucciones. Todas las hojas dicen en la parte de atrás “participe en la discusión”, tres de las hojas dicen lo siguiente: 2. “No hable ni opine aunque le pregunten”, 4. “Haga cualquier otra cosa menos poner atención”, 6. “Puede hablar pero solo decir por ahora no me interesa”.

Las personas que están en este círculo empiezan la discusión y todo el grupo escucha y observa.

En cualquier momento alguien del grupo grande puede sentarse en la silla desocupada y participar en la discusión. Su intervención hace salir a la persona de la silla 1.

Después otra persona se puede sentar en la silla 1 y tiene que salir la persona que ocupa la silla 2, y así sucesivamente.

### *Ideas para reflexionar*

- En círculo con todo el grupo o en pequeños grupos se puede reflexionar acerca de aspectos como:
- Las consecuencia de evadir los conflictos.
- Formas de evadir tales como no escuchar, no expresarse, no prestar atención.
- ¿Cómo se sintieron con las actitudes y acciones de las personas sentadas en las sillas 2, 4, 6?
- ¿Cuáles son las estrategias más usuales que vemos en las personas cuando buscan evadir conflictos?

### *Materiales*

- Hojas con números y frases por detrás.
- Canción, video o noticia. (Juego transformado de uno que se aprendió en un taller del IDELA, UNA).

## D. LA COOPERACIÓN

### Objetivo

- Analizar las actitudes de cooperación en el abordaje de los conflictos.

## TODAS LAS PARTES INTERESAN

- Preocuparse por todas las partes.

## ENFOQUE:

- Interés en objetivos, deseos y necesidades de todas las partes.

Implica ganar-ganar. Todas las partes ganan. Las actitudes que caracterizan el modelo de la cooperación expresan que lograr los propios objetivos es muy importante, pero también es elemental la relación establecida entre las partes, una relación sin violencia y de respeto. En este caso, “el fin y los medios tienen que ser coherentes” (Cascón, 2001, p. 9). Este es un modelo interesante de actitudes para la educación para la paz, en el cual solo prevalecen las actitudes hacia las soluciones ganar-ganar y se trata de que todas las partes implicadas en el conflicto ganen a través de la cooperación, lo cual conlleva comunicación, diálogo, libertad, expresión, negociación y otras habilidades necesarias para negociar.

### 1 Pasillos imaginarios

#### Descripción

#### Parte I

Todo el grupo forma un círculo.

Se trazan caminos imaginarios, como si fueran tablas angostas por encima de un abismo, entre las personas que se encuentran en puntos opuestos del círculo. Cada pareja (las dos personas en puntos opuestos) se imagina que su tabla es la única tabla que cruza el abismo.

Todas las tablas imaginarias cruzan por el mismo punto (el centro del círculo) que se marca con una hoja de papel pegada con cinta.

A la señal que da la persona facilitadora, todas las parejas pasan por su tabla hacia el otro lado del círculo, cruzándose con cuidado para no tirar a nadie al abismo.

Esta primera parte fue un ensayo.

### Parte II

En esta parte la persona facilitadora se coloca justo en el centro (encima de la hoja) para dar una segunda indicación y se queda ahí.

Ahora las parejas tratarán de cruzar lo más rápido posible cuando se de la señal.

Ahora las parejas tratan de pasar por su tabla, pero se encuentran con un “obstáculo”: la persona facilitadora está en el centro, no puede hablar ni escuchar y quiere quedarse tranquila en su lugar.

### *Ideas para reflexionar*

- ¿Lograron pasar sin tirar a nadie al abismo?
- ¿Cuáles fueron los mecanismos de comunicación que se utilizaron? ¿Trataron a la persona en el centro como “obstáculo” o como persona?
- ¿Cómo tomaron las decisiones?
- ¿El juego ejemplifica una situación de conflicto? ¿Por qué?
- ¿Lograron la comunicación efectiva?
- ¿Hubo cooperación? (Beristain y Cascón, 1986; Limpens, 2016).

## 2 ¿Cómo solucionarías este problema?

### *Descripción*

#### Parte I

El grupo se divide en equipos de 4-5 personas.

Se escoge alguna situación problemática local, nacional o mundial para trabajar. Si se desea, se puede formular en forma de pregunta.

Todos los equipos reciben la misma situación.

Todas las personas del equipo dan ideas que se aceptan. Alguien por equipo se encarga de apuntar todas las ideas (por lo menos 10 diferentes).

#### Parte II

Se eligen, de entre todas las ideas, aquellas que se pueden realizar y que resolverían mejor el problema.

Es importante que sean soluciones realizables y que no evadan el problema, sino que lo afronten y busquen una forma de salir adelante.

Cada equipo debe tener por lo menos cinco ideas o soluciones realizables.

#### Parte III

Con todo el grupo reunido se comparten las cinco ideas de cada equipo.

### *Ejemplos de situaciones:*

- ¿Qué pasaría, si se acabara el agua en tu localidad?
- ¿Qué sucedería, si todas las montañas de Costa Rica se dieran en concesión para minería a cielo abierto?

- ¿Qué sucedería, si se diera la despenalización total del uso de la marihuana en Costa Rica?
- ¿Qué pasaría, si todas las personas dejaran de comprar lo que anuncia la televisión?
- ¿Qué pasaría, si se acabara el petróleo en el mundo?
- ¿Qué pasaría, si de pronto cerraran todas las escuelas?
- ¿Qué sucedería, si en Costa Rica se diera la regulación de nacimientos?

### *Ideas para reflexionar*

- Reflexionar en la importancia de la cooperación para la toma de decisiones y la búsqueda de propuestas y estrategias ante conflictos y problemas de la realidad.
- Promover el diálogo con respecto a la importancia de la cooperación en el trabajo en equipo.
- Analizar los elementos en torno a la cooperación como la escucha activa, la expresión de opiniones, sentimientos y opciones, la puesta en común de decisiones, el consenso (Limpens, 2016 y Carbajal, Vidargas, Martínez y Herrerías, 1999).

## E. LA NEGOCIACIÓN

### Objetivo

- Promover un espacio vivencial para desarrollar habilidades para la negociación en los conflictos.

## TODAS LAS PARTES ÍNTERESAN

- Preocuparse por todas las partes.
- Implica esfuerzo de las partes.

## ENFOQUE:

- Interés en objetivos, deseos y necesidades de todas las partes.
- Cada parte cede para llegar a acuerdos.

Consiste en que las partes puedan lograr (ganar) lo que es fundamental, lo cual no siempre es, necesariamente, el cien por ciento de los objetivos, pero en ambas partes queda la sensación de haber ganado lo fundamental y esto les permite estar satisfechas con sus logros. Lo anterior implica que es necesario ceder, cooperar, ponerse en los zapatos de las otras personas y no solo pensar en mis propios intereses, sino en los de todas las partes. De acuerdo con Lederrach (1990), se pueden identificar dos formas usuales de negociar: una es la negociación por posturas o posiciones, en esta cada una de las partes involucradas explica el problema desde su punto de vista, así también cada una propone una solución desde su perspectiva; la otra se define como negociación cooperativa o integrada, en la cual las partes comparten los intereses y necesidades que motivan a cada una y logran proponer una solución de forma conjunta. Esta última sería la negociación con mejores resultados para todas las partes involucradas.

### 1 La inundación

#### Descripción

De nuevo se parte de propuestas de Cascón (1988) y Limpens (2016).

Hay que tomar una decisión acerca de las cosas que se pueden salvar de una inundación: cualquier cosa que no se salve será destruida.

No se pueden hacer votaciones, solo se toman aquellas decisiones aceptadas por todo el grupo, es un consenso.

Se lee la siguiente historia:

•••

*“Al llegar de unas vacaciones descubres que ha estado lloviendo por mucho tiempo donde vives. Justo al llegar a tu casa, un altavoz de los bomberos avisa a todo el mundo que tienen que evacuar la zona ante el peligro de que reviente la presa.*

*Discutes con los bomberos para que te permitan entrar en tu casa unos minutos para sacar algunas cosas importantes y finalmente acceden.*

*Estás dentro y te das cuenta de que tienes como máximo cinco minutos para decidir qué llevar y que solo serás capaz de rescatar 4 cosas antes de tener que salir.*

•••

### **¿Qué 4 cosas salvarías?**

*Escríbelas por orden de prioridad.*

- Cada participante recibe una lista (ver anexo) para elegir las 4 cosas prioritarias en cinco minutos (avisar cuando falta 1 minuto).
- Una vez que todas las personas han elegido, se dividen en grupos de 4 o 5 personas y se le da a cada grupo 15 minutos para decidir las 4 cosas que colectivamente salvarán (avisar cuando faltan 3 minutos).

- Cada grupo elige una persona como portavoz. Quienes forman un grupo intentan alcanzar el consenso para todo el mundo en máximo 20 minutos sobre las 4 cosas a salvar (avisar cuando faltan 3 minutos).

### *Ideas para reflexionar*

- Primero se hace una ronda para expresar cómo se ha sentido cada persona (participación voluntaria).
- Se analiza el proceso de toma consensuada de decisiones.
- ¿La decisión final toma en cuenta mis necesidades e intereses y de todas las partes implicadas?
- ¿Se reconocieron los logros y avances, además de los retos y obstáculos?
- ¿Se dio el conocimiento y aprecio de las prioridades personales y de las prioridades de otras personas?
- Se puede retomar la importancia de la búsqueda de estrategias para tomar decisiones y llegar a acuerdos sin violentar a las demás personas.

### *Materiales*

- Hojas “4 cosas que salvas de la inundación”.
- Lápiceros.

## Material de entrega

### 4 Cosas que salvas de la inundación

1. Un largo poema en el que has estado trabajando durante varios meses, que está listo para someterlo a tu comunidad o a la sociedad poética del colegio para su certamen final.
2. Un álbum de fotografías de tus primeros 3 años.
3. Una radio.
4. El vestido de boda de tu abuela que te pusiste en la tuya (o lo usó tu esposa) o que has estado conservando para cuando te cases.
5. El diario personal que has estado haciendo desde el año pasado.
6. Un barco en una botella, que hiciste a la edad de 11 años, cuando habías enfermado y permaneciste en cama durante 6 semanas.
7. Una guitarra muy cara que has conservado durante mucho tiempo y que hace sonar tu música 50 veces mejor de lo que es.
8. Los archivos y cuentas del grupo social o político (asociación, grupo ecologista, pacifista, de la parroquia, partido...) o cualquier otro grupo que sea importante para tu persona.
9. Tu par favorito de botas.
10. Tus notas de la escuela y certificados de tus exámenes desde que empezaste la escuela secundaria.
11. Tu libreta de direcciones.
12. Un precioso atlas de 1887 que has pedido prestado a un amigo.
13. Una valiosa alfombra que te dieron mientras estuviste por los mares de Asia y que tiene un sitio de honor en el suelo de tu comedor.
14. Una cubeta de plantas para plantar que tienen fama de ser difíciles de cultivar, pero cuyo primer brote ya están mostrando.
15. La colección de timbres de tu padre desde 1920 y valorados en muchos miles de pesos.
16. Cartas de amor de tu primer noviazgo.
17. Dos botellas de un vino especial, muy viejo, que has estado guardando para una ocasión especial.

**Se recuerda:** cualquier cosa que no se salve será destruida por la inundación.

**Tienen 5 minutos para decidir.**

## 2 Las personas fumadoras

### Descripción

El grupo forma un círculo amplio.

En el centro hay una mesa con un cenicero, una caja vacía de cigarros y un encendedor o fósforos, siete sillas; también se puede colocar dibujos de cada uno de estos elementos.

Siete personas (voluntarias) reciben una hojita con las instrucciones del rol de personas adultas (ver material anexo) y se imaginan una junta importante para planear muchas actividades de su organización durante todo el semestre.

La junta se realiza en un espacio cerrado durante un día muy frío. Cada cinco minutos reales representan media hora para el juego de rol. Se sientan en una silla del centro y empiezan el juego.

El resto del grupo observa detalladamente el juego (se pueden repartir aspectos de las observaciones:

Observar a una persona, (la expresión verbal, las palabras que utiliza, los códigos para comunicarse, la posición del cuerpo, los gestos, la forma de comunicarse, etc.) y tiene que hacer apuntes concretos, para mejorar la retroalimentación.

### Variación

Se puede dar a las personas participantes algunos insumos vinculados al tema para que puedan argumentar sus opiniones, por ejemplo: las consecuencias del fumado, tipos de adicciones, el derecho a la salud, la libertad de toma de decisiones, deberes hacia las otras personas, etc.

### Ideas para reflexionar

- Es importante centrarse en aspectos para abordar el conflicto que permiten llevar a una negociación y el proceso en esta.
- Se puede reflexionar acerca de fortalezas y limitaciones de la comunicación.
- Las formas desde las cuales se negoció, desde las posturas o posiciones, desde intereses y necesidades, si hubo formas de agresión, distorsiones de la información, desviación de la atención o manipulaciones.
- Resulta importante llevar el tema a la realidad, con respecto a la familia cuando hay una persona fumadora, y las actitudes y acciones que podríamos tomar.
- Además, es un tema vinculado al derecho a la salud en el cual se puede profundizar de forma más amplia.
- Es importante dar espacio a las observaciones que hicieron las otras personas miembros del grupo.

### Materiales

- Fichas con roles.
- Materiales con información (Cascón, 1988 y Limpens, 2016).
- Material de entrega (siete roles)

# ROLES

1	<b>Persona coordinadora</b> Usted es la persona encargada de comenzar y moderar la reunión.
2	Usted tiene una verdadera adicción al tabaco. Necesita <b>al menos fumar un cigarro cada media hora</b> (no lo dice de entrada, las demás personas tendrán que llegar a ello) en caso contrario usted manifiesta mucho nerviosismo, tanto a nivel físico (corporal) como al hablar. Usted no quiere molestar, pero la adicción y la ansiedad es bastante.
3	Usted es ecologista y naturista con mucho compromiso y actividad. Tiene mucha información sobre los efectos del tabaco, y de cómo las personas fumadoras pueden tener incluso efectos peores, al aspirar el humo del ambiente, que las propias personas fumadoras. <b>Usted no quiere que se fume</b> en una sala cerrada y en presencia de personas no fumadoras. Tiene mucha iniciativa, y siempre <b>plantea esto al comienzo</b> de las reuniones.
4	Usted no fuma, pero <b>no le importa</b> que otras personas lo hagan. Te gusta aprovechar cualquier oportunidad para hacer bromas y 'reirse' del personal.
5	Usted lleva varios días con una fuerte bronquitis y <b>no puede soportar el humo</b> del tabaco. Ni, claro está, <b>las corrientes de aire</b> . Ha hecho un importante esfuerzo viniendo a la reunión, dada su importancia.
6	<b>Usted está fumando</b> . Usted es bastante indiferente, no defiende su postura mientras nadie se enfrente directamente. Aunque asiente a todo lo que se diga, también sobre el tema del tabaco continuará fumando discretamente.
7	Es una persona fumadora, pero no le importa no fumar. No tienes disposición para tolerar que <b>se pierda mucho tiempo</b> en discutir estas cosas. El orden del día tiene puntos de mucha importancia y hay poco tiempo.

## REFERENCIAS

- Acevedo, A. (1991). *Aprender jugando. 60 dinámicas vivenciales* (Tomo 2). Noriega-Limusa.
- Beristain, C. & Cascón, P. (1986). *La alternativa del juego en la educación para la paz y los derechos humanos*. Seminario de Educación para la Paz (Asociación pro Derechos Humanos).
- Bobbio, N. (1982). *El problema de la guerra y las vías de la paz*. Gedisa.
- Carbajal, P., Vidargas, V., Martínez, D. y Herrerías, D. (1999). *Eduquemos para la paz y los derechos humanos. Manual de apoyo al docente, 5o Grado*. Universidad Iberoamericana.
- Cascón, P. (1988). *La alternativa del juego (2)*. Seminario de Educación para la Paz (Asociación pro Derechos Humanos).
- Cascón, P. (2001). *Educación en y para el conflicto* [Cátedra Unesco sobre paz y derechos humanos]. Universidad Autónoma de Barcelona/Unesco. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945s.pdf>
- Cerdas, E. (2016). *Comunicación para la paz. Guía didáctica*. IDELA, Universidad Nacional. Heredia.
- Garaigordobil, M. (2003). *Diseño y evaluación de un programa de intervención socioemocional para promover la conducta prosocial y prevenir la violencia*. CIDE.
- Jares, X. (2001). *El placer de jugar juntos. Nuevas técnicas y juegos cooperativos*. Editorial CCS.
- Jares, X. (2002). Aprender a convivir. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 44, 79-92.
- Lederach, J. (2009). *El pequeño libro de transformación de conflictos*. Good books.
- Lederach, J. P. (Noviembre, 1990). Elementos para la resolución de conflictos. *Revista Educación en Derechos Humanos*, 11, 137-155.
- Limpens, F. (2003). *Generación M. Manual de educación en derechos humanos*. Queretaro: Educación y Capacitación en Derechos Humanos, A.C.
- Limpens, F. (Ed). (2009b). *CD de juegos cooperativos*. EDHUCA.

- Limpens, F. (Ed). (2016). *CD de juegos cooperativos*. IDELA, Universidad Nacional, Heredia.
- Limpens, F. (Ed.). (1999). *Reglitas 5. Juegos y dinámicas. Material de apoyo para la educación en derechos humanos*. Acción pro Educación en Derechos Humanos
- Lopera, A. (Enero-junio, 2014). *El conflicto social, un concepto necesario en la educación para la paz*. *Ra Ximhai*, 10(2), 153-180. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46131266007>
- López, M. (Ed.). (2004). *Enciclopedia de paz y conflictos*. Editorial Universidad de Granada.
- Martínez, V., & París, S. (2006). Nuevas formas de resolución de conflictos: Transformación, empoderamiento y reconocimiento. *ATÁLYSIS*, 9(1), 27-37.
- Orlick, T. (2001). *Juegos y deportes cooperativos. Desafíos divertidos sin competición*. Editorial Popular.
- París, S., & Martínez, V. (2004). Interculturalidad y conflicto. Una perspectiva desde la filosofía de la paz. Ponencia presentada en el *VII Congreso Internacional de Fenomenología, "Interculturalidad y Conflicto"*, organizado por la Sociedad Española de Fenomenología, en la Universidad de Salamanca (España), los días 28-30 de abril de 2004.
- Pérez, E. (1998). Juegos cooperativos: Juegos para el encuentro. *Educación Física y Deportes*, 3(9). <http://www.efdeportes.com/efd9/jue9.htm>
- Pinheiro de Almeida, M. (2006). El juego cooperativo y la cultura de la paz en la educación infantil. *V Congreso Internacional de Actividades Físicas Cooperativas*, Oleiros (Coruña), 30 de junio al 3 de julio de 2006.



1689-20