

CULTURA DE PAZ, PREVENCIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS

MANUAL DEL PARTICIPANTE

PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN
Y FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES
DE LA SOCIEDAD CIVIL



Educiaac
Educación y Ciudadanía A.C.

CULTURA DE PAZ, PREVENCIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS

MANUAL DEL PARTICIPANTE

**Programa de profesionalización y
fortalecimiento a organizaciones
de la sociedad civil**

SEDESOL
SECRETARÍA DE
DESARROLLO SOCIAL



Indesol
Instituto Nacional de Desarrollo Social


Educiaac
Educación y Ciudadanía A.C.

EDUCACIÓN Y CIUDADANÍA A.C.

CURSO DE CULTURA DE PAZ, PREVENCIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS.

PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN
PARA ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD
CIVIL Y ACTORES DE LA SOCIEDAD.

JULIO DEL 2014

Elaboración:

Educación y Ciudadanía A.C.

**Compilación, integración y adecuación
educativa:**

Alma Irene Nava Bello

Marcela Andrea Godínez Esparza

Revisión de redacción y estilo:

María Concepción Sánchez Ávila

Edita:

Educación y Ciudadanía A.C.

Diseño de la publicación:

César Arnulfo Reyna Barrientos



EducaciA.C.
Educación y Ciudadanía A.C.

© 5 de Mayo # 620, Barrio de San Miguelito
C.P. 78339, San Luis Potosí, México.

www.educiac.org.mx

educiac@educiac.org.mx

Impreso en México
Printed in Mexico

Este material se realizó con recursos del Programa de Coinversión Social, operado por la Secretaría de Desarrollo Social, sin embargo, la 'SEDESOL' no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por los autores del presente trabajo

INDICE

Presentación de Educación y Ciudadanía A.C.	4
Presentación del Manual	5
Estructura del Curso	8
Tema 1. La Cultura de Paz desde una Perspectiva Holística	10
Tema 2. Principios y valores fundamentales para una Cultura de Paz.	20
Tema 3. Ámbitos de intervención para la construcción de una Cultura de Paz.	31
Tema 4. Conflicto: características y perspectivas.	45
Tema 5. La resolución no violenta del conflicto	62
Tema 6. El rol de la sociedad civil en la construcción de una Cultura de Paz.	92
Tema 7. El desarrollo humano como estrategia para la prevención del conflicto y la violencia en el ámbito personal y colectivo.	106
Tema 8. Formación de Capacidades Ciudadanas, eje fundamental para la Construcción de una Cultura de Paz.	124
Bibliografía	143

PRESENTACIÓN

DE EDUCACIÓN Y CIUDADANÍA A.C.

Somos una organización civil que nace en 1998 y se constituye legalmente diciembre del 2004, como actor social, junto con otras y otros tejemos redes buscando generar espacios de participación para que las y los ciudadanos se involucren de manera activa en la dignificación de sus condiciones de vida, para la construcción de una sociedad más equitativa, incluyente y justa.

Desde un enfoque de derechos humanos y de género, promovemos el ejercicio de la ciudadanía activa mediante la formación de capacidades ciudadanas, la incidencia en políticas públicas, la contraloría social y la investigación; siendo las juventudes y la sociedad civil nuestras poblaciones prioritarias. **Educación y Ciudadanía A. C. (Educiac)** identifica a las y los jóvenes, como sujetos de derechos y actores del desarrollo, a través de su participación en la resolución de sus propios problemas y los de su entorno. Estamos convencidos de la necesidad de abrir espacios de participación y de organización, donde las y los jóvenes reconozcan el ejercicio de la ciudadanía activa, como parte de su capital social, de tal manera que los ubique en condiciones de integrarse a procesos sociales colectivos, en el reconocimiento de sus derechos y en espacios de incidencia, donde sus necesidades y propuestas se vean reflejadas de manera concreta.

Trabajamos para:

Favorecer el reconocimiento de las y los jóvenes como sujetos de derechos mediante procesos de formación y participación, que promuevan el ejercicio de una ciudadanía activa.

Diseñar e implementar metodologías y propuestas para la formación de capacidades ciudadanas, que favorezcan la participación de diferentes actores en el espacio público.

Impulsar el conocimiento y el ejercicio de los derechos humanos en diferentes sectores de la población.

Generar estrategias que favorezcan la influencia de las y los ciudadanos en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.

Favorecer el fortalecimiento y articulación de colectivos de jóvenes y organizaciones de la sociedad civil.

Promover la transparencia y rendición de cuentas en la gestión gubernamental, mediante ejercicios de monitoreo ciudadano y contraloría social.

PRESENTACIÓN DEL MANUAL

La *Cultura de Paz* es un concepto que evoluciona a partir de las realidades sociales, políticas y culturales propias de una nación. Así quedó expresado en el Primer Foro Internacional de Cultura de Paz (San Salvador 1994): “La *Cultura de Paz* debe elaborarse como parte del proceso de desarrollo humano, equitativo, endógeno y sostenible y no puede imponerse desde el exterior. Debe considerarse como un proceso que se basa en la historia, la cultura y las tradiciones de cada país y que ha de reflejarse en medidas correctas”.

«La paz no es solamente la ausencia de la guerra; mientras haya pobreza, racismo, discriminación y exclusión difícilmente podremos alcanzar un mundo de paz»

Rigoberta Menchú

La *Cultura de Paz* constituye un eje transversal de la vida social y política, así como de los procesos educativos de en cada país. La *Cultura de Paz* se convierte en un componente fundamental del ciudadano, que como persona con derechos y responsabilidades, construye ciudadanía y asume un rol de agente transformador en una sociedad, que bajo los valores de la democracia y la libertad, busca el desarrollo y el bienestar social de todos y todas por igual.

En este contexto el trabajo que hoy realizamos desde la sociedad civil se vuelve fundamental y trabajar en procesos de prevención, formación, intervención comunitaria, de construcción de ciudadanía, cultura de paz, derechos humanos, desarrollo sustentable, entre otros, nos exige como actores sociales, informarnos y formarnos, de tal manera que la tarea que realizamos sea efectiva y alcance los objetivos que propone.

El material que tienes en tus manos fue elaborado para facilitar el aprendizaje de las y los participantes al curso *Cultura de Paz*, prevención y manejo de conflictos de la Profesionalización y Capacitación para OSC¹ y otros Actores de la Sociedad (2014) del **Indesol**².

El *Manual* contiene la presentación de la estructura del curso, sus objetivos y organización. Son tres los bloques o capítulos y en ellos se irán presentando los temas a manera de sesiones, los objetivos, actividades, apoyos didácticos y bibliografía. Es decir se muestran los elementos pedagógicos para el trabajo de 3 días.

El Curso propone una metodología participativa, inductiva, cooperativa, activa y dialógica. Esta metodología favorece el intercambio de conocimientos y experiencias, así como también estimula el trabajo colectivo, promueve

1. Organizaciones de la Sociedad Civil

2. Instituto Nacional de Desarrollo Social

la aplicación práctica de lo que se aprende, engancha a las y los participantes a apropiarse de sus ejes fundamentales que son la comunicación y la motivación.

«Nadie educa a nadie, nadie se educa a sí mismo; los hombres y las mujeres se educan entre sí, mediatizados por el mundo».

El proceso educativo basado en la comunicación y el diálogo, facilita una permanente relación entre la experiencia y la realidad, entre la teoría y la práctica. Fomenta de manera integral el debate, las dudas, las preguntas, el espíritu reflexivo y crítico. Se busca promover la motivación y el interés de las personas participantes, favoreciendo su compromiso activo en los procesos de aprendizaje, así como la aplicación práctica de lo aprendido.

Paulo Freire

Por este motivo y con este enfoque metodológico, durante la implementación del curso será necesario provocar un diálogo que respete al otro, la otra, que permita el encuentro de ideas y opiniones, el intercambio de conocimientos, la posibilidad de socializar saberes, ampliar visiones, vincular los conocimientos con el quehacer público de las organizaciones de la sociedad civil y la puesta en común en un espacio de confianza y respeto...

Se identificarán durante la revisión de cada uno de los temas, tres momentos metodológicos principales, sobre los cuales se desarrolla la estructura de las sesiones:

Partiendo de la experiencia. Al iniciar, a través de técnicas o dinámicas vivenciales o de auto diagnóstico, se hará una revisión de los diferentes temas, donde las y los participantes podrán reconocer de manera individual y colectiva los aspectos básicos de su experiencia o vivencia personal-subjetiva, sus propias ideas o saberes sobre el tema que se está abordando o analizando, así como el contexto del mismo³.

Teorización. La apropiación de saberes se realiza por medio del diálogo. La conceptualización resulta de la socialización de prácticas o experiencias donde se analizan elementos recuperados del primer momento, profundizando y enriqueciendo el conocimiento construido, con información conceptual y/o aportes de otras experiencias sobre el tema. Esta estrategia permite que las y los participantes se apropien del proceso y puedan aplicarlo (*Educación y Ciudadanía A.C.*, 2007).

Regreso a la práctica. Este momento da sentido al proceso de aprendizaje. Las y los participantes pasan a la acción en la vida cotidiana, aplican lo que han ensayado en su vida personal y en su relación con

3. Como Cecilia Braslavsky, citada por Beatriz Macedo en *Habilidades para la vida: contribución desde la educación científica en el marco de la década de la educación para el desarrollo sostenible*. Congreso internacional de didáctica de las ciencias. UNESCO-OREALC. La Habana Cuba, feb 2006. Desarrollo Social

los demás. Se dirige la revisión de su práctica y el desarrollo de iniciativas o tareas concretas como una vía para aplicar lo aprendido.

El eje fundamental para que el proceso pedagógico llegue a buen término es la participación activa y creativa de todos y todas en las actividades propuestas, la actitud de escucha, atenta y respetuosa de ideas, opiniones y emociones a fin de poder dialogar y juntos generar nuevos saberes.

Al final de la presentación de la propuesta metodológica en cada una de los temas o sesiones se presenta una ficha conceptual que integra una compilación bibliográfica sobre el tema en cuestión, como un apoyo para el trabajo con el grupo.

ESTRUCTURA DEL CURSO

LOS OBJETIVOS DEL CURSO SON:

Que las y los participantes conozcan los contenidos y valores de una Cultura de paz, analizando las resistencias que se interponen en su adopción y desarrollo con el fin de impulsar esta cultura a través de diferentes mecanismos de participación social.

Que las y los participantes adquieran elementos para la gestión y resolución de conflictos, tanto al interior de sus organizaciones, como en la interacción con sus beneficiarios directos, las comunidades donde inciden, aliados y otros actores.

El curso se estructura a partir de tres componentes:

	Tema/sesión	Objetivo
Componente I Cultura de paz	La cultura de paz desde una perspectiva holística	Identificar elementos teórico-conceptuales de la Cultura de Paz desde una perspectiva holística, a través de exposiciones, actividades y discusiones que faciliten su comprensión. Identificar elementos teórico-vivenciales sobre el concepto de violencia, sus características y tipos. Reconocer la necesidad de promover una cultura de paz, desde su concepción integral.
	Principios y valores fundamentales para una cultura de paz.	Promover el análisis y la reflexión sobre los principios y valores necesarios para construir una cultura de paz. Identificar a los actores involucrados en la construcción de una Cultura de Paz.
	Ámbitos de acción para promover una cultura de paz y actores involucrados	Identificar los ámbitos de acción para la incidencia en la construcción de una Cultura de paz.

	Tema/sesión	Objetivo
Componente II Prevenición y manejo de conflictos	Conflicto: características y enfoques	Reconocer el conflicto, desde una perspectiva positiva, sus formas y procesos.
	Manejo y resolución de conflictos	Analizar y reflexionar sobre diferentes formas de intervención para el manejo de conflictos Adoptar la resolución no violenta de conflictos como un nuevo paradigma para prevenir y enfrentar la violencia y promover una Cultura de paz

	Tema/sesión	Objetivo
Componente III La Sociedad Civil en la promoción de una cultura de paz	La sociedad civil en la construcción de una Cultura de paz	Reflexionar sobre los ámbitos en los que, de manera individual y colectiva y desde lo local, tenemos incidencia para promover y construir una Cultura de paz.
	El desarrollo de la persona como estrategia para la prevención del conflicto y la violencia en el ámbito personal y colectivo	Promover el desarrollo de la persona como estrategia para la prevención del conflicto y la violencia en el ámbito personal y colectivo Reconocer metodologías alternativas para la construcción de una Cultura de paz
	Formación de Capacidades Ciudadanas, eje fundamental para la construcción de una Cultura de paz	Formación de Capacidades Ciudadanas, eje fundamental para la construcción de una Cultura de paz. Reconocer metodologías alternativas para la construcción de una Cultura de paz

Como fruto del aprendizaje del curso se espera:

Que las y los participantes se apropien de elementos teórico-prácticos que les permitan reconocer en sus prácticas cotidianas al interior de sus colectivos u organizaciones elementos que faciliten procesos para la construcción de una Cultura de paz, así mismo intencionar y articular esfuerzos para la realización de programas y proyectos con el mismo fin desde una perspectiva de paz positiva.

TEMA / SESIÓN 1.

LA CULTURA DE PAZ DESDE UNA PERSPECTIVA HOLÍSTICA

OBJETIVO:

— Presentar de manera general el curso.

— Identificar elementos teórico-conceptuales de la **Cultura de Paz** desde una perspectiva holística, a través de exposiciones, actividades y discusiones que faciliten su comprensión.

— Identificar elementos teórico-vivenciales sobre el concepto de violencia, sus características y tipos.

— Reconocer la necesidad de promover una cultura de paz, desde su concepción integral.

“...pasar de la guerra a la paz significa la transición de una sociedad dominada por el Estado, único garante de la seguridad en un mundo peligroso, a una sociedad civil, en la cual las personas trabajan, crean y desarrollan la urdimbre de su existencia en comunidades liberadas de los temores inherentes a una cultura bélica”

(Zaragoza, 1994).

Materiales:

- Etiquetas para los nombres de las y los participantes.
- Cinta adhesiva.
- Rotafolios
- Plumones
- Hojas de reúso.
- Lápices o plumas.
- Lápices adhesivos
- Tijeras
- Apoyo visual con los objetivos del curso de los contenidos y la metodología.
- Apoyo visual con los conceptos básicos de la sesión, para comprender la cultura de paz desde una perspectiva holística: Paz, violencia y cultura de paz (Ficha Conceptual).
- 50 imágenes que muestren actitudes y/o escenarios de paz y violencia.
- Periódicos y revistas para identificar noticias sobre situaciones de violencia.
- Hojas Iris
- Prit.
- Tijeras

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I. ENCUADRE

La persona que facilita dará la bienvenida y se presentará ante al grupo para que le conozca, informará que está será la primera

sesión del Curso **Cultura de paz**, prevención y manejo de conflictos. Pedirá que las y los integrantes se sienten en círculo y comentará que esta es la forma en la cual se trabajará durante todas las sesiones para tener oportunidad de escuchar y ver a todo el grupo.

En un siguiente momento se invitará al grupo mediante una lluvia de ideas a socializar las expectativas que tiene sobre el curso. La persona que facilita las irá anotando y las dejará a la vista durante todo el curso.

Complementará la exposición presentando los apoyos visuales, que incluyen los objetivos del curso, los contenidos y la metodología de trabajo a utilizar.

Finalmente la persona que facilita invitará a las y los participantes a elaborar, de manera conjunta, las normas de convivencia para el buen desarrollo del curso. Será necesario también anotarlas y ponerlas a la vista de todos y todas.

INICIA EL TALLER CON LA SIGUIENTE ACTIVIDAD:



Trabajo Grupal

Pide al grupo que integre un círculo con sus sillas y que se sienten, de tal manera que todos y todas sus integrantes puedan verse. Pide que cada persona mencione su nombre en voz alta.

Posteriormente debes colocarte en medio del círculo y comentar que a continuación irán preguntando a algunas personas “¿te gustan tus vecinos?”, identificando a estos como las personas que están a su lado, si la persona

responde “no”, se le preguntará “¿por quién los quieres cambiar?”. Inmediatamente, la persona a la que se le pregunta, tendrá que mencionar el nombre de dos personas que quisiera como “vecinos” y desea que se sienten a su lado. Hecho esto las dos personas mencionadas, deberán levantarse de su lugar, para ir a buscar otra silla. Quedará una persona sin silla, ya que quien facilita, también deberá correr a buscar un asiento. La persona que quede de pie, preguntará nuevamente a cualquier persona del círculo si “¿le gustan sus vecinos?”.

La dinámica se irá repitiendo consecutivamente para que participen la mayoría de las y los integrantes del grupo.

Al finalizar es importante agradecer la participación y explicar que este tipo de técnicas nos ayudan a romper el hielo del grupo, al mismo tiempo que facilitan el aprendizaje de los nombres de las y los compañeros participantes del curso.

II. PARTIENDO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.



Trabajo Grupal

La persona que facilita colocará en el suelo y de manera aleatoria, alrededor de 50 imágenes que reflejen actitudes y/o escenarios de paz y de violencia.

Indicará al grupo que existe un elemento que diferencia las imágenes. Pedirá que las observen y las organicen en relación a esa diferencia. Se dará un tiempo suficiente para que le grupo observe las imágenes e identifique el elemento diferenciador (*éste es el tema de*

las imágenes: paz y violencia). Se les pedirá que coloquen del lado derecho las que imágenes relacionadas con la paz y del lado izquierdo las imágenes que hacen referencia a la violencia.

Posteriormente se dividirá al grupo en dos. Cada grupo trabajará con las imágenes de un tema (*paz y violencia*). Se pedirá que cada una de las personas del equipo seleccione una imagen que, desde su punto de vista, refleje más claramente lo que es la paz o la violencia.

Una vez que cada persona tenga su imagen, deberá reunirse con otra y escoger entre las dos imágenes la que consideren representa con mayor claridad la paz o la violencia. Posteriormente se reunirán con otra pareja, después con otra cuarteta, y así sucesivamente hasta que todo el grupo participe en la elección de una sola imagen que represente la paz y otra que represente la violencia.

Plenaria.

Se realizará una puesta en común en la que se plantearán las siguientes preguntas generadoras para la reflexión:

- ¿Cómo se sintieron en el ejercicio?
- ¿Fue fácil o difícil realizarlo?
- ¿Les costó mucho trabajo realizar la elección? ¿Por qué?
- ¿Podría explicar un representante de cada uno de los equipos, que criterios usaron para hacer la selección final?
- ¿Por qué la foto que eligieron representa a paz en un grupo y en el otro la violencia?

A partir de las respuestas se orienta la reflexión, sobre la necesidad de contar con elementos teórico - conceptuales sobre la paz y la violencia.

III. TEORIZACIÓN

Exposición.

La persona que facilita, preparará y compartirá con el grupo una presentación sobre la “Paz, violencia y cultura de paz”, que incluirá los elementos teórico-conceptuales más importantes del tema. La información de apoyo para elaborar la presentación se encuentra en la Ficha Conceptual y en las lecturas sugeridas como referencias bibliográficas.

Como contenidos mínimos para la presentación se proponen:

- ¿Qué es la Violencia?
- Tipos de violencia
- ¿Qué es la Paz?
- Paz: Paz Positiva y Paz Negativa
- Paz Interior y Paz Exterior
- La Paz como un Derecho Humano
- Cultura de Paz

Al finalizar se realizará una ronda de comentarios generales, preguntas y respuestas.

IV. REGRESO A LA PRÁCTICA.

¿Es esto violencia?

Trabajo en equipos

Colocar sobre una mesa o escritorio los periódicos y revistas, los lápices adhesivos, plumones, tijeras y cinta adhesiva.

Se dividirá al grupo en 5 o 6 equipos. Cada uno realizará una revisión hemerográfica para identificar y recortar 3 imágenes que reflejen situaciones de violencia. Previamente se prepararán 3 espacios en los que se colocarán los siguientes letreros: violencia directa, violencia estructural y violencia cultural.

4. Adaptación de: Escola de Cultura de Pau, Introducción de conceptos: paz, violencia, conflicto, consultado el 6 de julio del 2014, <http://www.escolapau.org/img/programas/educacion/publicacion02e.pdf>

Posteriormente se solicitará a las y los participantes que peguen las notas periodísticas en el espacio correspondiente.

Plenaria.

Se realizará una presentación de los trabajos realizados y se plantearán las siguientes preguntas generadoras para la reflexión:

- ¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio?
- ¿Cómo fue el escenario que encontraron en los periódicos que revisaron?
- ¿Cuál es el tipo de violencia que prevalece en las noticias?
- ¿En este escenario, que tan complicado puede ser promover una cultura de paz?
- ¿Qué obstáculos podemos identificar para la construcción de una cultura de paz?

A partir de las respuestas se facilita la reflexión, sobre la necesidad de pensar la cultura de paz desde una perspectiva más amplia y holística, donde los actores involucrados somos todas y todos. Es importante resaltar que la construcción de la cultura de paz cruza a través de ese “conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida” que pueden favorecer alcanzar las aspiraciones pacíficas de nuestra sociedad.

V. CIERRE.

¿Qué aprendimos?

En plenaria, pide que, de manera voluntaria, se comparta lo siguiente:

- ¿Cómo te sientes al terminar esta sesión?
- ¿Por qué crees que es importante comprender la paz desde una perspectiva holística?

- ¿De qué manera se fortalece la paz al ser reconocida como un derecho humano?
- ¿Cómo crees que puedas aplicar la sesión de hoy en tu vida cotidiana?

FICHA CONCEPTUAL:

El nuevo enfoque que persigue la “cultura de paz”, o “cultura para la paz”, se entiende como un proceso que, en primera instancia, habrá de transformar la actual “cultura de la violencia”.

Presentamos algunos conceptos clave que ayudarán a comprender la perspectiva holística de la Cultura de Paz y la concepción de la violencia. Para apoyar la comprensión y la facilitación del proceso recomendamos la consulta de los anexos que se presentan al final de la sesión y/o la bibliografía sugerida.

Cultura de la Violencia (Fisas, 1998)

Las culturas de la violencia han sido forjadas desde tiempos muy lejanos adoptando diferentes manifestaciones según épocas históricas y contextos geográficos. La historia y la antropología muestran que la violencia institucionalizada empezó con la revolución agrícola, hace unos 7.000 años, y que, con la revolución industrial, hace unos dos siglos, adquirió nuevos elementos institucionales y tecnológicos, que la dotaron de medios de destrucción antes inimaginables.

Como ha señalado Lipovetsky (Lipovetsky, 1986), en tiempos remotos esta violencia, que él denomina primitiva o salvaje, tenía una lógica social y estaba regulada en función del honor y la venganza, resultantes de la subordinación del interés personal al interés del grupo. Se guerreaba por prestigio, para adquirir gloria y fama, por venganza. Más tarde, con el advenimiento del Estado, la guerra se convierte en un medio de conquista, de expansión o de captura y, es el Estado quien

se apropia de la guerra, la glorifica y la convierte en un derecho, creando instituciones especializadas para prepararla y llevarla a cabo. La violencia deja de tener aquel sentido social y ser el medio de afirmación y reconocimiento del individuo. La vida y la individualidad se convierten en valores supremos y el Estado es el encargado definitivo de velar por nuestra seguridad. Pero este aparente proceso de civilización se da al precio de legitimar estructuras profundamente violentas y comportamientos individualistas, narcisistas e insolidarios, poco sensibles al dolor ajeno y a las necesidades de los demás.

La cultura de la violencia es “cultura” en la medida en que, a lo largo del tiempo, ha sido interiorizada e incluso sacralizada por amplios sectores de diferentes sociedades, a través de mitos, simbolismos, políticas, comportamientos e instituciones, a pesar de haber causado dolor, sufrimiento y muerte a millones de seres. Cambiarla no será tarea fácil y llevará varias generaciones.

En su expresión actual, algunos de los fundamentos esenciales de esta cultura de la violencia son los siguientes:

La búsqueda del liderazgo, el poder y el dominio.

El patriarcado y la mística de la masculinidad.

La incapacidad para resolver pacíficamente los conflictos.

El economicismo generador de desintegración social y su principio de competitividad.

El militarismo y el monopolio de la violencia por parte de los Estados los intereses de las grandes potencias.

Las interpretaciones religiosas, que permiten matar a otras personas.

Las ideologías exclusivistas.

El etnocentrismo y la ignorancia cultural.

La deshumanización (*la consideración de otros seres humanos como "objetos"*)

El mantenimiento de estructuras que perpetúan la injusticia y la falta de oportunidades y de participación.

La Violencia

La violencia es concebida como cualquier acción o circunstancia humana que produce daño sobre las personas y su entorno institucional. “*La creación de paz tiene que ver, obviamente, con la reducción de la violencia (cura) y su evitación (prevención). Y violencia significa dañar y/o herir*” (Galtung, 2003).

Este autor sostiene que si podemos reconocer en la situación violenta a un emisor o agresor, entonces, estamos ante un caso de violencia directa (*puede ser física o psicológica*). Si no existe emisor personal identificable, lo que tenemos es violencia indirecta o estructural. Ejemplo de esto último es la pobreza que produce dolor y muerte prematura. No se trata simplemente de una ‘fatalidad’, al estilo de un terremoto o la erupción de un volcán, eventos en los que la acción humana no interviene explícitamente. La pobreza es fruto de un determinado modo de organizar la sociedad y de distribuir recursos y oportunidades. Otro ejemplo es el recorte de libertades políticas dentro de un determinado régimen institucional. Aquí tampoco vemos una fatalidad, sino una injusticia. En ambos casos estamos hablando de violencia indirecta o estructural. **Galtung** sostiene que la explotación y la opresión son formas de

violencia estructural. La violencia estructural puede convertirse en caldo de cultivo (no necesariamente en "causa") para el ejercicio de la violencia directa.

Existe una tercera forma de violencia, muy importante en la clasificación de **Galtung**. Se trata de la violencia simbólica o cultural. Se trata de formas de daño que se expresan en las mentalidades, las creencias y los valores, modos de pensar y de dirigir las acciones que suelen convertirse en nefastos «*sentidos comunes*» que invitan a la violencia directa e intentan legitimar la violencia estructural. El racismo, el machismo, la homofobia y el odio religioso son formas de violencia simbólica que producen muerte y destruyen el tejido social. A inicios del siglo XX, por ejemplo, las ideas acerca de la supremacía racial del hombre indoeuropeo sobre las demás razas, así como la maliciosa identificación de la práctica del antisemitismo con un «*castigo divino*» por la Crucifixión de Jesús de Nazaret fueron la clara expresión de una forma letal de odio racial y cultural que hizo posible el surgimiento del nazismo y la tragedia del Holocausto. La invocación a la «*Guerra Santa*», tanto desde la perspectiva de **George Bush Jr.**, como en el imaginario de **Osama Bin Laden**, pertenece evidentemente al registro sombrío de esta especie de violencia.

Galtung considera que cualquier forma de cultura de paz debe investigar y promover políticas contra la violencia en estos tres frentes, poniendo singular énfasis en el ámbito cultural. Para este autor, se trata de la primera figura del daño que hay que combatir. No es posible instituir formas sanas de convivencia social sin remover prejuicios y creencias falsas basadas en el menosprecio o en la absurda apelación a falsos privilegios. La cultura de los Derechos Humanos, en este sentido, apunta al desmontaje conceptual de formas de falso reconocimiento que están al servicio de la injusticia económica

y política y alientan, incluso, el enfrentamiento de grupos y personas.

Es importante saber que la violencia se considera como una conducta aprendida a través de la socialización, por lo tanto, no es una fatalidad biológica, es adquirida.

La Paz

Johan Galtung afirma que la «*paz negativa*» es la ausencia de un enfrentamiento violento y el mecanismo para alcanzar esa meta es la solución de los conflictos existentes. La «*paz positiva*» es otra cosa, es la generación de una relación armoniosa que se consigue cuando dos o más entidades en conflicto emprenden proyectos juntos, repartiendo equitativamente los beneficios que genera ese proyecto. Por lo tanto la paz no es la simple ausencia de guerra. En su concepción positiva, se implica la construcción de la justicia en las relaciones entre las sociedades y el reconocimiento de la igualdad en dignidad de todos los pueblos y todas las culturas. Es también un sinónimo del respeto a los derechos humanos, a las libertades fundamentales y a la libre determinación de los pueblos; la búsqueda del bienestar y el desarrollo no sólo económico, y el respeto mutuo entre los pueblos, destinado a edificar una sociedad internacional en la que cada cual puede gozar de la parte de los recursos que le corresponde, tal como se expresa en el artículo 28 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. La negación de los derechos humanos engendra inevitablemente violencia, la cual se manifiesta tanto a través de diferentes problemáticas sociales y enfrentamientos armados como a través de la permanencia de grandes conflictos estructurales.

«Johan Galtung llama paz positiva al despliegue de la vida y paz negativa a la superación de las tres formas de violencia, directa, estructural y cultural»

Esta perspectiva es integradora (Weil, 1991, 2001) no disgregada o fragmentada. Las dimensiones de la paz integran los niveles personal, social y en su relación con la naturaleza.

La paz y la educación son comprendidas desde una perspectiva holística, que integra la paz interna, la paz social y la paz ecológica. Tuvilla (Tuvilla, J., 2004) firma que, la educación que esta concepción inspira y busca la armonía del ser humano consigo mismo (*paz interior*), con los demás (*paz social*) y con la naturaleza (*paz ecológica*), que a su vez podemos reagrupar en dos dimensiones:

Paz Interior

Paz Externa

Dimensión Interior de la Paz. En la teoría de la paz holística, la paz interior es aquella que se desarrolla en el ámbito intrapersonal y consiste en la unión entre el individuo y el mundo. Según **Fernández Herrería** (Fernández Herrería, 1966) esta dimensión intrapersonal dimensión personal interior, desde una perspectiva integral, no sólo considera lo afectivo sino también lo mental y espiritual (*que no es igual que religioso*).

Esta paz interior es una dimensión complementaria de las otras expresiones de la paz y están íntimamente relacionadas. La relación que tiene el ser humano consigo mismo se reflejará en la relación que tenga con el mundo exterior. Así, en un complejo juego de interacciones, «*generamos nuestra realidad interior y la proyectamos hacia el mundo exterior, que reaccionará de forma más o menos consecuente con lo que de nosotros reciba*» (Grian, 2004).

Al reconocer la complejidad de nuestra realidad individual, comunitaria, social, nacional, regional y global, entenderemos que la

paz interior y la paz exterior son procesos complementarios que se viven simultáneamente.

Dimensión Externa de la Paz. La dimensión externa de la paz hace referencia a los aspectos de interrelación humana, social y política, vinculada más hacia lo exterior de la persona. Se ha desarrollado un concepto de la paz en su dimensión social, basado en los aspectos económicos, políticos, jurídicos, culturales y sociales (Fernández Herrería, 1966). Dimensión que actualmente está más presente a través del trabajo de las organizaciones de la sociedad civil, plataformas y movimientos sociales y en algunas escuelas, donde los conceptos de paz y sus implicaciones sociales se han empezado a desarrollar, tratando de promover una **Cultura de Paz**.

La historia revela que la paz como justicia social, como satisfacción de las necesidades básicas de todas las personas, es una cuestión compleja y una tarea difícil.

En ese quehacer, la paz se ha abordado desde diferentes posiciones:

Desde la mirada que propone la fraternidad universal apoyada en lo que podría ser el origen común de la raza humana y la igualdad de las personas;

Desde la solución de los conflictos a través de un ordenamiento jurídico nacional e internacional;

Desde el establecimiento de organismos internacionales capaces de garantizar la seguridad colectiva;

Desde la visión holística, ecológica y planetaria que extiende la problemática de la paz al medio ambiente.

Desde la asunción de la paz positiva como la suma de las cuatro “**D**” (*Desarrollo, Derechos Humanos, Democracia y Desarme*), de manera que la ausencia de alguna constituye un factor de violencia. Este concepto de paz está estrechamente relacionado con el concepto de seguridad humana y el desarrollo humano.

La paz en su concepción actual es la suma de tres tipos de paces: paz directa (*regulación no violenta de los conflictos*), paz cultural (*existencia de valores mínimos compartidos*) y paz estructural (*organización diseñada para conseguir un nivel mínimo de violencia y máximo de justicia social*) (Tuvilla J., *Cultura de Paz: desafío para la educación del siglo XXI*, Junta de Andalucía.)

La Paz como un Derecho Humano

Al ser la paz un derecho humano, es responsabilidad de todos los seres humanos su construcción, aun cuando siempre estemos trabajando en ello. La paz es un proceso dinámico, que implica una forma de construir relaciones entre los seres humanos a través de las distintas formas de organización social que excluye la violencia en todas sus manifestaciones. Se inicia con el reconocimiento del derecho de las y los demás a una vida digna, hecho que se logra mediante el diálogo y la cooperación, lo cual implica reconocer la necesidad de dialogar, la voluntad de comprensión mutua y que los beneficios sean equilibrados. También requiere el reconocimiento de valores aceptados y compartidos universalmente (Tuvilla J., *Derechos Humanos, Cuaderno de actividades para educar en la Cultura de Paz*, 2004)

En la actualidad, convivir en paz es un derecho humano reconocido a través del cuerpo jurídico que sostiene la democracia y representa un gran desafío para la humanidad. Hoy la paz significa no sólo una disminución de todo tipo de violencia (*directa, estructural o cultural*), sino la condición

indispensable para que los conflictos puedan ser transformados creativamente de forma no violenta, «*de tal manera que creamos paz en la medida que somos capaces de transformar los conflictos en cooperación, de forma positiva y creadora, reconociendo a los oponentes y utilizando el método del diálogo*» (Fisas, 1998)

Cultura de Paz

La versión más ampliada del concepto de cultura de paz se encuentra en la Declaración y programa de acción sobre la **Cultura de paz**, proclamada por la **Asamblea General de las Naciones Unidas** en septiembre de 1999, en este documento la **cultura de paz** se le define como «*el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida que reflejan e inspiran:*

a) el respeto a la vida, a los seres humanos y a los derechos humanos; **b)** el rechazo a la violencia en todas sus formas y el compromiso de prevenir los conflictos violentos atacando sus causas para resolver los problemas mediante el diálogo y la negociación; **c)** el reconocimiento de la igualdad de derechos de oportunidades de mujeres y hombres; **d)** el reconocimiento del derecho de cada individuo a la libertad de expresión, opinión e información; **e)** la adhesión cultural, diálogo y entendimiento entre las naciones, entre los grupos étnicos, religiosos, culturales y entre los individuos; **f)** la promoción de una sociedad solidaria que proteja los derechos de los débiles mediante una acción sostenida y a largo plazo con miras a un desarrollo centrado en el ser humano y fundado en el apoyo mutuo; **g)** el compromiso de una plena participación en el proceso de atender equitativamente las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones actuales y futuras»⁵.

Es importante destacar que la idea de **Cultura de Paz** se estructura a partir de dos

5. ONU. (1999). Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz. Asamblea General.

documentos clave: la **Declaración de Sevilla** en 1986 y la **Conferencia de Yamoussoukro**, Costa de Marfil, en julio de 1989. Aunque, ya desde la propia carta constitutiva de la **UNESCO** en 1945, el preámbulo anotaba: «*que puesto que las guerras nacen en la mente de los hombres, es en la mente de los hombres donde deben erigirse los baluartes de la paz*». Fue la **Declaración de Sevilla**, suscrita por más de 50 científicos provenientes tanto de las ciencias sociales como de las biológicas, la que afirmó que la violencia es originada en factores culturales y no biológicos y aportó las bases científicas para demostrar que la violencia no es un componente genético de la especie humana. La Declaración concluye

que: «*La misma especie que es capaz de inventar la guerra, es capaz de inventar la paz*».

Con estas conclusiones se organiza la **Conferencia de Yamoussoukro** bajo el programa subtítulo «*Preparando el camino para la construcción de la paz*». Estas propuestas son avaladas por **Federico Mayor Zaragoza**, nuevo director de la **UNESCO** y se convierten en el hilo conductor de la **Resolución 52/15** de la Asamblea General

en la que se proclama el año 2000 como **Año Internacional de la Cultura de Paz**.

Muchas de las acciones de este Año se centraron en el Manifiesto 2000, que convocó a millares de personas alrededor de los cinco continentes en torno a una declaración común en contra de la cultura de la violencia y a favor de la cultura de paz. Los seis puntos del Manifiesto expresan:

El respeto de todas las vidas. Respeto para la vida y la dignidad de todo el mundo y todos los seres sin discriminación o prejuicio.

El rechazo de la violencia. De todas las formas de violencia: la violencia sexual, psicológica, económica y social.

Compartir con los demás, que se materializa en el fin de las exclusiones, las injusticias, al igual que los abusos políticos y económicos.

Escuchar para entender, defender la libertad de expresión y la diversidad cultural. Apoyar el diálogo. Rechazar el fanatismo.

Preservar el planeta. Es decir, contribuir a comportamientos de consumo responsables, preservar el equilibrio de la naturaleza en el planeta.

Descubrir de nuevo la solidaridad: contribuir al desarrollo de la comunidad con la total participación de las mujeres, el respeto de los principios democráticos.

Promover una **Cultura de Paz** necesariamente nos remite a pensar en procesos que implican espacios de encuentro, donde y desde la práctica educativa se pueden generar propuestas de transformación para una sociedad más justa y pacífica, otorgando voz a todos los miembros de la comunidad. Se trata de retomar el diálogo continuo entre teoría y práctica, a través de una visión de paz holística, en la que sea posible encontrar opciones y alternativas para la educación formal, no formal e informal, que permitan generar plataformas, redes de trabajo y espacios de transformación hacia una verdadera **Cultura de Paz**.

Promover una Cultura de paz requiere fomentar la concientización sociopolítica, que nos habilita para ir ejerciendo una

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 2000 «Año Internacional de la Cultura de Paz». Un grupo de Premios Nobel de la Paz, con motivo de la celebración del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, creó el MANIFIESTO 2000.

ciudadanía crítica y responsable. De este modo, se potenciará la creación de sociedades cada vez más equilibradas donde las personas sean agentes de transformación ejerciendo su poder de actuación mediante la participación activa.

La **Cultura de Paz** entendida en sus concepción amplia —*suma de derechos humanos, democracia, desarme y desarrollo humano sostenible*—, demanda, como respuesta humanizadora de la globalización, importantes esfuerzos de los sistemas educativos hacia la consecución de cuatro contratos sociales mundiales (*Grupo de Lisboa, 1995*): el contrato de las necesidades básicas destinado a suprimir las desigualdades, el contrato cultural destinado a promover la tolerancia y el diálogo entre las culturas, el contrato de la democracia encaminado hacia un sistema de gobierno mundial; y, el contrato de la Tierra para promover un desarrollo humano estable y duradero, que busca aprender a vivir juntos.

El concepto de ciudadanía, en el terreno de las ciencias sociales, provoca inevitables e interminables controversias ya que alude a otros conceptos como los derechos civiles, políticos y sociales, el concepto de justicia social, el principio de legalidad o las obligaciones de los ciudadanos. Es fundamentalmente una noción política ya que son los procesos democráticos de toma de decisiones los que determinan su significación y su alcance. Pese a esto podemos definir al ciudadano (*Heater, 1990*) como una persona que conoce cuáles son los asuntos públicos, está dotado de virtudes cívicas y es capaz de jugar un papel en la arena política. Podemos definir la ciudadanía, en relación con la **cultura de paz**, como el rasgo esencial que caracteriza a las y los miembros de una comunidad que favorecen la convivencia pacífica (*justicia social*), se comportan de acuerdo con los valores éticos que dicta la paz como derecho

humano y participan activa y públicamente en la búsqueda de soluciones alternativas y posibles a las distintas problemáticas sociales. Por extensión, su aprendizaje —*como el proceso a través del cual los miembros de esa comunidad adquieren un conjunto de competencias*— construye, concierta valores y actúa a favor del ejercicio pleno del derecho humano a la paz. Ante esto la construcción de paz es un proceso social en el que las y los ciudadanos y la sociedad civil han ido generando espacios de convivencia e incidencia, donde la participación, esencia de la democracia y clave de la socialización, constituye el mecanismo fundamental para la construcción de paz.

La **cultura de paz** exige la actuación de gobiernos libremente designados pero, principalmente, a una sociedad civil que actúe de manera autónoma y a la vez se constituya en elemento de control de la gestión de lo común, fortaleciendo así la democracia misma. La interacción entre Estado y sociedad civil remite, necesariamente, a un modelo de democracia que supera la mera representatividad para convertirse en un modelo de gestión de lo público (*democracia participativa*) en razón de una participación máxima que hace que los ciudadanos obtengan un sentimiento de pertenencia más desarrollado (*Tuvilla J., Cultura de paz y Educación para la Ciudadanía, 2006*).

TEMA / SESIÓN 2

PRINCIPIOS Y VALORES FUNDAMENTALES DE LA CULTURA DE PAZ

OBJETIVO:

- Promover el análisis y la reflexión sobre los principios y valores necesarios para construir una cultura de paz.
- Identificar a los actores involucrados en la construcción de una Cultura de Paz.

Materiales:

- Etiquetas para los nombres de las y los participantes.
- Cinta adhesiva.
- Hojas de reúso.
- Lápices o plumas.
- Apoyo visual con los conceptos básicos de la sesión sobre los principios y valores de la Cultura de Paz (Ficha Conceptual).
- Periódicos y revistas para identificar valores, actitudes y estilos de vida relacionados o no con la Cultura de Paz.
- Rotafolios
- Plumones.
- Hojas
- Prit
- 3 metros de papel cable

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I. ENCUADRE

La persona que facilita dará la bienvenida y comentará al grupo:

Hemos hablado ya de la paz como un derecho humano cuya construcción es responsabilidad de todos los seres humanos. Aún de manera informal siempre estamos trabajando en ello, ya que la paz es un proceso dinámico, que implica una forma de construir relaciones entre los seres humanos, a través de las distintas formas de organización social, donde no cabe la violencia en ninguna de sus formas.

La pregunta que seguramente nos surge ahora es ¿Cómo construimos paz, desde dónde, que valores implica? ¿Cuál es nuestra responsabilidad frente a esto? ¿Nos corresponde a nosotros hacerlo?

Se abrirá una ronda de comentarios para la participación del grupo.

La persona que facilita comentará la importancia que tiene responder a las preguntas planteadas y conocer las formas en las cuales estamos involucrado/a/s en acciones que se han socializado y de qué manera podemos hacer aportes significativos para la construcción de una **cultura de paz**.

El tema que se abordará en la sesión es: **“Principios y valores de la Cultura de Paz”** y para ello invita al grupo a realizar la siguiente dinámica.

Dinámica
“La Noticia” (Conocimiento)

Trabajo Personal

El objetivo de la dinámica es que los y las participantes se conozcan un poco más. La persona que facilita comentará que a diario recibimos noticias, buenas o malas, algunas de ellas motivo de gran alegría, por eso las recordamos con mayor claridad: *“hoy recordaremos a esas buenas noticias”*.

Se pedirá a los y las participantes anotar en una hoja de reuso que se habrá repartido previamente las tres noticias más felices de su vida. Contarán con cinco minutos para hacerlo. Posteriormente y en plenaria comentarán sus noticias. Será importante mencionar que están en un espacio de confianza y que si todos y todas están de acuerdo se podrán hacer comentarios y/o preguntas sobre lo que se comparte, de manera respetuosa.

Al finalizar la dinámica se preguntará al grupo:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Había valores involucrados en los hechos o situaciones que han descrito?
- ¿Para qué nos sirvió este ejercicio?
- ¿Cómo puede este ejercicio favorecer la construcción de una cultura de paz?

II. PARTIENDO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

Técnica
“Collage”

Trabajo grupal

La persona que facilita integrará equipos de trabajo de cuatro o cinco personas. Se pedirá que cada equipo elabore un collage, que responda a las siguientes preguntas, de acuerdo al bloque asignado a cada uno:

Bloque 1

¿Cuáles son las actitudes personales, sociales y culturales que refleja una cultura de paz?

¿Qué comportamientos puedes identificar en personas, grupos, pueblos o países que reflejen una cultura de paz?

¿Qué estilos de vida reconoces en personas, grupos, pueblos o regiones proyectan una cultura de paz?

Bloque 2

¿Cuáles son las actitudes personales, sociales y culturales que no refleja una cultura de paz?

¿Qué comportamientos puedes identificar en personas, grupos, pueblos o países que no reflejen una cultura de paz?

¿Qué estilos de vida reconoces en personas, grupos, pueblos o regiones no proyectan una cultura de paz?

Al finalizar el trabajo en grupos, se les pedirá que coloquen sus trabajos en un lugar visible

y se plantearán las siguientes preguntas generadoras para la reflexión:

- ¿Cómo se sintieron en el ejercicio?
- ¿Fue fácil o difícil realizarlo?
- ¿Les costó mucho trabajo elaborar el collage, respondiendo a las preguntas? ¿Por qué?
- ¿Podría explicar un integrante de cada uno de los equipos lo que representa su trabajo?

A partir de las respuestas, se facilita la reflexión, sobre la forma en que influyen en la construcción de paz las actitudes, los comportamientos y estilos de vida, individuales o colectivos.

Dinámica
Barómetro de los Valores⁶

Trabajo Grupal

La persona que facilita dividirá el espacio de trabajo en dos secciones. Si es posible pegará una cinta adhesiva visible en el piso como si se tratara de una cancha de tenis. Pedirá a las personas participantes que se agrupen en el centro. Una persona se situará en un extremo de la línea como si fuera el/la jueza del partido y leerá una frase un tanto ambigua de las sugeridas abajo.

Se pedirá a las y los participantes que se posicionen totalmente a la izquierda quienes están a favor del contenido de la frase. Quienes estén en contra, se colocarán totalmente a la derecha.

Comienza el debate. Si alguna persona quiere suavizar su posicionamiento extremo dará un paso al centro expresando sus razones. Otras personas que puedan sentirse convencidas por esta opinión pueden también modificar su posición.

De la misma manera podrán ir argumentando otras personas de una en una hasta que toda la gente haya podido participar.

Frases sugeridas:

La violencia siempre genera más violencia.

Siempre ha habido guerras y no lo podemos cambiar.

Educar para la paz es educar para la desobediencia.

La única forma de evitar una invasión es la violencia.

Donde hay justicia siempre hay paz.

La noviolencia es “poner la otra mejilla”.

La protesta violenta puede estar justificada por las situaciones de injusticia en la que viven algunos pueblos.

Es mejor no alargar el “barómetro” demasiado. Probablemente con las frases anteriores será suficiente para ir escuchando opiniones.

Plenaria.

Al finalizar se le preguntará al grupo:

- ¿Qué les aportó el ejercicio?
- ¿De qué manera podemos relacionar esta dinámica con nuestros valores personales y los valores que incluye la cultura de paz?
- ¿Por qué?

A partir de las respuestas se orienta la reflexión, sobre la necesidad de pensar nuestras escalas de valores personales y la forma como empatan o no con los valores que implica promover una **cultura de paz**.

6. Adaptación de: Educarueca, Dinámica-Barómetro de los Valores, consultado 6 de julio del 2014, <http://www.educarueca.org/spsp.php?article429>

III. TEORIZACIÓN

Exposición.

La persona que facilita, preparará y comparará con el grupo una presentación sobre la “Los principios y valores que inspiran la Cultura de Paz”, en la cual incluirá los elementos teórico-conceptuales más importantes sobre el tema. La información de apoyo para elaborar la presentación se encuentra en ficha conceptual y en las lecturas sugeridas como referencias bibliográficas.

Como contenidos mínimos para la presentación se proponen:

Principios de la Cultura de Paz.

Valores vinculados a la Cultura de Paz.

Actores involucrados en la construcción de una Cultura de Paz

Al finalizar se realizará una ronda de comentarios generales, preguntas y respuestas.

IV. REGRESO A LA PRÁCTICA.

Dinámica

Valores Personales y Sociales

Trabajo Personal

La persona que facilita introducirá la actividad comentando la importancia de los valores y qué es lo que entendemos por valor.

Primera parte: Se pedirá que, de manera individual, piensen en aquellos valores que son importantes para ellas y ellos, ordenándolos de más a menos importantes. Posteriormente se solicitará que cada uno/a dibuje la casa donde desearía vivir y coloque dentro los valores que ha escogido, ubicándolos de la manera que considere más adecuada (*en la*

cocina, en las ventanas, en la sala, en la puerta, etc.). Se indicará que una vez terminado se pasará a otra parte del ejercicio por lo deben guardar su trabajo para utilizarlo posteriormente.

Segunda parte: Se solicitará que formen pequeños grupos (*cuatro o cinco personas*), se les entregarán algunos anuncios y/o notas de revistas o periódicos. Se les pedirá que comenten al interior de cada grupo los anuncios y los valores que creen transmiten, así como qué valores piensa que están más reconocidos en nuestro entorno social. Se recomienda hacer una lista. A continuación, se pedirá al que haga un “*mural de una ciudad*” y que coloquen las casas que elaboraron con sus valores personales, además de los valores sociales comentados, donde le parezca adecuado. Podrán usar los anuncios para hacer el mural, así como leyendas o frases. El resultado será un gran mural de una ciudad.

Plenaria

En plenaria, se pedirá que de manera visual se contrasten los valores expresados en los trabajos personales y los analizados en los grupos, posteriormente se abrirá un debate en torno a las siguientes preguntas:

- Los valores que individualmente consideramos importantes, ¿coinciden con los que imperan socialmente? ¿Por qué?
- ¿Es importante tomar conciencia y explicar desde qué valores hacemos las cosas? ¿Por qué? ¿Por qué no? ¿Crees que es habitual hacerlo?
- ¿De qué manera tanto los valores personales como los sociales influyen en las acciones que se proponen en la Cultura de Paz?

Se abrirá una ronda de comentarios para cada pregunta con el objetivo de hacer una breve recapitulación sobre la relación que existe entre los valores que inspiran la **Cultura de Paz** y sus ámbitos de intervención.

V. CIERRE.

¿Qué aprendimos?

En plenaria, pide que de manera voluntaria se comparta lo siguiente:

- ¿Cómo te sientes al terminar esta sesión?
- ¿Consideras que es importante tener información sobre los principios, valores y actores involucrados en la construcción de una 'cultura de paz'? ¿Por qué?
- ¿Cómo crees que puedas aplicar el trabajo realizado el día de hoy en tu vida cotidiana?

FICHA CONCEPTUAL:

I. Principios que inspiran la Cultura de Paz

El 6 de octubre de 1999 se aprueba la Declaración y el Programa de Acción sobre una Cultura de Paz en la Asamblea General de las Naciones Unidas (1999, Resolución A/53/243), que en su artículo 1o señala que una **cultura de paz** es un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en:

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

d) El compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos;

e) Los esfuerzos para satisfacer las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones presentes y futuras;

f) El respeto y la promoción del derecho al desarrollo;

g) El respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres;

h) El respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información;

i) La adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre las naciones;

En el artículo 3, establece que el desarrollo pleno de una **cultura de paz** está integralmente vinculado a:

a) La promoción del arreglo pacífico de los conflictos, el respeto y el entendimiento mutuo y la cooperación internacional;

b) El cumplimiento de las obligaciones internacionales contraídas en virtud de la Carta de las **Naciones Unidas** y el derecho internacional;

c) La promoción de la democracia, el desarrollo de los derechos humanos y las libertades fundamentales y el respeto y cumplimiento universales de éstos;

d) La posibilidad de que todas las personas a todos los niveles desarrollen aptitudes para el diálogo, la negociación, la formación de consenso y la solución pacífica de controversias;

e) El fortalecimiento de las instituciones democráticas y la garantía de la participación plena en el proceso del desarrollo;

f) La erradicación de la pobreza y el analfabetismo y la reducción de las desigualdades entre las naciones y dentro de ellas;

g) La promoción del desarrollo económico y social sostenible;

h) La eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer promoviendo su autonomía y una representación equitativa en todos los niveles de la adopción de decisiones;

i) El respeto, la promoción y la protección de los derechos del niño;

j) La garantía de la libre circulación de información en todos los niveles y la promoción del acceso a ella;

k) El aumento de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de los asuntos públicos;

l) La eliminación de todas las formas de racismo, discriminación racial, xenofobia e intolerancia conexas;

m) La promoción de la comprensión, la tolerancia y la solidaridad entre todas las civilizaciones, los pueblos y las culturas, incluso hacia las minorías étnicas, religiosas y lingüísticas;

n) El respeto pleno del derecho a la libre determinación de todos los pueblos, incluidos los que viven bajo dominación colonial u otras formas de dominación u ocupación extranjera, como está consagrado en la Carta de las **Naciones Unidas** y expresado en los Pactos internacionales de derechos humanos, así como en la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales contenida en la resolución 1514 (XV) de la **Asamblea General**, de 14 de diciembre de 1960.

Así mismo en el Artículo 4 manifiesta que la educación a todos los niveles, es uno de los medios fundamentales para edificar una cultura de paz y que, en ese contexto, es de particular importancia la educación en la esfera de los derechos humanos y para la ciudadanía democrática.

La educación⁷, en el sentido más amplio del término, es el principal instrumento para la construcción de la **Cultura de Paz** cuyos elementos fundamentales son el aprendizaje y la práctica de la no-violencia activa⁸, el diálogo, la tolerancia, la solidaridad, el respeto de los derechos humanos y la lucha permanente por la justicia (Andalucía, 2002).

II. Actores involucrados en la construcción de una Cultura de Paz

En los artículos 5, 6, 7, 8 y 9 indica los roles y responsabilidades de los actores involucrados en la construcción de una **cultura de paz**:

Los gobiernos tienen una función primordial en la promoción y el fortalecimiento de una cultura de paz.

La sociedad civil ha de comprometerse plenamente en el desarrollo total de una cultura de paz.

7. En el ámbito escolar, la Cultura de Paz está estrechamente unida a la Educación para la Paz, los derechos humanos, la democracia y la tolerancia que constituyen el hilo conductor de muchas de las reformas educativas actuales.

8. La "no-violencia activa" es una metodología de acción que impulsa una profunda transformación personal y social, es una fuerza capaz de modificar la dirección violenta e inhumana de los acontecimientos actuales, promueve una nueva actitud interna y externa frente a la vida, que tiene como herramientas principales: el rechazo y vacío a las diferentes formas de discriminación y violencia, la no-colaboración con las prácticas violentas, la denuncia de todos los hechos de discriminación y violencia, la desobediencia civil frente a la violencia institucionalizada, la organización y movilización social, voluntaria y solidaria, el desarrollo de las virtudes personales y de las mejores aspiraciones humanas. Los primeros movimientos de no violencia activa son los encabezados por Mahatma Gandhi y Martin Luther King.

El papel informativo y educativo de los medios de difusión contribuye a promover una cultura de paz.

Desempeñan una función clave en la promoción de una **cultura de paz** los padres, los maestros, los políticos, los periodistas, los órganos y grupos religiosos, los intelectuales, quienes realizan actividades científicas, filosóficas, creativas y artísticas, los trabajadores sanitarios y de actividades humanitarias, los trabajadores sociales, quienes ejercen funciones directivas en diversos niveles, así como las organizaciones no gubernamentales.

Las **Naciones Unidas** deberían seguir desempeñando una función crítica en la promoción y el fortalecimiento de una **cultura de paz** en todo el mundo.

V. Valores mínimos para construir la Cultura de Paz⁹

La **Cultura de Paz**, resultado de un largo proceso de reflexión y de acción, no es un concepto abstracto, sino fruto de una actividad prolongada a favor de la paz en distintos periodos históricos y en diferentes contextos. Constituye un elemento dinamizador, abierto a las constantes y creativas aportaciones que hagamos. La educación en este proceso ocupa un importante papel pues gracias a la relación interactiva y sinérgica que mantiene con la **Cultura de paz** favorece el desarrollo del resto de ámbitos donde ésta se desarrolla y construye (Tuvilla, 2001). Es a través precisamente de la educación que las sociedades alcanzan mayores niveles de desarrollo humano, superan los prejuicios y estereotipos que segregan y separan a unos de otros, se establecen relaciones basadas en la cooperación y la participación, se aprehende y comprende el mundo diverso y

plural en el que vivimos, se desarrollan las habilidades y capacidades necesarias para comunicarse libremente, se fomenta el respeto de los derechos humanos y se enseñan y aprenden las estrategias para resolver los conflictos de manera pacífica. ¿Pero cuáles son los valores mínimos universalizables que deben orientar la Educación para la **Cultura de Paz**? En este sentido, el “*Manifiesto 2000*”, redactado por un grupo de premios Nobel, contiene los seis principios clave que definen la **Cultura de Paz** y que resumen los valores mínimos para crear espacios de paz. Los cuales se presentan a continuación.

Respetar la vida/Aprender a vivir juntos y aprender a ser

Respetar la vida es el presupuesto básico del catálogo de los derechos humanos, sin él no es posible el ejercicio de los demás derechos. Principio que está estrechamente vinculado a dos de los pilares básicos de la educación: aprender a vivir juntos y aprender a ser. Según estos pilares las misiones, entre otras, de la educación serían: «enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos». Descubrimiento del otro, de la otra que pasa forzosamente por el conocimiento de un/o/a mismo, el reconocimiento de un proyecto personal de vida y la oportunidad de tender hacia objetivos comunes orientados, desde la práctica educativa cotidiana, por unas relaciones basadas en el diálogo y la cooperación para superar las diferencias y generar un clima propicio que prevenga cualquier situación de violencia, abuso o discriminación. Por ello, respetar la vida representa para la educación el imperativo de contribuir al desarrollo integral de cada persona permitiéndole estar en las mejores condiciones para determinar, por sí misma, qué debe hacer en las diferentes circunstancias de su vida a través de la autonomía personal y el desarrollo del juicio crítico. Como

9. Publicado en: Tuvilla, J (2004): Cultura de paz: fundamentos y claves educativas. Editorial Desclee. Bilbao.

se expresa en el informe **Delors** (1996): «*Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino*». Todo proyecto educativo centrado en saber “convivir juntos” va unido, por otro lado, a otros valores esenciales como la libertad y la seguridad. Esto significa no sólo la exigencia ética y normativa de favorecer en todo proceso de enseñanza y aprendizaje el ejercicio de la autonomía personal desde la libre expresión de ideas, sino también la creación de espacios de confianza que posibiliten la resolución creativa y pacífica de los conflictos de tal modo que los centros educativos sean lugares justos y seguros.

Derecho a la Paz/Rechazar la violencia

La proclamación de los derechos humanos, entre ellos el derecho individual y colectivo a la vida y a la paz, constituye uno de los logros más significativos de la humanidad. Sin embargo, es también uno de los más frágiles. En un mundo convulsionado por las diferencias y las desigualdades estructurales son fuentes de conflictos, a veces, no resueltos y permanentes.

Rechazar la violencia y favorecer su prevención constituye un principio motor de la educación y una de las finalidades que deben orientar los proyectos de los sistemas educativos.

Justicia Social/Compartir con los demás

Toda práctica educativa, como defendió con tanto empeño **Paulo Freire**, implica una concepción del ser humano y del mundo. La **Cultura de Paz** a través de la educación responde a una concepción del mundo que aspira a que prevalezcan los derechos humanos y la justicia social. Ambas cuestiones, educación y justicia social, no han caminado

tradicionalmente juntas y han supuesto, en muchos momentos, controversias irreconciliables. Considerarlas unidas, en estos momentos, significa reconocer: primero, la exigencia y presión de la situación real del mundo y su proyección de un futuro posible que demanda reformas urgentes, que responden al deber ético y político de construir una **cultura de la paz**; segundo, la aceptación de la educación como tarea ética y política que constituye un cúmulo de prácticas sociales que siempre plantean cuestiones sobre los propósitos y criterios para la acción, sobre la aplicación de recursos y sobre la responsabilidad y las consecuencias de dicha acción; tercero, el análisis crítico del papel desempeñado por las instituciones escolares en la deslegitimación de las desigualdades sociales a través de su estructura u organización como de su propuesta curricular (Connell, 1997); y cuarto, la incapacidad de la sociedad de producir transformaciones en otros ámbitos que implica que estas se conduzcan a través casi siempre de la educación.

Esta controversia nos lleva a considerar que la formación de la ciudadanía debe ser un factor de cohesión social que tenga en cuenta la diversidad de los individuos y de los grupos humanos y al mismo tiempo evite cualquier tipo de exclusión. Así, la educación para la **Cultura de paz** se ve obligada a asegurar que cada persona se sitúe dentro de la comunidad a la que pertenece, al mismo tiempo que se le suministran los medios de apertura a otras comunidades.

La **Cultura de Paz** es por esencia una cultura de la cooperación que implica la exigencia de una verdadera toma de conciencia sobre su doble papel: educativo y como instrumento para el cambio social.

Tolerancia y Respeto/Escuchar para comprender

Los principios anteriores requieren de la

La Cultura de Paz como conjunto de valores, consensuados a escala mundial, es la pieza clave de una ética global que reorienta las relaciones de los seres humanos entre sí, y de estos con su medio natural. Como ha indicado María Novo (1995): “Autorrealizarse sería, desde esta perspectiva, realizarse en y con todo lo existente”.

escucha activa para hacer del diálogo, no sólo la presencia o existencia de puntos de vista y de valores opuestos, sino una disposición decidida a favor de la democracia. El diálogo implica la tolerancia y el respeto a las diferencias como clave esencial de la práctica democrática en la que los actores prestan atención activa con su pensamiento y acción a las diferentes opiniones, creencias y valores que difieren de los propios. Es, además, elemento imprescindible de la cooperación y constituye la

esencia de la **Cultura de Paz** que debe estar presente en el encuentro entre las personas y sus realidades históricas y éticas diversas. Encuentro y descubrimiento que a través del aprendizaje dialógico favorece y permite el consenso sobre un conjunto mínimo de valores que permiten construir y organizar un mundo donde las necesidades humanas básicas de todos sean satisfechas, superando así las tensiones y los conflictos a través del respeto y ejercicio de los derechos humanos. “Convivir juntos”, fundamento de la paz, exige pues una relación entre “yo” y “tú” sin imposiciones, en la que cada cual advierte un intercambio y hay beneficio recíproco desinteresado, de manera tal, que a través de esa experiencia se vayan creando, poco a poco, mayores espacios de confianza. El diálogo es un principio y un método pedagógico que orienta todo proceso de enseñanza-aprendizaje

Derecho a una vida Digna/Conservar el Planeta

La problemática ambiental constituye, en la actualidad, un importante tema de reflexión y de preocupación tanto para la sociedad como para los organismos internacionales, pues su gravedad pone en peligro no sólo

la capacidad de los seres humanos de disponer de los recursos naturales necesarios para su bienestar, sino la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus necesidades más elementales y alcanzar un nivel de desarrollo humano semejante al nuestro. La propia definición de paz lleva implícita una estrecha relación entre el concepto de desarrollo humano sostenible, la democracia y el ejercicio mismo de los derechos humanos.

Es evidente que el derecho a llevar una vida digna requiere de un entorno medioambiental saludable, pues el ser humano tiene necesidad de vivir en unas condiciones que le permitan su desarrollo personal de modo saludable en el plano físico, mental y social. Como se expresó en la **Declaración de Estocolmo** (1972) el ser humano tiene el derecho fundamental a la libertad, a la igualdad y a unas condiciones de vida satisfactorias, en un medioambiente de calidad que le permita vivir dignamente y en bienestar. De tal manera, proteger y mejorar el entorno natural constituye un deber tanto para las presentes como las futuras generaciones. Esto exige, sin lugar a dudas, que toda acción encaminada a afirmar ese derecho debe inspirarse en dos principios: equidad, necesaria para asegurar un acceso justo a los recursos naturales en relación con un desarrollo económico y social centrado en el ser humano, y la participación de la sociedad civil como clave esencial para cualquier estrategia orientada a la acción. Es por ello que la educación ambiental se define como¹⁰: un proceso permanente a través del cual los individuos y la comunidad cobran conciencia de su medio y adquieren los conocimientos, los valores, las competencias, la experiencia y la voluntad de actuar de forma individual o colectiva en la resolución de los problemas ambientales presentes y futuros.

¹⁰ Según la Conferencia de Tbilisi (1977).

Redescubrir la Solidaridad/Cooperación y generosidad

El concepto de solidaridad adquiere en la actualidad un significado ético que designa la convicción de que cada persona debe sentirse responsable de todas los demás como requisito que nos ayuda a vivir mejor unos con otros, en un encuentro necesario y libre, en el que cada cual gracias a la cooperación, el desinterés y la generosidad, ofrece lo mejor de sí para el bien de la comunidad, a la vez, que desarrolla también todas sus potencialidades. Pero el significado ético de la solidaridad debe también completarse de una forma nueva de leer la realidad de manera crítica que nos alerta y previene de algunos peligros como son la presión que ejercen los países desarrollados sobre los países empobrecidos;

los límites de un crecimiento económico imposible de universalizar con la consiguiente existencia de una nueva ciudadanía que emerge desprovista de algunos derechos; el peso del pensamiento único que impone la globalización económica y el control social a través del dominio exclusivo y excluyente de los medios de comunicación e información, entre otras cosas. Estos obstáculos o desafíos que ponen en peligro la cohesión social demandan una cultura de la solidaridad disidente (Aranguren, 1997) con otros modelos, caracterizada por valores éticos que no buscan el resultado inmediato e individual sino la eficacia en la realización de proyectos de reinserción social, de creación de bienes y servicios necesarios para la población excluida; promueve un movimiento social y ciudadano desde la adquisición y formación

PRINCIPIOS/VALORES	DEFINICIÓN
Respetar la vida	Presupuesto básico del catálogo de los derechos humanos. sin el cual no es posible el ejercicio de los demás derechos.
Rechazar la violencia	Implica tanto el rechazo explícito de la violencia como la prevención de su aparición.
Compartir con los demás	La cultura de paz es por esencia una cultura de la cooperación. Compartir con los demás implica enfatizar la cooperación como método pedagógico, y remite a la participación.
Escuchar para entender	Para dialogar se requiere capacidad de escucha activa. El diálogo sincero y sin temores implica tolerancia y el respeto a las diferencias como clave esencial de la democracia.
Conservar el planeta	La definición de paz lleva implícita una estrecha relación entre el concepto de desarrollo humano sostenible, la democracia y el respeto por los derechos humanos. Respetar y cuidar a todos los seres vivos del planeta.
Redescubrir la solidaridad	La solidaridad adquiere en la actualidad un significado ético que designa la convicción de que cada persona debe sentirse responsable de todos los demás como requisito que nos ayuda a vivir mejor unos con otros, en un encuentro necesario y libre, en el que cada cual gracias a la cooperación, el desinterés y la generosidad, ofrece lo mejor de sí para el bien de la comunidad, a la vez, que desarrolla también todas sus potencialidades.

Fuente: Tuvilla Rayo, J (2003): Valores mínimos para crear en la escuela, espacios de paz. En AAVV: Actas del I Congreso Hispanoamericano de educación y Cultura de Paz. Universidad de Granada, Granada

ética de la ciudadanía que participa en un proceso comunitario a favor de la justicia; y constituye una experiencia de reencuentro y acercamiento con los otros desde la solidaridad y la esperanza.

En marzo de 1999, un grupo de Premios Nobel de la Paz, reunidos en París, con motivo del quincuagésimo aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, redacta un manifiesto, denominado “*Manifiesto 2000 para una cultura de paz y de no violencia*”. Los catorce Premios Nobel que se citan a continuación han sido los impulsores y primeros signatarios del Manifiesto: **Norman Borlaug; Adolfo Pérez Esquivel; Dalai Lama; Mikhall Sergejevich Gorbachov; Mairead Maguire; Nelson Mandela; Rigoberta Menchu Tum; Shimon Peres; José Ramos Horta; Joseph Roblat; Desmond Mpilo Tutu; David Trimble; Elie Wiesel; Carlos Felipe Ximenes Belo.**

La Asamblea General de las Naciones Unidas en noviembre de 1997, proclamó el año 2000, el **Año Internacional de la Cultura de Paz**. La **UNESCO** coordina las actividades del Año Internacional de la **Cultura de Paz** en el mundo entero. Más de 75 millones de firmas se han sumado al manifiesto, cuyo texto es el siguiente:

«Reconociendo mi parte de responsabilidad ante el futuro de la humanidad, especialmente para los niños de hoy y de mañana, me comprometo en mi vida diaria, en mi familia, mi trabajo, mi comunidad, mi país y mi región a:

Respetar la vida y la dignidad de cada persona, sin discriminación ni prejuicios;

Practicar la no violencia activa¹¹, rechazando la violencia en todas sus formas: física, sexual, psicológica, económica y

social, en particular hacia los más débiles y vulnerables, como los niños y los adolescentes;

Compartir mi tiempo y mis recursos materiales cultivando la generosidad a fin de terminar con la exclusión, la injusticia y la opresión política y económica;

Defender la libertad de expresión y la diversidad cultural privilegiando siempre la escucha y el diálogo, sin ceder al fanatismo, ni a la maledicencia y el rechazo del prójimo;

Promover un consumo responsable y un modo de desarrollo que tenga en cuenta la importancia de todas las formas de vida y el equilibrio de los recursos naturales del planeta;

Contribuir al desarrollo de mi comunidad, propiciando la plena participación de las mujeres y el respeto de los principios democráticos, con el fin de crear juntos nuevas formas de solidaridad».

11. Se refiere al uso de la fuerza y la coerción que con frecuencia son necesarias, sin que esto implique el uso de la violencia, generalmente quienes la practican rechazan el uso de la violencia y no desean dañar a otras personas y relaciones..

TEMA / SESIÓN 3

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE PAZ

OBJETIVO:

- Identificar los ámbitos de acción para la incidencia en la construcción de una cultura de Paz.

Materiales:

- Cinta adhesiva.
- Hojas de reúso.
- Lápices o plumas.
- Apoyo visual con los conceptos básicos en la sesión sobre los ámbitos de intervención de la Cultura de Paz (Ficha Conceptual).
- Una caja de cartón pequeña
- 2 videos para el 'Análisis de Casos'

el rechazo de la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de democracia, libertad, justicia, solidaridad, cooperación, pluralismo y tolerancia, así como la comprensión tanto entre los pueblos como entre los grupos y las personas sin importar sexo, etnia, religión, nacionalidad o cultura.

Desde esta concepción podemos afirmar que la **Cultura de Paz** se vincula con todas las áreas de la vida en sus diferentes niveles: personal, social, comunitario, nacional e internacional; que involucra actores diversos, hace uso de diferentes procesos para su apropiación, que requiere de conocimientos, de práctica y de apropiación para hacerla realidad. Será necesario identificar cuáles son nuestros ámbitos de incidencia y dónde nuestras acciones pueden hacer aportes para la construcción de una **Cultura de Paz**. Hoy hablaremos de los ámbitos de intervención de la **Cultura de Paz**.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I. ENCUADRE

La persona que facilita dará la bienvenida y comentará al grupo:

Recuperemos el concepto de **Cultura de Paz** que la señala como un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto de la vida, de la persona humana y de su dignidad, de todos los derechos humanos;

Dinámica

'Intercambio de Problemas'

Trabajo Personal

El objetivo de la dinámica es que las y los participantes se conozcan un poco más.

La persona que facilita pedirá a las y los

integrantes del grupo que escriban en un papel un problema personal que hayan tenido con alguna persona o con un grupo. Que describan las causas del conflicto que puedan identificar y el desenlace que tuvo, es decir, si hubo solución o no y las circunstancias en las que se dio. Es importante recordarle al grupo que están en un espacio de confianza y de respeto. Una vez terminado, pedirá que doblen las hojas y las depositen en una caja.

Plenaria

Concluido el proceso de escritura, en plenaria, cada una, cada uno de los integrantes del grupo tomará una papeleta de la caja, la leerá interiorizando el contenido. La persona que facilita solicitará que, de manera voluntaria, se haga una exposición ante las y los demás integrantes del grupo del texto leído, como si el problema fuese propio.

Al finalizar la dinámica se preguntará al grupo:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Para qué nos sirvió este ejercicio?
- ¿Cómo puede este ejercicio favorecer la construcción de una Cultura de paz?

II. PARTIENDO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

Técnica
"Café Ciudadano"

Trabajo Grupal

La persona que facilita pedirá a las y los participantes que integren ocho grupos o "mesas de café ciudadano", para que en 8 rondas de 7 minutos de duración compartan y charlen en torno a las siguientes preguntas. Es

importante comentar que los aportes deben centrarse en acciones concretas:

1. ¿Cómo puede promoverse la Cultura de paz desde la educación? ¿Quiénes son los agentes involucrados para hacerlo?

2. ¿Cómo se pueden hacer aportes para la construcción de una Cultura de paz, desde la promoción del desarrollo económico y social sostenible? ¿Quiénes son los agentes involucrados para hacerlo?

3. ¿De qué manera el respeto a los derechos humanos promueve la construcción de una Cultura de paz? ¿Quiénes son los agentes involucrados para hacerlo?

4. ¿De qué manera garantizar la igualdad entre hombres y mujeres favorece la construcción de paz? ¿Quiénes son los agentes involucrados en estos procesos?

5. ¿De qué manera fortalecer la participación democrática impulsa la construcción de paz? ¿Quiénes son los agentes involucrados en hacer que esto sea una realidad?

6. ¿Cómo la comprensión, la tolerancia y la solidaridad hacen aportes a la construcción de paz? ¿Quiénes son los agentes involucrados en facilitar que esto suceda?

7. ¿De qué manera el apoyo a la comunicación participativa y la libre circulación de información y conocimientos favorecen la construcción de paz? ¿Quiénes son los agentes involucrados en hacer esto una realidad?

8. ¿Cuáles serían las formas para promover la seguridad internacional como un aporte para la construcción de paz? ¿Quiénes son los agentes involucrados en hacer esto posible?

En cada grupo o “*mesa de café ciudadano*” se nombrará un anfitrión o anfitriona, quien tendrá a su cargo la pregunta asignada a esa mesa; así mismo será el, la encargada de mantener el hilo de la conversación, monitorear el tiempo y registrar las ideas importantes.

Al terminar el tiempo de la primer ronda de cada grupo, todos y todas las participantes, con excepción de quien funge como anfitrión/a cambiarán de grupo (*cada persona puede ir a un grupo diferente, la idea es que quede el mismo número de personas en cada equipo, de forma que conversarán en cada ronda con un grupo de personas distintas, es importante que siempre vayan a una “mesa de café ciudadano” en la que no hayan participado, para intervenir en la discusión de todas las preguntas*).

La persona que se queda en el grupo inicial (*anfitrión/a*), recibe a sus nuevos “*invitado/a/s*” y les explica de qué se ha hablado en el grupo anterior y con ellos y ellas establece una nueva conversación en torno a los aportes realizados por los grupos anteriores para propiciar el enriquecimiento y la innovación en la discusión.

Se realiza la misma dinámica hasta terminar ocho rondas, de tal forma que todos los y las participantes agoten las preguntas.

En plenaria

La persona que facilita preguntará al grupo, cómo se sintió después del ejercicio y solicitará a las y los participantes que fueren “*anfitriones*” que comenten las ideas más

importantes. Posteriormente se abre una ronda de comentarios en torno a las siguientes preguntas.

- ¿Qué les aportó el ejercicio?
- ¿Fue fácil o difícil relacionar los temas asignados a las mesas con la Cultura de Paz? ¿Por qué?
- ¿Podría la. el anfitrión de cada mesa hacer un breve recuento de lo conversado?
- Si pensamos en los ocho temas que se conversaron en las mesas ¿Cuáles consideran que son los tres más importantes. en relación a la Cultura de Paz? ¿Por qué?

III. TEORIZACIÓN

Exposición.

La persona que facilita, preparará y compartirá con el grupo una presentación sobre la “*Los ámbitos de intervención de la Cultura de paz*”, donde se incluirán los elementos teórico-conceptuales más importantes sobre el tema. La información de apoyo para elaborar la presentación se encuentra en Ficha Conceptual y en las lecturas sugeridas como referencias bibliográficas.

Como contenidos mínimos para la presentación se proponen:

Ámbitos de acción o intervención de la cultura de paz.

Cultura de paz a través de la educación.

Desarrollo Social y Económico Sostenible.

Respeto a todos los Derechos Humanos.

Igualdad entre hombres y mujeres.

Participación Democrática.

Comprensión, tolerancia y solidaridad.

Comunicación participativa y libre circulación de información y conocimientos.

Desarme

Acciones para construir una Cultura de Paz

al finalizar se realizará una ronda de comentarios generales, preguntas y respuestas.

- ¿Qué valores están ausentes en los escenarios que se presentan en cada uno de los videos?
- ¿De qué manera tanto los valores personales como los sociales influyen en las acciones que se presentan en los videos siendo estos diferentes ámbitos de intervención de la Cultura de Paz?
- ¿Qué acciones sugerirían en cada caso para promover una cultura de paz?

Se abrirá una ronda de comentarios para cada pregunta con el objetivo de hacer una breve recapitulación sobre la relación existente entre los valores que inspiran la **Cultura de Paz** y sus ámbitos de intervención.

IV. REGRESO A LA PRÁCTICA.

Dinámica
Análisis de Videos

Trabajo Grupal

La persona que facilita comentará al grupo que se proyectarán dos videos que reflejan situaciones en las cuales no existe **Cultura de paz** y hacen referencia a algunos de los ámbitos de acción revisados durante la teorización (*Cultura de paz y educación, participación democrática, respeto a los derechos humanos, desarrollo social y económico sustentable, tolerancia y solidaridad, comunicación participativa, desarme, etc.*), posteriormente se realizará un análisis y reflexión colectiva en torno a ellos.

Se presentarán las siguientes preguntas como guía para el análisis:

- ¿En qué ámbito de intervención se ubica cada uno de los videos presentados?
- ¿Quiénes son los actores involucrados en la acción?

V. CIERRE.

¿Qué aprendimos?

En plenaria, pide que de manera voluntaria se comparta lo siguiente:

- ¿Cómo te sientes al terminar esta sesión?
- ¿Habían pensado alguna vez que la Cultura de Paz se vinculaba a ámbitos tan diversos?
- ¿Consideras que es importante tener información sobre los ámbitos de intervención, en la construcción de una Cultura de paz? ¿Por qué?
- ¿Cómo crees que puedas aplicar el trabajo realizado el día de hoy en tu vida cotidiana y en el trabajo de tu organización?

FICHA CONCEPTUAL:

I. Ámbitos de acción para la construcción de una cultura de paz

La Declaración y el Programa de Acción sobre una Cultura de Paz (1999, Resolución

A/53/243) identifican ocho ámbitos de intervención para los diferentes actores en la promoción de una **cultura de paz** a nivel local, nacional e internacional. A continuación describiremos cada uno de ellos:

I.1 Cultura de paz a través de la educación.

La **Cultura de Paz** implica para la educación cuatro ámbitos de actuación (Andalucía, 2002):

El aprendizaje de una ciudadanía democrática, dirigida a la formación de ciudadanos y ciudadanas responsables, facilitando los conocimientos y competencias necesarias para hacer posible una participación activa; creando las posibilidades de diálogo y de reflexión, de resolución no violenta de los conflictos, así como los espacios de consenso, comunicación y de interacción que susciten la toma de conciencia de los derechos y deberes de cada uno, de las normas de comportamiento y de los valores compartidos, así como de las cuestiones éticas implícitas en cada una de las acciones y en las problemáticas actuales. Formación que orientada a la construcción de la Paz debe considerarse como un proceso constante en tres dimensiones estrechamente ligadas: una dimensión cognitiva (*asimilación de ideas, conceptos, sistemas...*), una dimensión social (*conjunto de actitudes propias de las prácticas democráticas ejercidas en distintos momentos y en todas las etapas de la vida*) y una dimensión afectiva (*reconocimiento e interiorización de valores*).

La educación para la paz.

Los derechos humanos, la democracia y la tolerancia, como verdadero aprendizaje social, permite no sólo la adquisición de los conocimientos esenciales sobre la sociedad y la mejor forma de participar en ella (*aprender a*

vivir consigo mismo, con los demás y con la naturaleza), sino que exige también la adquisición de aquellos conocimientos y estrategias de transformación, de maneras de conducirse por nuevos valores, socialmente construidos, que respondan con creatividad a las nuevas problemáticas planteadas en el presente y en el futuro. En la actualidad para la Educación para la paz, los derechos humanos, la democracia y la tolerancia son consideradas, tanto a escala regional como internacional, no sólo como necesidad de las sociedades para hacer frente a los cambios y buscar alternativas a los problemas mundiales, sino como la finalidad esencial del derecho a la educación.

La mejora de la convivencia.

Unida estrechamente a la organización y funcionamiento de la sociedad, es la suma de interrelaciones entre los elementos que la componen, como un sistema abierto que a través de la cooperación resuelve favorablemente los conflictos que en ella se dan desde la autonomía y la responsabilidad compartida.

La prevención de la violencia, dada a través de la mejora de la cultura y el clima social, del desarrollo de habilidades sociales y comunicativas, el aprendizaje y práctica de las diferentes técnicas de resolución pacífica de los conflictos, del desarrollo de la inteligencia emocional y la aplicación de programas globales de educación para la paz con la implicación y participación directa de todos los miembros de la comunidad y de los más amplios sectores posibles de la sociedad.

1.2 Desarrollo económico y social sostenible.

Hablar de desarrollo económico y social sostenible en relación a la **cultura de paz** implica la reducción de las desigualdades económicas y sociales, la erradicación de la pobreza, garantizando la seguridad alimentaria sostenible, la justicia social, las soluciones duraderas a los problemas de la deuda, el fomento de la autonomía de la mujer, la generación de medidas especiales para grupos con necesidades especiales y la sostenibilidad ambiental. Sin embargo esto no siempre sucede, para una mayor claridad sobre esta afirmación retomaremos el concepto de “desarrollo”.

El desarrollo, conforme la Declaración sobre el **Derecho al Desarrollo** (1986), es «un proceso global económico, social, cultural y político, que tiende al mejoramiento constante del bienestar de toda la población y de todos los individuos sobre la base de su participación activa, libre y significativa y en la distribución justa de los beneficios que de él se derivan»¹¹.

Pero también, el desarrollo es un derecho humano, y lo es en función de las acciones que de él derivan y que generan un mayor bienestar y una vida digna para todas las personas. Por ejemplo, para que los pobladores de una comunidad rural en una zona de alta marginación gocen de su derecho al desarrollo, no bastaría con el beneficio aparente derivado del establecimiento de un corredor de maquiladoras que generen un amplio número de empleos y por tanto mayor ingreso que el que hasta ese momento obtenían de trabajar la tierra.

Para ejercer y disfrutar de su derecho al desarrollo son fundamentales también los medios empleados, los procesos originados y sus consecuencias para el disfrute de una vida digna. Si los derechos humanos laborales no son respetados en la maquila, si el nuevo

esquema productivo se impone a la comunidad como única opción de superación de la pobreza rompiendo el tejido social, obligándoles a dejar sus formas tradicionales de producción, a perder las tierras que eran su único patrimonio, no se está dignificando su vida (Terán, *Rostros y Voces A.C. y Citizen Digital Facilitation*).

En este sentido, el derecho al desarrollo exige, necesariamente, manejar el enfoque de integralidad de los derechos humanos, en virtud de este derecho «*todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y a disfrutar del él*»¹².

Si analizamos lo anterior, nos damos cuenta que los modelos económicos basados en la acumulación del capital y la explotación intensiva de los recursos naturales, no son compatibles con el término “desarrollo social y económico sostenible”, puesto que sustentan la riqueza de unos pocos en la carencia de la gran mayoría, asimismo generan sistemas de dependencia y despojo neocolonial que han abierto brechas abismales entre los países más ricos y los más empobrecidos. La utilización de energías no renovables, sumada a la intensiva explotación de la naturaleza para alimentar un mercado de consumo desenfrenado, ponen claramente en riesgo el futuro del planeta y el de las generaciones futuras que en él habitarán.

Por lo anterior y tomando como base la declaración de la **ONU** citada anteriormente, podemos afirmar que los estados, organismos y empresas que han promovido y promueven la implantación de modelos económicos ajenos al desarrollo social y económico sostenible, cometen una clara violación a los derechos humanos de las personas y por

11. Preámbulo de la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.

12. Artículo 1, párrafo 1 de la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.

tanto no promueven una cultura de paz.

I.3 Respeto de todos los derechos humanos¹³.

Los derechos humanos y la **cultura de paz** son complementarios. Cuando predominan la guerra y la violencia no se pueden garantizar los derechos humanos pero, al mismo tiempo, sin derechos humanos en todas sus dimensiones, no puede haber **Cultura de paz**. Consideramos importante para la mejor comprensión de la relación que existe entre derechos humanos y cultura de paz, hacer una breve reseña que ayudará a encontrar los elementos que expliquen esta relación.

Los grupos humanos en todas las épocas han creado códigos y pautas de comportamiento para organizar la vida en sociedad. Dichos códigos responden a los principios y valores centrales para cada cultura en un momento determinado. Se componen de normas derivadas de estos principios, e incluyen derechos y deberes de los individuos y grupos.

Sin embargo, el alcance y el significado de tales derechos no es siempre igual. Estos dependen de la manera como entendemos al ser humano y al tipo de sociedad que queremos forjar. Así, esos códigos y normas son productos culturales, hechos por seres humanos y, por lo tanto, susceptibles de ser modificados a lo largo del tiempo, adecuándose a las nuevas necesidades que se presentan y a los contextos cambiantes donde habitamos.

Se reconocen seis particularidades en la forma de entender los derechos humanos. La primera de ellas, es que los derechos humanos son una construcción social, enmarcada dentro de unos determinados contextos políticos y representaciones culturales, sin las cuales su existencia habría sido impensable. La segunda particularidad es su carácter

universal. Hoy en día, nadie parece dudar de su validez y papel que los derechos humanos juegan en la construcción de sociedades democráticas y pacíficas, respetuosas de la dignidad inherente a cada uno de nosotros, en las que los seres humanos nos reconocemos como iguales en medio de las diferencias, y en las que promovamos la libertad de crear y transformar el mundo para nuestro beneficio tanto individual como colectivo¹⁴.

Una tercera particularidad de los derechos humanos es ser un código de conducta por el cual tanto los estados como la comunidad internacional y los ciudadanos debemos regir nuestras acciones. Esto ha implicado, a su vez, que este conjunto de valores se hayan positivizado¹⁵.

La cuarta particularidad se refiere a que los derechos humanos no son conceptos estáticos; al contrario, a lo largo de los siglos, su contenido ha ido evolucionando y ampliándose gradualmente en respuesta a las demandas de hombres y mujeres que buscaban transformar las condiciones políticas, económicas y sociales de una época determinada". En numerosos documentos internacionales ya se han creado mecanismos, instancias y procedimientos para su protección, prevención, promoción y garantía. Así, tenemos una primera generación de derechos llamados los derechos civiles y políticos, compilados en el **Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos** de 1966, con el cual se busca promover la participación activa de todos y todas en la elaboración de las leyes y en el ejercicio del poder político. Los derechos de segunda generación, consagrados en el **Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, también en 1966, exigen la intervención de los ciudadanos para garantizar un acceso igualitario a los derechos económicos, sociales y culturales. La creación de esta generación de derechos, coincide con la

13. Publicado en: Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, Programa de Educación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, Bogotá

14. El carácter universal de los derechos humanos, sin embargo, es relativamente nuevo. Sólo a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, se empezaron a concebir como un consenso universal. La participación en la redacción de este documento de expertos provenientes de países disímiles cultural y políticamente, lo convierte en el primer documento sobre derechos humanos construido con aportes de diferentes tradiciones filosóficas y religiosas y le otorga su validez en muchos rincones del planeta Ver: Hollenbach, David (2003) *The Global Face of Public Faith. Politics, Human Rights and Christian Ethics*. Washington D.C.

15. Por positivización se entiende el proceso mediante el cual ciertos parámetros y normas de comportamiento y conducta entran dentro de los códigos legales y normas formales de los estados.

ampliación del concepto de ciudadanía y con el afianzamiento de los principios de la democracia participativa. Así, se pide que los estados garanticen a todos y todas, sin distinción de clase, raza, etnia, género, religión o procedencia, los derechos a la salud, a la educación, a la protección social, y la creación de condiciones que posibiliten un ejercicio real de las libertades civiles y políticas y promuevan una vida digna para todas las personas, en la cual las necesidades básicas estén aseguradas y satisfechas. Los derechos de tercera generación¹⁶, al igual que los derechos de segunda generación son derechos colectivos, pero hacen referencia a determinados grupos, tradicionalmente discriminados, que reclaman legítimos derechos¹⁷ y dentro de ellos están también los derechos al medio ambiente sano y a la paz, que «...tienen como finalidad preservar la especie humana y proteger los derechos de las generaciones futuras. Se trata básicamente de derechos que permiten hacer frente a los peligros que surgen del uso indiscriminado de los recursos naturales, la contaminación ambiental, el armamentismo creciente y el crecimiento desordenado de la sociedad industrial.»

La quinta particularidad es que todos los derechos consagrados en cada una de las tres generaciones de derechos son considerados inalienables, interdependientes e indivisibles. Es decir, que todos los seres humanos somos poseedores de dichos derechos desde el momento en que venimos al mundo, sin importar nuestro origen, ni la clase social a la que pertenecemos, ni el grupo étnico o racial del cual hacemos parte, ni el sexo que nos tocó al nacer, ni la creencia religiosa por la que optemos. Además, ninguno de los derechos puede ser quitado a nadie por nadie y todos son condición para que los demás puedan gozarse y ejercerse.

La sexta particularidad es que los derechos humanos, al ser una construcción social,

ligada a un tiempo y a unas condiciones sociales, económicas, políticas y culturales, son mucho más que un documento de buenas intenciones. Ellos están enraizados en nuestras concepciones sobre lo que somos y merecemos como seres humanos y en las aspiraciones y sueños que construimos para nuestras sociedades.

En esa medida, los derechos humanos son también una realidad vivida y practicada en la cotidianidad de nuestras vidas, tal y como lo dijo **Eleanor Roosevelt**, la norteamericana que hizo parte del grupo redactor de la Declaración de 1948: «... ¿dónde empiezan los derechos humanos universales? Pues en pequeños lugares, cerca de nosotros, en lugares tan próximos y tan pequeños que no aparecen en los mapas. Pero esos son los lugares que conforman el mundo del individuo: el barrio en que vive; la escuela o la universidad en que estudia; la fábrica, el campo o la oficina en que trabaja¹⁸...» Es allí, entonces, en esos escenarios cotidianos, donde tenemos que potenciarlos, vivirlos y hacerlos una aspiración y un sueño, reales para todos y todas. Es decir, que los derechos humanos trascienden el ámbito de lo puramente legal y se instalan en las prácticas y en los comportamientos, en las formas como se asumen las relaciones con los otros en el día a día. En esta medida, hacer de los derechos humanos una realidad vivida, implica salir de la dicotomía entre vulnerador y vulnerado y ubicarlos en el ámbito de lo cotidiano, es pasar de pensar al sujeto de derechos como sujeto vulnerado o vulnerador a potenciarlo como un sujeto activo que ejerce sus derechos y que, en la medida que lo haga, puede o no ser un sujeto promotor de una **cultura de paz**.

I.4 Igualdad entre hombre y mujer.

Este ámbito podríamos sintetizarlo en la importancia de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres a partir de la plena participación de las mujeres en la toma de

16. Surgen en la segunda mitad del siglo XX y durante la primera década del XXI.

17. Esta tercera generación se configura a través de declaraciones sectoriales tales como la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1969), la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001) y la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)

18. Eleanor Roosevelt, "En nuestras manos", en: OCNUDH y MEN. ABC. La enseñanza de los derechos humanos.

decisiones económicas, sociales y políticas, en la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia contra la mujer, el apoyo y la asistencia a las mujeres en situación de vulnerabilidad y/o violencia.

Sin embargo citaremos las reflexiones de algunas autoras que abonarán elementos para dar mayor sentido a este apartado.

Florence Thomas¹⁹ dice: «en el devenir de una sociedad que ha legitimado la guerra(...) las persistentes demandas de paz de amplios sectores de población(...) se han respondido ofreciendo una paz cosificada, que se comercia, se subasta, (...) una paz circunscrita por los límites del pensamiento patriarcal, un pensamiento que atraviesa tanto a las mujeres como a los hombres, aunque de manera diferente a unas y otros (...) la paz se vive, se respira, se construye día a día y para ello... se necesita voluntad y la creación de condiciones para gestarla, ponerla en circulación y permitir que fluya en un movimiento permanente que potencie la vida y la esperanza». La reflexión de evidencia la complejidad de una gestión eficiente y sustentable de los conflictos, la renuencia hegemónica a “darle un chance a la paz”, aunque forma parte de los derechos humanos de tercera generación: solidaridad, derecho a la vida y a la paz.

Della Pia afirma que educar para la paz no necesita justificación, ya que la escuela tiene que educar para la vida y en la vida hay que saber convivir (2003:13-15).

María Dolores Mirón comenta que «en el mundo griego antiguo, el trabajo de la lana era asunto de mujeres, así como un símbolo del correcto cumplimiento de los papeles femeninos de género (...) las mujeres estaban excluidas de la guerra (...) de ahí que pudieran ser más fácilmente asociadas a la paz que los hombres (...) existía, por tanto, una fuerte conexión simbólica entre el trabajo textil, la

paz y el mantenimiento del orden de género.» Continúa: «Como en un discurso, las mujeres entrelazan los diferentes hilos, equivalentes a las palabras, para formar tejidos, frases que contienen sus sentimientos y preocupaciones, en una forma de lenguaje específicamente femenino.»

Es así como en el siglo V A.C., en medio de la guerra griega del Peloponeso, ante la pregunta de un comandante sobre cómo arreglarla enmarañada madeja de los asuntos públicos en el país, **Lisístrata** responde: «es como cuando estamos hilando, si se nos enreda la madeja, la sacamos del huso, halando para acá, halando para allá, tirando de un lado a otro. Si nos dejan, eso mismo haremos, desenredaremos igualmente la guerra, despachando embajadores a uno y otro lado.» Sin embargo, como afirma **Carmen Magalón** (1997), en el curso de la historia humana, las mujeres y la paz han sido excluidas de la política y unidas simbólicamente. La tradición que excluye a las mujeres es la misma tradición política que excluye a la paz. Los análisis aportados por los estudios de género, en particular la profundización en el carácter y mecanismos de exclusión femenina, permiten comprender las resistencias a la paz que derivan de los avatares de una exclusión compartida.

Ante esta situación, **María Dolores Mirón** plantea:

Posiblemente la feminización del mundo sea una de las grandes alternativas para llegar a una **cultura de paz**... En tanto que la guerra es un producto humano, y por tanto no está determinada por una configuración genética específica, es en la mente humana donde debemos incidir para crear una **cultura de paz**. En esta construcción de nuevos sentidos de país, de democracia y de humanidad, la presencia de la mujer, con su mano, su esfuerzo y su forma de sentir el mundo, es fundamental. (1998:28-29)

19. Editorial de la publicación *En Otras Palabras*, en la edición dedicada a las mujeres, la guerra y la paz.

Como plantean muchas feministas, la educación de la paz con enfoque de género es transformación social, eliminación de las violencias estructurales en donde están inmersas las necesidades básicas y la realización de las potencialidades humanas. **Freire** (1986), afirma que la paz se crea y se construye con la superación de las realidades sociales perversas, con la edificación incesante de la justicia social, desde el enfoque socio-crítico centrado en la concientización y orientado hacia la equidad, a través de la acción social y política (en Jares, 1991). Por ello, la educación para la paz tiene, entre sus objetivos, fomentar la capacidad de disidencia y de desobediencia²⁰.

En el contexto de la teoría feminista, «*el empoderamiento está relacionado con la noción de transformar las variadas situaciones de desigualdad, discriminación y/u opresión que pueden estar presentes en la vida de las mujeres como producto del acceso no igualitario a recursos materiales, educativos, políticos, de tiempo o/e ideológicos.*» (Riera, 2006:1). Es un proceso emancipador.

Empoderar significa desaprender y reconstruir, permitir a las mujeres visibilizar su situación, acceder a los recursos materiales y simbólicos, consolidar su auto-confianza, desarrollar la capacidad de organizarse, afirmar sus derechos, asumir compromisos y materializarlos en cambios individuales, acción colectiva y transformación de sus vidas y de la sociedad. Implica la modificación radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género (Bastidas, 2007).

En el contexto de la filosofía de la paz, implica: (...) replantear el modelo de racionalidad hegemónico, encontrar y proponer otras maneras de mirar la realidad, repensar la

interacción entre las personas y su acercamiento a las realidades sociales, con base en la idea de cooperación. Implica buscar la alternativa pacífica en el reconocimiento del derecho a participar de la comunidad comunicativa haciendo especial hincapié en enfatizar en estas relaciones discursivas los aspectos corporales y sexuales, afectivos y racionales, como se recoge de las propuestas de los estudios de género (Martínez, 2001:187).

Una perspectiva de género identifica y propone eliminar las discriminaciones reales de que son objeto las mujeres, por mujeres, y los hombres, por hombres. Lo más importante a comprender es que una perspectiva de género impacta a mujeres y a hombres, y beneficia al conjunto de la sociedad, al levantar obstáculos y discriminaciones, al establecer condiciones más equitativas para la participación de la mitad de la sociedad y al relevar a los hombres de muchos supuestos de género que son también un peso y una injusticia (Lamas 1996:9-10).

Marcela Lagarde profundiza en estas consideraciones y afirma que

(...) un objetivo de la perspectiva de género es contribuir a la integración del desarrollo humano sustentable y la democracia desde las mujeres (...) [esto] supone que el desarrollo debe ser global y particular simultáneamente. Es urgente la necesidad de que el paradigma del desarrollo humano asuma la visión de género, además de incluir a las mujeres y su problemática; también incluye la relación con los hombres, con las instituciones, con el desarrollo, la democracia y la paz. Si el paradigma de desarrollo humano asume la mirada de género y la historia de la lucha de las mujeres por su humanidad, al comienzo de este tercer milenio, el reconocimiento civil cara a cara de las mujeres será el inicio de la utopía feminista: viviren un mundo de mujeres y hombres iguales entre

20. En este contexto, desobedecer significa encontrar la propia voz, oponerse a la dominación, recuperar la autonomía, liberarse, elegir. Es la transgresión pacífica de la cultura androcéntrica hegemónica. La doctrina de no violencia de Gandhi aporta valiosas estrategias al respecto.

sí comprometidos en restaurar y recrear el mundo. (Lagarde, 1996)

La **cultura de paz** se vincula de manera indisoluble con la perspectiva de género, pues es en la búsqueda de la igualdad en las relaciones entre hombres y mujeres que podremos encontrar las vías para construir un mundo más empático, comprensivo y solidario.

I.5 Participación democrática²¹.

Ante el actual contexto que enfrenta nuestro país de desestabilización económica, política y social se incrementa cada vez más la urgencia y el fuerte anhelo por alcanzar una gobernabilidad democrática y garante del ejercicio efectivo de los derechos humanos y de la convivencia pacífica y respetuosa entre hombres y mujeres. Sin duda, una condición fundamental para lograr estos objetivos es la participación efectiva de las y los ciudadanos en los asuntos de interés público, con el fin de velar por la libertad, la igualdad, el bienestar, la paz y la dignidad humana.

La transición democrática del país es lenta y azarosa, amenazada por evidentes signos de regresión y por preocupantes manifestaciones de autismo de una clase política que parece desentenderse de las grandes exigencias sociales y de la responsabilidad, por ello es fundamental contar con la activa participación ciudadana.

Criticar a los poderes es una tarea ciudadana de primer orden, en ello radica su fuerza y su ventaja moral, porque su papel no es mantener ni conquistar el poder, sino ser contrapeso crítico y abrir temas de la agenda política desde una perspectiva ciudadana.

Según el informe **La democracia en América Latina**: hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos, publicado por el **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**, el sentido más elemental de

democracia es el gobierno del pueblo. Señala que esto significa que las decisiones que afectan a todos sean tomadas por todos, así como el impulso de una forma de organización que garantice los derechos civiles (*garantías contra la opresión*), los derechos políticos (*ser parte de las decisiones públicas o colectivas*) y los derechos sociales (*acceso al bienestar*).

Entonces, la forma de organización a la que se alude tendría que incluir los mecanismos e instituciones que permitan a la población manifestar su opinión sobre los asuntos públicos, que de entrada y respuesta a sus demandas y posibilite el equilibrio en el ejercicio del poder. Así pues, la organización democrática debe contar con las instituciones que permitan el pleno goce de los derechos, en consideración de que el Estado constitucional y democrático de derecho se constituye asegurando a las y los gobernados la posibilidad de ejercitar sus libertades fundamentales, la participación en la vida política y el acceso a servicios y condiciones que les permitan una mejor calidad de vida.

La sociedad democrática se construye con la participación activa de quienes la conforman, por lo que es fundamental continuar la defensa de las ideas libertarias y de igualdad, evitando limitarse a una democracia electoral sino a una que garantice, con canales efectivos para la participación ciudadana, los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

La sociedad ha visto en el fortalecimiento de una cultura en la esfera de los derechos humanos como un eficiente recurso capaz de estrechar las relaciones sociales y abrir con facilidad los caminos hacia el diálogo enriquecedor y tolerante. En este contexto, el no obstaculizar la información a la sociedad y permitirle canales de participación trae como consecuencia exigencias positivas para satisfacer las necesidades sociales,

21. Publicado en: Minerva E. Martínez Garza, 2011, Derechos Humanos, rendición de cuentas y participación ciudadana, defensor, Revista de Derechos Humanos, CDHDF, N° 12, Año IX, p.p. 24-25.

contribuir a la consolidación de los procesos democráticos y transformar a las instituciones públicas.

Téngase presente que en la interrelación entre democracia y derechos humanos, la promoción de estos últimos corresponde igualmente a la sociedad y al gobierno. La Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos señala la importante misión de los particulares, las organizaciones no gubernamentales y las instituciones de contribuir a sensibilizar al público sobre las cuestiones relativas a todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, con el objetivo de fortalecer, entre otras cosas, la comprensión, la tolerancia, la paz y las relaciones de amistad entre las naciones y entre todos los grupos raciales y religiosos, teniendo en cuenta las diferentes mentalidades de las culturas y comunidades en las que llevan a cabo sus actividades.

Es así que los conceptos democracia, derechos humanos, rendición de cuentas y participación ciudadana convergen y se complementan en su efecto de delimitar el poder público, buscar su equilibrio y establecer condiciones adecuadas para el desarrollo de personas y grupos en condiciones de igualdad y de respeto a sus libertades fundamentales.

La participación democrática es uno de los cimientos imprescindibles para la consecución y el mantenimiento de la paz y la seguridad. A partir del involucramiento de las y los ciudadanos en procesos participativos, en la toma de decisiones políticas en el municipio, en el estado o en el país, en la vigilancia ciudadana a los gobiernos, en el ejercicio de los diferentes mecanismos de participación democrática (*voto, plebiscito, referéndum, cabildeo*

abierto, iniciativa popular legislativa, revocación de mandato) estaremos contribuyendo a la construcción de una **cultura de paz**. Es así, entonces, que hablaremos de gobernabilidad democrática²².

I.6 Comprensión, tolerancia y solidaridad.

El 16 de noviembre de 1995, los Estados Miembros de la **Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura** (UNESCO) congregados en París con motivo de la 28ª reunión de la Conferencia General, aprobaron la **Declaración de Principios sobre la Tolerancia**, que en su artículo 1º, la definen como:

El respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y medios de ser humanos. La fomentan el conocimiento, la actitud de apertura, la comunicación y la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Consiste en la armonía en la diferencia. No sólo es un deber ético, sino, además, una exigencia política y jurídica. Es la virtud que hace posible la paz y contribuye a sustituir la cultura de guerra por la cultura de paz.

La tolerancia no es lo mismo que concesión, condescendencia o indulgencia. Ante todo, la tolerancia es una actitud activa de reconocimiento de los derechos humanos universales y las libertades fundamentales de los demás. En ningún caso puede utilizarse para justificar el quebrantamiento de estos valores fundamentales. La tolerancia han de practicarla los individuos, los grupos y los Estados.

La tolerancia es la responsabilidad que sustenta los derechos humanos, el pluralismo (*comprendido el pluralismo*

22. Gobernabilidad Democrática. Se entiende como la capacidad de una sociedad de definir y establecer políticas y resolver sus conflictos de manera pacífica dentro de un orden jurídico vigente. Esta es la condición necesaria de un Estado de Derecho junto con la independencia de los poderes y un sistema legal que garantice el goce de las libertades y derechos –civiles, sociales, políticos y culturales– de las personas. Para ello se requiere de instituciones basadas en los principios de equidad, libertad, participación en la toma de decisiones, rendición de cuentas y, promoviendo la inclusión de los sectores más vulnerables (PNUD).

cultural), la democracia y el Estado de derecho. Supone el rechazo del dogmatismo y del absolutismo y afirma las normas establecidas por los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos.

Conforme al respeto de los derechos humanos, practicar la tolerancia no significa tolerar la injusticia social ni renunciar a las convicciones personales o atemperarlas. Significa que toda persona es libre de adherirse a sus propias convicciones y acepta que los demás se adhieran a las suyas. Significa aceptar el hecho de que los seres humanos, naturalmente caracterizados por la diversidad de su aspecto, su situación, su forma de expresarse, su comportamiento y sus valores, tienen derecho a vivir en paz y a ser como son. También significa que uno no ha de imponer sus opiniones a los demás.

En el artículo 3 describe sus dimensiones:

En el mundo moderno, la tolerancia es más esencial que nunca. Nuestra época se caracteriza por la mundialización de la economía y una aceleración de la movilidad, la comunicación, la integración y la interdependencia, la gran amplitud de las migraciones y del desplazamiento de poblaciones, la urbanización y la transformación de los modelos sociales. El mundo se caracteriza por su diversidad. La intensificación de la intolerancia y de los conflictos representa una amenaza potencial para todas las regiones. Esta amenaza es universal y no se circunscribe a un país en particular.

Entre los individuos, así como dentro de la familia y de la

comunidad. El fomento de la tolerancia y la inculcación de actitudes de apertura, escucha recíproca y solidaridad han de tener lugar en las escuelas y las universidades, mediante la educación extraescolar, en el hogar y en el lugar de trabajo. Los medios de comunicación pueden desempeñar una función constructiva, facilitando diálogos y debates libres y abiertos, difundiendo los valores de la tolerancia y poniendo de relieve el peligro que representa la indiferencia al ascenso de grupos e ideologías intolerantes.

Para garantizar la igualdad en dignidad y derechos de los individuos y grupos humanos, en relación a la raza y los prejuicios raciales.

A este respecto se debe prestar especial atención a los grupos vulnerables socialmente desfavorecidos para protegerlos con las leyes y medidas sociales en vigor, especialmente en materia de vivienda, de empleo y de salud; respetar la autenticidad de su cultura y sus valores y facilitar su promoción e integración social y profesional, en particular mediante la educación.

En relación a la respuesta de la comunidad internacional a este reto universal, se deben realizar y crear, respectivamente, estudios y redes científicos apropiados, que comprendan el análisis, a través de las ciencias sociales, de las causas fundamentales y de las medidas preventivas eficaces, así como la promoción de la investigación y la observación destinadas a prestar apoyo a los Estados Miembros en materia de formulación de políticas y acciones normativas.

Para acabar con las guerras y los conflictos violentos es preciso trascender y superar el racismo, la discriminación, los conflictos étnicos y religiosos mediante la comprensión, la tolerancia y la solidaridad. Es necesario aprender de nuestras diferencias por medio del diálogo entre civilizaciones y del respeto a la diversidad cultural. Es por ello que la promoción de la comprensión, la solidaridad y la tolerancia se reconocen como ámbitos de acción fundamentales para la construcción de una cultura de paz

1.7 Comunicación participativa y libre circulación de información y conocimientos.

La comunicación participativa, implica el diseño sistemático y el uso de actividades de participación, enfoques de comunicación, métodos y medios para compartir y tener libre circulación de información y conocimiento entre todos las y los actores sociales en un proceso de desarrollo, para asegurar el entendimiento mutuo y el consenso que lleva a la acción. Tiene como fin facilitar la participación de la población en todos los niveles del proceso de desarrollo, para identificar e implementar políticas apropiadas, proyectos y programas para prevenir y reducir la

pobreza con el fin de mejorar las estrategias de vida de la población, de una manera sostenible. La comunicación participativa puede aplicarse en todos los sectores del desarrollo que descansan en las decisiones y acciones de la gente para alcanzar el éxito. Para su ejercicio incluye a actores gubernamentales, medios de comunicación y a la ciudadanía (Bodecker, 2010).

Es así que la comunicación participativa y los intercambios de información y

conocimientos facilitan el ejercicio de la ciudadanía activa, la participación democrática en espacios en los que a partir del dialogo y escucha activa se generen consensos en beneficio de la ciudadanía, favoreciendo con ello la construcción de una **Cultura de paz**.

1.8 Desarme.

El final de un conflicto armado no significa el retorno a una atmósfera de paz. Actualmente, alrededor de medio millón de personas mueren cada año como consecuencia del impacto y la fácil disponibilidad de armas ligeras en situaciones en las cuales no existe un conflicto armado abierto²³. En definitiva, la variedad de efectos, tanto directos como indirectos, que las armas ligeras causan en contextos de violencia armada conducen a que se hayan diseñado estrategias de desarme de carácter multidisciplinar, con objetivos muy diversos y que pueden llegar a servir para consolidar tanto la seguridad como el desarrollo. Constituyéndose como un ámbito de intervención para la promoción de una **Cultura de paz** (Boada, 2008).

II. Acciones para promover una Cultura de Paz

Los diferentes ámbitos de acción para

23. Las armas pequeñas y ligeras, las utilizadas en la mayoría de los conflictos armados contemporáneos (alrededor de un 90% de los mismos), son aquellas que pueden ser portadas por una persona o por un vehículo ligero. Entre las mismas podemos encontrar pistolas, rifles, escopetas, granadas, minas antipersona y munición, entre otros. Se calcula la existencia de unas 640 millones de unidades en todo el mundo, fabricadas por más de 1.100 empresas en unos 90 países, mientras que el 60% de las mismas están en manos privadas (Armas Bajo Control, 2004).



promover una **Cultura de paz** que hemos revisado, involucran a diferentes actores. En este escenario, es importante retomar los conceptos de “Paz Negativa” y “Paz Positiva” pues partiendo de estos conceptos es como de manera individual y colectiva, es decir, tanto desde lo personal, desde el barrio, como desde los gobiernos (*municipal, estatal y federal*), y el ámbito internacional, se pueden emprender dos tipos de acciones: rechazar todas las formas de violencia directa, o bien rechazar las formas de violencia directa y a la vez promover una **Cultura de paz**.

TEMA / SESIÓN 4

EL CONFLICTO, CARACTERÍSTICAS Y PERSPECTIVAS.

OBJETIVO:

- Reconocer el conflicto, desde una perspectiva positiva, sus formas y procesos

Materiales:

- Cinta adhesiva.
- Hojas de reúso o tarjetas
- Rotafolios
- Plumones
- Lápices o plumas.
- Apoyo visual con los conceptos básicos que se abordarán en la sesión. ‘El conflicto. características y perspectivas’ (Ficha Conceptual)
- Una copia para cada participante del ‘Anexo 1: El conflicto’.
- 25 copias para el ‘Análisis de caso’

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I. ENCUADRE

La persona que facilita dará la bienvenida y con ayuda del grupo recapitulará los contenidos revisados previamente. Mediante una lluvia de ideas se recuperará la información anotando los conceptos más importantes en un rotafolio que se dejará a la vista de del grupo.

Comentará que han revisado conceptos como paz, violencia, cultura de paz, identificando sus principios y valores, los ámbitos de intervención y a los actores involucrados en este proceso de construcción de **Cultura de paz**.

El trabajo a realizar durante esta sesión se centrará en el análisis del “conflicto”.

El conflicto forma parte de las relaciones humanas, está presente siempre, en mayor o en menor grado. Interaccionamos con otras personas con quienes en algún momento y por alguna razón vamos a discrepar por tener intereses y necesidades opuestas. El conflicto es ineludible, y por mucho que cerremos los ojos e intentemos evitarlo continúa su dinámica. Es algo vivo que sigue su curso a pesar de nuestra huida, haciéndose cada vez más grande e inmanejable, cuando no lo enfrentamos o le buscamos solución.

Veremos entonces por qué es necesario conocer el “conflicto”, en ámbitos tan complejos de intervención como son los que enfrenta la construcción de una **Cultura de paz**.

Dinámica

“Yo en un conflicto actuó como...”

Trabajo Personal

La persona que facilita pedirá a las y los integrantes del grupo que reflexionen sobre la siguiente frase: “yo en un conflicto actuó como...”²⁴. Comentarán que cada persona deberá pensar en un conflicto vivido recientemente y evaluará la forma en la cual actuó. Una vez realizado esto elegirá un animal, que por sus características represente ese estilo de entender. Una vez que todas y todos tengan en mente un animal, anotarán el nombre del mismo en una tarjeta.

Trabajo Grupal

Ya con su tarjeta en mano se pedirá al grupo que forme una fila. En un extremo de ella se colocarán quienes consideren que el animal elegido se comporta de manera pasiva. En la parte central quienes creen que el animal elegido no es agresivo ni pasivo (*neutral*) y en

el otro extremo estarán quienes eligieron un animal cuya conducta sea agresiva. Al terminar cada grupo, ya sea agresivo, pasivo o neutral, debe reflexionar acerca de las ventajas y desventajas de su carácter en un conflicto. Por ejemplo: la tortuga se mantiene protegida, pero así no puede moverse y tiene una vista limitada.

Plenaria

Al finalizar se abre una ronda de comentarios sobre el ejercicio, planteando las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué les dice este ejercicio?
- ¿De qué manera su actitud o forma de actuar aporta para resolver los conflictos?

II. PARTIENDO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

Técnica

“Análisis de Caso”

Trabajo grupal

La persona que facilita pedirá que se formen cinco grupos de trabajo. Entregará a cada equipo un caso para su análisis y una serie de preguntas que deberá responder. Se realizará primero una lectura personal y posteriormente se procederá al análisis grupal.

Las preguntas a responder son:

- ¿Cuál es el problema?
- ¿En qué momento el problema se convierte en un conflicto?
- ¿Cuáles son las características diferenciales de problema y conflicto?
- ¿En qué ámbito de intervención de la Cultura de paz, se sitúa el caso para el análisis? ¿Por qué?

24. Adaptación de: Ejercicio extraído de la guía para facilitadores: ¿Conflicto y violencia? ¡Busquemos alternativas creativas! de Juan Pablo Lederach y Chupp., 1995, Ed. Semilla, Bogotá.

- ¿Quiénes son los actores que intervienen en el caso?
 - ¿Cuál o cuáles son las razones por las que los involucrados en el caso presentado, entran en una situación de confrontación?
 - Identifiquen y subrayen en el texto los valores morales, normativos, de género o legales que ocasionaron el inconveniente.
- La persona que facilita, preparará y compartirá con el grupo una presentación sobre la “*El conflicto, características y perspectivas*”, que incluirá los elementos teórico-conceptuales más importantes sobre el tema. La información de apoyo para elaborar la presentación se encuentra en la Ficha Conceptual y en las lecturas sugeridas como referencias bibliográficas.

De acuerdo con la lectura y los planteamientos que se hacen en las preguntas anteriores y las reflexiones que susciten se solicitará la elaboración de un concepto propio de conflicto que deberá ser escrito en un rotafolio.

Para llevar a cabo el ejercicio, se requiere del **Anexo 2 “Análisis de Caso”**

En plenaria

La persona que facilita preguntará al grupo, cómo se sintieron después del ejercicio y solicitará a las y los participantes que peguen el concepto construido por el equipo en un lugar visible. Posteriormente se abrirá la plenaria para compartir el análisis realizado por los grupos. Se pedirá a cada grupo que nombre un o una representante para dar lectura y comentar sus impresiones sobre el análisis y las respuestas a sus preguntas.

Al finalizar la/el facilitador retomará y dará lectura a los conceptos de “*conflicto*” elaborados por los grupos, buscando identificar similitudes, que se irán subrayando.

Hecho esto comentará que posteriormente se revisarán de nueva cuenta los conceptos.

III. TEORIZACIÓN

Exposición.

Como contenidos mínimos para la presentación se proponen:

- ¿Qué es el conflicto?
- Perspectivas sobre el conflicto
- El conflicto como proceso
- Actitudes frente al conflicto
- Tipos de conflictos
- Etapas del conflicto
- Estructura del conflicto

Al finalizar se realizará una ronda de comentarios generales, preguntas y respuestas.

V. REGRESO A LA PRÁCTICA.

¿Buscando soluciones?

Trabajo en Grupos

La persona que facilita pedirá a las personas participantes que nuevamente integren los equipos que formaron y para trabajar con el mismo caso de análisis respondiendo una serie de preguntas.

Las preguntas para el trabajo en grupos son:

- ¿Qué tipo de conflicto presenta el caso que tienen para el análisis?
- ¿Qué actitudes asumen frente al conflicto los/as dos principales involucrado/as? ¿Por qué?

Propongan una solución al conflicto presentado en el caso. Habrá que usar la creatividad y proponer una solución en la que las y los involucrados puedan “ganar-ganar”

Plenaria.

Se realizará una presentación de los trabajos realizados usando las siguientes preguntas generadoras para la reflexión:

¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio?

¿Fue fácil o difícil encontrar una solución al conflicto?

¿Consideran que la solución propuesta coloca a los involucrados en un escenario de “ganar-ganar”

A partir de las respuestas se facilita la reflexión orientándola a la necesidad de conocer elementos que faciliten la solución de los conflictos.

V. CIERRE.

¿Qué aprendimos?

En plenaria, pide que de manera voluntaria se comparta lo siguiente:

- ¿Cómo te sientes al terminar esta sesión?
- ¿Por qué crees que es importante tener información sobre el conflicto, sus tipos y perspectivas?
- ¿Cómo crees que puedas aplicar la sesión de hoy en tu vida cotidiana y en tu organización?

FICHA CONCEPTUAL:

I. Visiones sobre el conflicto²⁵

Hay una visión extrema que ubica a las sociedades atravesadas profundamente por conflictos y luchas, cuyo resultado son problemas, caos, daños y destrucción. Por ello se requiere que exista un poder que imponga el orden y la autoridad impida el desarrollo de los conflictos porque generan violencia. Según **Hobbes**, los seres humanos, en el estado natural viven en una permanente guerra: “*todos contra todos*”. Este es un enfoque que ve el conflicto como algo negativo para la sociedad; pues considera que esta debe funcionar en torno al orden y la autoridad.

Otra corriente que coincide en valorar los conflictos en forma negativa, plantea que las sociedades tienden a la armonía y que los conflictos se presentan con poca frecuencia, siendo resueltos con medidas de autorregulación. Desde esta perspectiva, el conflicto es visto como nocivo y disfuncional a la sociedad, que debe permanecer integrada y viviendo en armonía. Desde esta óptica, la postura es trabajar por eliminar el conflicto en todas sus expresiones.

Existen otras corrientes que reconocen la conflictividad en la que se desenvuelven las sociedades y las luchas y confrontaciones que en ella se producen, aceptándolas como algo funcional y oportuno.

Otras visiones giran alrededor del concepto del predominio del más fuerte. Otras, ven en el conflicto una oportunidad que estimula la creatividad y el desarrollo económico. Son perspectivas que terminan coincidiendo con la lógica del mercado de **Adam Smith** y con teorías como la de **Darwin**, aplicadas a las sociedades y los conflictos. Son visiones que trabajan en pro de que estos sean

25. Publicado en: Andrés Restrepo, 2003, Conflicto y Cultura de Paz, Corporación Nuevo Arco Iris, Bogotá, Colombia Ed. Semilla, Bogotá.

funcionales al orden establecido en las sociedades, ya sea para que operen las leyes del mercado o prevalezcan los más fuertes sobre los más débiles.

El conflicto entendido desde una perspectiva democrática, reconoce la existencia de las diferencias, la pluralidad de intereses, las expresiones de lucha por la realización de aspiraciones y satisfacciones, y la necesidad de que se evidencien y se confronten socialmente esas diferencias mediante mecanismos y formas pacíficas, permitiendo transformaciones democráticas y, por ende, el desarrollo de la sociedad.

Esta corriente plantea que los conflictos son inherentes a las sociedades y se presentan debido a las restricciones en el acceso a los recursos, pero también por la existencia de las diferencias referidas a la naturaleza misma de la condición humana; negar las diferencias, evitar los conflictos o reprimir sus manifestaciones, significa ponerle obstáculos al desarrollo de la sociedad. Son, pues, inevitables los conflictos y necesarios para el desarrollo de la sociedad. Las sociedades permanecen como sociedades humanas en la medida que combinan en sí lo irreducible y mantienen vivo el desacuerdo.

Ahora bien, reconocer la persistencia de los conflictos en la sociedad, al igual que su potencial transformador en la vida democrática, implica una nueva manera de encarar los problemas y afrontar soluciones. Implica ver en los conflictos, no enemigos sino oportunidades para resolver conjuntamente situaciones que nos afectan colectivamente, en las cuales todos se benefician aprendiendo y creciendo juntos en las diferencias y la diversidad. Es un punto de partida y una opción distinta, en el que todos ganan y no hay vencedores y vencidos.

En esta corriente democrática, la perspectiva no es orientarse hacia la superación definitiva de los conflictos, por el contrario, es concebirlos como inherentes a las sociedades y a la condición humana, sustentados en la existencia de la diversidad y la pluralidad. Es entenderlos no como sinónimos de violencia y guerra, sino como condiciones necesarias para nuevas transformaciones.

Esta manera de ver los conflictos enfatiza la necesidad de hacer distinción de los conflictos. Unos, que por su estructura y características son destructivos en sus efectos para la sociedad y otros, que facilitan el desarrollo y crecimiento de las sociedades.

Galtung propone una teoría de conflictos humanizadora. Desde su postura el «*hombre es un ser con capacidad de paz*», para él no sólo debe reconocerse si los conflictos son buenos o malos; es necesario comprender su relación con la paz y el desarrollo para ofrecer, entonces, mecanismos que permitan entenderlos lógicamente, bajo criterios científicos para su análisis, así como metodologías (*creatividad, empatía y noviolencia*) para transformarlos.

II. Un acercamiento al conflicto.

El conflicto es consustancial al ser humano, constituyendo un factor importante en la evolución de las sociedades. El concepto de conflicto abre grandes posibilidades de estudio, análisis y diagnóstico por su relación con las necesidades humanas, las percepciones, las emociones, los deseos, etc. En este sentido, el conflicto puede ser entendido como una recreación de las sociedades humanas; lo que conduce a que el conflicto no solamente es un factor de distorsión sino que incluye también el germen de la paz. El conflicto posee tanto la vertiente de crisis como la de oportunidad de cambio, la idea de enfrentamiento y la de mejorar situaciones y relaciones, lo que convierte a los conflictos en procesos

que pueden conducir a distintos resultados según sean su desarrollo y la metodología utilizada para gestionarlos (Guerrero, 2009).

El “*poder*” aparece como una variable de gran importancia que constituye una constante en los conflictos. El “*poder*” tiene que ser entendido desde una óptica más actual como un potencial humano para hacer algo, para conseguir objetivos específicos e intereses personales, para superar resistencias, para intentar conducir una situación conflictiva hacia un resultado favorable a los intereses propios, etc. La utilización del poder puede determinar, entonces, tanto el surgimiento del conflicto como el posterior desarrollo del mismo, aun cuando puedan existir otras motivaciones en la aparición de los conflictos.

Generalmente el conflicto se percibe como algo negativo que hay que eludir. Esta idea puede estar fundamentada en factores como:

a) los conflictos se suelen relacionar con la forma en que se afronta o ‘*resuelve*’, es decir, la conquista, la violencia, la anulación o la destrucción de una de las partes, y no en la consecución de una solución justa y mutuamente satisfactoria (Rapoport, 1995);

b) todas las formas de enfrentarse a un conflicto requieren un esfuerzo importante y una inversión de tiempo muy grande, además de que, a veces, no es excesivamente agradable;

c) la mayoría de las personas, incluidos los investigadores, perciben que no han sido educadas para afrontar los conflictos de una manera positiva y, por tanto, no disponen de herramientas y recursos adecuados (Jiménez, 2004).

III. ¿Qué es el conflicto?

Aun cuando está muy extendida la noción de “*conflicto asociado a violencia*”, en la actualidad, la noción de conflicto incluye aquellas situaciones en las que dos o más partes tienen intereses opuestos acerca de algo, y cuyo desenlace no suele ser una resolución definitiva sino que constituye una etapa más o menos duradera en el desarrollo del mismo, que puede resurgir de nuevo en términos similares o distintos a la vez anterior. A veces, se produce el cierre de un conflicto, de forma que desaparece definitivamente, al desaparecer las causas que lo originaron o al modificarse los intereses de las partes. Es importante tomar en cuenta que el conflicto no es lo mismo que problema. Un problema es una barrera, un obstáculo que se interpone para lograr el objetivo deseado.

Las investigaciones sobre la paz y la teoría de los conflictos, han proporcionado diferentes corrientes de pensamiento para la concepción del conflicto y para su solución, resolución y/o manejo. Presentaremos algunas propuestas que nos ayudarán a comprender con mayor claridad y amplitud el tema.

El conflicto, desde la perspectiva del poder²⁶

A continuación se enlistan varias definiciones que si bien no son las únicas, si centran sus significados en la carga negativa que se le confiere al “*conflicto*”

«El conflicto consiste en un enfrentamiento intencionado entre dos seres o grupos de la misma especie que manifiestan una intención hostil entre ellos, generalmente acerca de un derecho y que, para mantener, afirmar o restablecer este derecho, intentan eliminar la resistencia de la otra parte usando eventualmente la violencia, lo que podría llevar al aniquilamiento físico del otro” (Freund, 1983).

26. Adaptación de: Guerrero J. Antonio, 2008, La relación entre conflictos y poder, Revista Paz y Conflictos, pp 6-11

«Conflicto es el intercambio intencional de sanciones negativas o conductas punitivas entre dos o más partes» (Blalock, 1989).

«Conflicto es una situación de competición en la que las partes son conscientes del potencial de futuras posiciones y cada parte desea ocupar una posición incompatible con los deseos de la otra parte» (Boulding, 1962).

«Conflicto es una especie o clase de relación social en la que hay objetivos de distintos miembros de la relación que son incompatibles entre sí» (Entelman, 1999).

«Conflicto es la presencia de intereses divergentes o percepciones incompatibles entre personas o grupos, y el deseo de seguir una conducta proporcionada a estas percepciones» (Bercovitch, 1999).

Estas definiciones abarcan distintos aspectos de la conflictividad, sin embargo existen ciertos rasgos comunes a todas ellas: **a)** La existencia de un conflicto exige una intencionalidad en cada una de las partes para actuar de una determinada manera, aún a sabiendas de que será incompatible, en algún grado, con los deseos de la otra parte. **b)** La existencia de un conflicto de nota de competición. **c)** Las posiciones deben ser opuestas aunque no incompatibles.

Desde esta perspectiva los conflictos están asociados a situaciones en las que surge un problema de poder en distinto grado, entendiendo el concepto de “poder”²⁷ como la potencialidad que tiene una o ambas partes para hacer algo en un sentido que pueda favorecerle, en ese momento o en un futuro, para conseguir objetivos específicos o para superar las resistencias de la otra parte.

Incluso se producen conflictos que tienen entre sus objetivos, y a veces como objetivo único y esencial, la consecución o aumento del poder que ya se tiene, para disponer de mayor potencialidad para utilizarlo, en ese mismo conflicto o en otros futuros.

En la actualidad, los conflictos tienen un ámbito más global e interdependiente del que han tenido en épocas históricas anteriores, pues sus influencias son a escala planetaria y con consecuencias para gran parte de la humanidad, ya sea directa o indirectamente.

En este sentido, las características básicas de los conflictos actuales pueden resumirse en las siguientes:

Los conflictos han aumentado su presencia y surgen en cualquier lugar del mundo.

Involucran a una amplia variedad de partes, desde personas a título individual, familias, grupos humanos, instituciones, colectividades, etc., hasta llegar a los macro-conflictos protagonizados por naciones o estados, e incluso los mega-conflictos entre civilizaciones, entre religiones, e incluso una mezcla de ambas.

Aparecen de forma sutil y oculta o son públicamente explicitados. Naturalmente, entre ambos extremos hay una amplia gama de conflictos que comparten, en mayor o menor grado, ambas características.

Pueden incluir o no violencia directa (verbal, psicológica y física). En la actualidad, la mayor parte de los conflictos se desarrollan sin que intervengan acciones violentas (directas, estructurales y/o culturales), aun cuando los conflictos de tipo geopolítico, étnico, etc.,

27. El poder puede conceptualizarse como una interacción mutua entre las características de una persona y las características de una situación, en la que la persona tiene acceso a recursos de gran valor y los usa para alcanzar objetivos de tipo personal, relacional o del entorno, a menudo utilizando varias estrategias de influencia”. Esto implica que el poder se entiende en términos de relación, y el poder mismo se distingue de las fuentes de poder, de la utilización del poder y de las estrategias para desplegar el poder (Boulding, 1993; Aggarwal y Allan, 1995; Coleman, 2000)

suelen tener un gran componente de agresividad.

La tipología contextual de los conflictos actuales es muy grande: conflictos familiares, raciales, étnicos, religiosos, jurídicos, sociales, internacionales, geopolíticos, de vecindad, por motivos de riqueza, de propiedad, etc.

Aunque los conflictos son los motores y las expresiones de las relaciones entre los seres humanos, la resolución, gestión, transformación, etc., de los mismos exige una interdisciplinariedad que tome sus bases teóricas tanto de disciplinas sociales: la Historia, la Geografía, la Antropología, la Psicología, la Sociología, etc. como de otras disciplinas aparentemente más alejadas como la Economía, las Matemáticas o la Arqueología, en un intento de comprensión del ser humano y sus sociedades a través de los conflictos que se generan o en los que se han involucrado en el presente y en el pasado.

Teoría de Conflictos de Galtung²⁸.

Para **Galtung** el conflicto es la *force motrice* del proceso de desarrollo y de la construcción de la paz.

La teoría de conflictos de **Johan Galtung** postula que el conflicto tiene varias características:

Es crisis y oportunidad.

Es un hecho histórico, estructural y permanente en el ser humano.

Es una situación de objetivos incompatibles.

Los conflictos no se solucionan, se transforman.

Es una vía para equilibrar la relación de poderes.

Es un proceso.

Sus estudios sobre el conflicto giran en torno a las dimensiones *interior, exterior y al entre*²⁹ de las relaciones humanas, por lo que propone entonces tres categorías para el análisis de los conflictos:

Las actitudes (*aspecto motivacional*).

Se refieren a cómo sienten y piensan las partes de un conflicto, cómo perciben al otro (*por ejemplo, con respeto y amor o con desprecio y odio*) y cómo ven sus propias metas y al conflicto en sí mismo.

El comportamiento (*aspecto objetivo*).

Alude a la forma de actuar de las partes durante el conflicto: si buscan intereses comunes y acción creativa y constructiva o si tratan de perjudicar y causar dolor al otro.

La contradicción (*aspecto subjetivo*).

Tiene que ver con el tema o temas reales del conflicto y su manifestación específica. Las partes muchas veces difieren en su percepción de cuál es la contradicción o raíz del conflicto. En muchos casos, tales cuestiones son complicadas y están ocultas, ya que las partes y los actores del conflicto de ambos lados (*incluidos políticos y medios de comunicación*) prefieren centrarse en las actitudes y la conducta, tanto la propia (*que en general se autoconcibe como positiva*) como en la del otro (*que suele describirse generalmente como negativa*).

El autor nos presenta la formación elemental de los conflictos, representada por lo que denomina átomos del conflicto, que serían:

Disputa: dos personas o actores que persiguen un mismo fin que escasea (*entre las personas*).

28. Adaptación de: Calderón Percy, 2009, Teoría de conflictos de Johan Galtung, Revista Paz y Conflictos, pp. 63-66

29. Se refiere a las relaciones que se dan "entre los seres humanos"

Dilema: una persona, actor, que persigue dos fines incompatibles entre sí (dentro de las personas).

Desde estos átomos del conflicto se pueden analizar estructuras conflictuales más complejas. Tanto el dilema como la disputa pueden incluir contradicciones, actitudes y comportamientos autodestructivos o de eliminación del otro. Pero, como afirmábamos más arriba, ambos átomos del conflicto también estarían dotados de la doble dimensión: *crisis-oportunidad / agresión-creación*.

Así mismo los conflictos pueden tener un nivel observable o manifiesto (*empírico, observable, consciente*) y un nivel latente (*teórico, deducible, subconsciente*).

El conflicto desde la Educación para la Paz³⁰
En los últimos años, la Educación para la Paz (EP) se ha centrado cada vez más en el tema de educar en y para la resolución no violenta de los conflictos. Organizaciones de la sociedad civil han trabajado de forma importante algunos de los temas que ésta incluía e incluye, como: coeducación, educación para el desarrollo, educación para la ciudadanía, educación para la democracia, ecología, etc.).

Jhonson y Jhonson (1999)	Los conflictos se producen continuamente. Son una parte normal e inevitable de la vida escolar
Vinyamata (1999)	Los conflictos son el motor y la expresión de las relaciones entre las personas. Las relaciones personales e individuales y las relaciones sociales e internacionales se expresan y se fundamentan en el conflicto.
Deutsch (1980)	El conflicto existe cuando se da cualquier tipo de actividad incompatible
Torrego (2000)	Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo porque sus posiciones, intereses, necesidades, deseos, o valores son incompatibles, donde juegan un papel muy importante las emociones y sentimientos, y donde la relación entre las partes en conflicto puede salir robustecida o deteriorada en función de cómo sea el proceso de resolución de conflictos.
Roos (1995)	El conflicto ocurre cuando las partes se hallan en desacuerdo con respecto a la distribución de recursos materiales o simbólicos y actúan movidas por la incompatibilidad de metas o por una profunda divergencia de intereses.
Jares (1999)	Tipo desituación en la que las personas o grupos sociales buscan o perciben metas opuestas, afirman valores o tienen intereses divergentes.

Algunas definiciones de conflicto en el ámbito escolar

Rozenblum (1998)	El conflicto es parte natural de nuestra vida; no es ni bueno ni malo, simplemente existe
Cohen (1995)	El conflicto es una parte de la vida que puede usarse como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento personal por parte de los estudiantes

Fuente: Tuvilla Rayo, José, Convivencia escolar y resolución pacífica de conflictos, Consejería de Educación y Ciencia, Dirección General de Orientación Educativa y Solidaridad, Sevilla

30. Publicado en: Paco Cascón, 1993, Educar en y para el Conflicto, Cátedra UNESCO sobre Paz y Derechos Humanos. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, consultado el 6 de Julio del 2014, http://catedu.es/escuela_de_paz/IMG/pdf/educ._eny_para_conflicto-_Gascon.pdf

La Educación para la Paz plantea como un reto educar en y para el conflicto. Este reto se va a concretar en los siguientes temas:

1) Descubrir la perspectiva positiva del conflicto. Verlo como una forma de transformar la sociedad y las relaciones humanas hacia mayor es niveles de justicia. Descubrir que los conflictos son una oportunidad educativa, una oportunidad para aprender a construir otro tipo de relaciones, así como para prepararnos para la vida, aprendiendo a hacer valer y respetar nuestros derechos de una manera no violenta.

2) Aprender a analizar los conflictos y a descubrir su complejidad. Dar pautas tanto al profesorado como a padres/madres y alumnado para que tengan herramientas que les ayuden a enfrentar y resolver los conflictos en los que se ven inmersos cotidianamente.

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

Perspectiva positiva del conflicto

Como ya mencionamos anteriormente existe la idea de ver el conflicto como algo negativo y, por tanto, algo que debe evitarse, no obstante existe y está presente en todas las relaciones humanas, es ineludible y por mucho que lo intentemos, continúa su dinámica. Sin embargo es posible considerar el conflicto como algo positivo. Veamos algunas razones que sustentan esta afirmación:

La Educación para la Paz considera la diversidad y la diferencia como un valor. Vivimos en un solo mundo, plural y en el que la diversidad, desde la cooperación y la solidaridad,

es una fuente de crecimiento y enriquecimiento mutuo. Convivir en esa diferenciareconoce el contraste y por tanto las divergencias, disputas y conflictos.

La Educación para la Paz considera que sólo a través de entrar en conflicto con las estructuras injustas y/o aquellas personas que las mantienen, la sociedad puede avanzar hacia modelos mejores. Es decir, consideramos el conflicto como la principal palanca de transformación social, algo que como educadores y educadoras por la paz debe ser, precisamente, uno de nuestros objetivos básicos.

La Educación para la Paz considera el conflicto como una oportunidad para aprender. Si el conflicto es algo connatural a las relaciones humanas, aprender a intervenir en ellos será algo fundamental. Si en lugar de evitar o luchar con los conflictos, los abordamos con los chicos y las chicas podemos convertirlos en una oportunidad para que aprendan a analizarlos y enfrentarlos. Resolver un conflicto por sí mismo/a/s, además de hacerles sentir más a gusto con el acuerdo, les dará más capacidades para resolver otros en el futuro.

El reto que se plantea será, cómo aprender a enfrentar y resolver los conflictos de una manera constructiva, “*noviolenta*”. Esto requiere comprender qué es el conflicto y conocer sus componentes, así como desarrollar actitudes y estrategias para resolverlo. Entendemos por resolver los conflictos (*no manejarlos o gestionarlos*) al proceso que nos lleva a abordarlos, para descubrir y resolver las causas profundas que lo originaron. No obstante, la resolución de un conflicto no implica que a continuación no surjan otros.

Conflicto versus violencia

Existe la tendencia a confundir e incluso a considerar sinónimos conflicto y violencia. Así, toda expresión de violencia admite la existencia de un conflicto, mientras que la ausencia de violencia supone una situación sin conflicto e incluso de paz. Sin embargo, desde la Educación para la Paz, una situación se define como conflicto no por su apariencia externa, sino por su contenido, por sus causas profundas.

No toda disputa o divergencia implica un conflicto. Se trata de las típicas situaciones de la vida cotidiana, en la cual aunque hay contraposición entre las partes, no hay intereses o necesidades antagónicas. Solucionarlas tendrá que ver, casi siempre, con establecer niveles de relación y canales de comunicación efectivos que permitan llegar a consensos y compromisos.

Hablaremos de conflicto en 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.

Con base en esta definición podemos diferenciar dos situaciones que se confunden con los conflictos reales: los **pseudoconflictos** y los **conflictos latentes**.

En los **pseudoconflictos**, puede haber tono de pelea pero no hay problema (*tal y como lo hemos definido anteriormente*) aunque las partes puedan creer que sí. Se trata casi siempre de una cuestión de malentendidos, desconfianza y mala comunicación. La forma de enfrentarlo será justamente mejorar la confianza y la comunicación para que las partes puedan descubrir la inexistencia de un problema y

ambas puedan satisfacer sus necesidades o intereses.

En los **conflictos latentes** normalmente no hay tono de pelea, ya que una o ambas partes no perciben la contraposición de intereses / necesidades o valores, o no son capaces de enfrentarlos (*por falta de fuerza, de conciencia,...*), sin embargo, existen. Es habitual en la vida cotidiana y en el marco educativo encontrarnos con la presencia de conflictos, que no han sido abordados, ni enfrentados o que ni siquiera se reconocen como tales porque no han explotado, no hay pelea o violencia. Eso hará que sigan creciendo hasta detonar y ocasionará que tomemos como costumbre enfrentar los conflictos en su peor momento, cuando ya se han hecho tremendamente grandes, inmanejables y han destruido relaciones, personas, etc.

El conflicto como proceso

Primera Fase

En esta fase las necesidades (*económicas, ideológicas, biológicas, etc.*) están satisfechas, porque no se enfrentan, o porque se han conseguido relaciones lo suficientemente cooperativas o sinérgicas para solucionarlas. No hay lo que se denomina problema.

Segunda Fase

En esta fase las necesidades de una de las partes chocan con las de la otra, se convierten en antagónicas, surge el problema. Comienza la dinámica del conflicto al no enfrentar o resolver el problema. En esta situación se suman elementos como desconfianza, incommunicaciones, temores, malentendidos, etc.

Tercera Fase

En esta fase estalla en lo que conocemos como la *"crisis"*. Suele tener una manifestación violenta y es esta

fase la que generalmente se identifica como conflicto. Es el peor momento para resolver conflictos de una manera creativa y no violenta y todavía peor para intentar aprender a hacerlo.

Actitudes ante el conflicto

Descubrir las actitudes propias y las de los demás ante los conflictos será un importante trabajo a realizar previamente a su resolución. Pueden ser

a) Competencia (*gano/pierdes*). Nos encontramos una situación en la cual conseguir lo que yo quiero, hacer valer mis objetivos, mis metas, es lo más importante, no interesa que para ello tenga que pasar por encima de quien sea. La relación no importa. En el modelo de la competición llevada hasta las últimas consecuencias lo sustancial es que yo gane y para ello lo más fácil es que los demás pierdan.

b) La acomodación (*pierdo/ganas*). Con tal de no confrontar a la otra parte yo no hago valer o no planteo mis objetivos. Es una actitud muy frecuente, inclusive más que la competencia; a pesar de que creamos lo contrario.

A menudo confundimos el respeto, la buena educación, con no hacer valer nuestros derechos porque eso puede provocar tensión o malestar.

c) La evasión (*pierdo/pierdes*). Ni los objetivos ni la relación salen bien parados, no se consiguen ninguno de los dos. No enfrentamos los conflictos, “*escondemos la cabeza*”, por miedo o pensando que se resolverán por sí solos. No obstante, como dijimos anteriormente los conflictos tienen su propia dinámica y una vez iniciada no se para por sí sola.

d) La cooperación (*gano/ganas*). Conseguir los propios objetivos es muy importante, pero la relación también. Tiene mucho que ver con algo muy intrínseco a la filosofía “*no violenta*”: el fin y los medios tienen que ser coherentes. La Educación para la Paz apunta a generar actitudes de cooperación “*ganar-ganar*”.

Este esquema nos propone algo medular, y es que cuánto más importantes sean los objetivos y la relación, más importante será aprender a cooperar.



Fuente: Tuvilla Rayo, José, Convivencia escolar y resolución pacífica de conflictos, Consejería de Educación y Ciencia, Dirección General de Orientación Educativa y Solidaridad, Sevilla

Tipos de Conflictos.

Los conflictos se clasifican, atendiendo a las causas que los motivan, en:

Conflictos de comunicación. Se presentan cuando hay barreras de comunicación por diversos motivos: malentendidos, manipulación de la información, dificultad para comunicarse durante periodos más o menos largos, interpretaciones distintas sobre una misma cosa o hecho, emociones, percepciones o falta de escucha, entre otras causas.

Conflictos de valores (*en lo que creemos*). Debe entenderse que los valores son un sistema simbólico compartido, cuyas normas sirven para la elección de alternativas, de orientación, motivación, conductas y actitudes, como las creencias, la religión, la cultura, los dilemas éticos, las tradiciones, la identidad personal, las posiciones ideológicas y la moral.

Conflicto de derechos (*nuestros derechos*). Son los que se dan en torno a la interpretación, la aplicación, el planteamiento o las modificaciones a las leyes, las normas, las reglas, los ordenamientos jurídicos, los convenios o los acuerdos. A menudo se resuelven por la intervención de un tercero mediante diversos mecanismos como el arbitraje, el proceso jurisdiccional, la conciliación, entre otros.

Conflictos de intereses. Son los que versan sobre lo que yo quiero (*mis intereses*). Los intereses se entienden como los medios para resolver las necesidades y obtener los satisfactores que deseamos. Pueden ser recursos, poder, reconocimiento, prestigio, inclusión y representación, mejora de posiciones, oportunidades de desarrollo, seguridad personal y patrimonial, necesidad de cambio. Son las principales fuentes de conflicto y también son los que más se prestan para una

intervención mediante mecanismos alternativos de resolución o transformación.

Conflicto estructural. Se refieren al sistema económico, político, social y cultural en que vivimos. Tienen que ver con la necesidad de transformar al sistema mismo, por ejemplo, los conflictos de legitimidad, de desarrollo, por el modelo económico o sistemas de representación, entre otros.

Conflicto social. Es la lucha por los valores, el poder y los recursos escasos, durante la cual los oponentes desean neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales; puede ser vertical (*sectores sociales contra el Estado*) u horizontal (*entre sectores sociales*). Algunas características del conflicto social son:

a) va más allá de lo individual y proviene de la estructura social; **b)** es motor de cambio social; **c)** su clave es el poder, y **d)** supone grupos de interés.

De acuerdo al número de personas implicadas o a las que puede afectar la situación y según el nivel en el que se desarrollan existe otra tipología, en la que se distinguen dos grandes categorías:

Los macro conflictos. Son aquellos que surgen entre grupos definidos dentro de cada Estado o entre Estados, donde las consecuencias de los enfrentamientos afectan a poblaciones numerosas. El estudio de su origen, causas y propuestas de intervención se realiza desde un enfoque estructural.

Los micro conflictos, que son analizados desde el enfoque psicosociológico y que **Rahim** y **Bonoma** sub-clasifican en:

Intra-personales: referidos al propio individuo y como proceso psicológico intenso en el que diversas fuerzas psíquicas con dimensiones cognitivas y motivacionales se oponen.

Inter-personales: los que representan enfrentamientos entre individuos.

Intra-grupales: los producidos dentro de un mismo grupo o comunidad.

Inter-grupales: que tienen lugar entre distintas comunidades.

Intra-organizacionales: los que surgen por desacuerdos en el interior de la organización, vinculados con el trabajo y las relaciones que se establecen entre individuos, grupos y comunidades.

Para cerrar este apartado presentamos un mapa conceptual cuyo fin es integrar algunos de los elementos más importantes revisados en esta ficha conceptual. Podrás encontrarlo al finalizar esta sesión como “**Anexo 1: El Conflicto**”.

Estructura del Conflicto.

Son tres elementos los que estructuran un conflicto: las personas (*las partes involucradas*), el proceso (*la forma de abordarlo*) y el problema (*una barrera para lograr el objetivo deseado*). Abordarlo de esta manera permitirá regular el proceso y hará viables las relaciones de las partes en conflicto, ya que se toman en cuenta intereses y necesidades de cada sector.

Algunas preguntas que podemos plantearnos en relación a cada uno de los elementos del conflicto, para su identificación son:

En relación a las personas:

¿Quiénes están involucradas en el conflicto y de qué manera?

¿Cuáles son sus bases de poder y/o influencia?

¿Qué percepción tienen del conflicto y cómo les afecta?

En relación al proceso:

¿Qué desencadenó el conflicto, qué factores se fueron sumando que lo agudizaron, qué influencias moderadoras ha podido haber, qué soluciones ya han sido ensayadas y con qué resultado?

¿Cómo se está produciendo la comunicación? Distorsiones: estereotipos, rumores, mala información,...

En relación al problema:

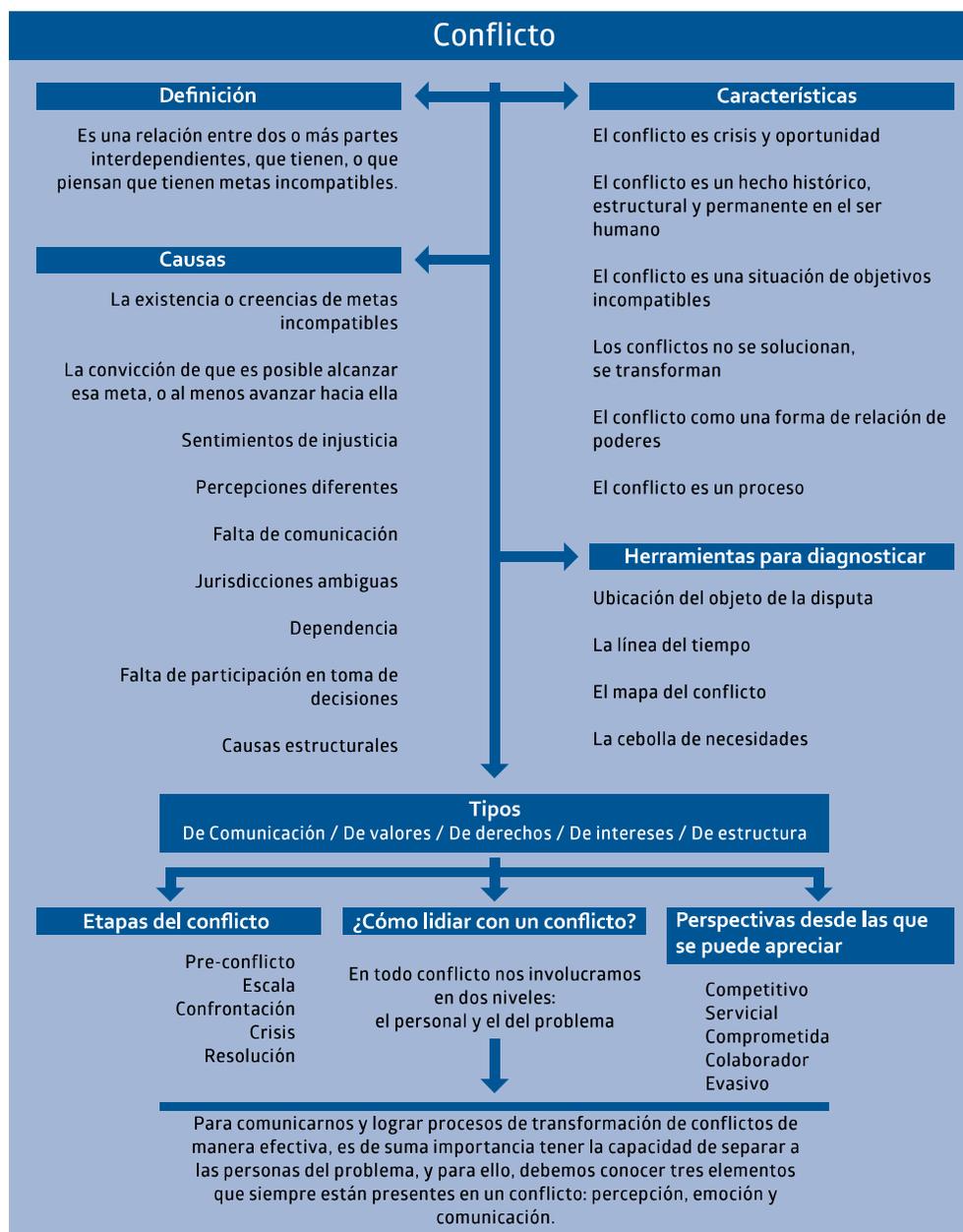
¿Cuáles son los intereses y necesidades que están detrás de la posición que mantiene cada parte (*su preferida*)? Necesidades humanas básicas que habrá que tener en cuenta para su satisfacción. Diferencias de valores.

Listar problemas a resolver.

Analizar los recursos existentes que se pueden utilizar: personas que pueden ser constructivas (*mediadores/as*), intereses y necesidades en común o al menos no excluyentes, ofertas que las partes están dispuestas a hacer.

ANEXO 1

EL CONFLICTO



Fuente: Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos, 2011, Mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos, CDHDF, consultado el 4 de Julio del 2014, en http://cdhdfbeta.cdhc.prof/pdf/formacion_especializada.pdf

ANEXO 2

ANÁLISIS DE CASO

CASO 1

La oficina problemática³¹

“Fortín Bienes Raíces” es una oficina de compra y venta de inmuebles (*lotes, casas, departamentos, oficinas, etc.*), cuya gerencia general está en la ciudad de Veracruz. En la oficina de Orizaba actualmente trabajan tres personas: José Antonio, Raúl y Herbert.

Estos dos últimos son quienes trabajan directamente con los clientes, mostrando los inmuebles, negociando con ellos y cerrando los respectivos contratos. Mientras que José Antonio es el administrador de la oficina, teniendo a su cargo la atención de ésta, la recepción de llamadas telefónicas y la correspondencia, entre otras tareas.

Un día, José Antonio y Raúl tienen una pequeña discusión a raíz de la desaparición de un documento de suma importancia para este último. Frente a los insistentes reclamos de Raúl, José Antonio se deslinda de cualquier responsabilidad y echa la culpa a la empresa de aseo que realiza la limpieza semanal de la oficina. La discusión termina con la amenaza de Raúl de elevar una queja al gerente de la compañía en Veracruz, debido a que esa pérdida perjudica el cierre de un negocio millonario para la inmobiliaria.

Ese incidente torna muy dificultosa la convivencia en los siguientes días. Primero porque José Antonio, molesto por la amenaza

de Raúl, decide no pasarle más llamadas ni avisarle los encargos que le dejan los clientes, ya que, según él, la queja de Raúl lo coloca en una pésima situación frente a la gerencia de Veracruz. La situación llega al extremo cuando José Antonio echa de muy mala manera de su oficina a Raúl, quien estaba allí intentando reclamar por su actitud y sus acciones (*el no pasarle las llamadas ni los encargos*).

Como consecuencia de ello, Raúl decide no dirigirle la palabra a José Antonio. De hecho ellos no se saludan ni se hablan y sólo se comunican con Herbert, quien ha pasado a ser el intermediario entre los dos. La oficina se torna finalmente en un verdadero “campo de batalla”. De un lado, Raúl piensa que José Antonio está boicoteando su trabajo, interfiriendo sus llamadas, porque la clientela ha disminuido; y José Antonio cree que Raúl está llevando adelante una campaña de desprestigio en su contra con la gerencia en Veracruz, aprovechando las buenas relaciones que tiene allá.

Recientemente, José Antonio le dice a Herbert que le gustaría resolver esta situación a golpes y que, si las cosas siguen así, es posible que una de estas noches, al salir de la oficina, sorprenda a Raúl, a pesar del riesgo de perder su empleo.

31. Adaptación de: Natalia Calderón, Fundación UNIR, Bolivia, 2006

CASO 2

Profesor Justo Tranquilo...

Justo Tranquilo, profesor que imparte la materia de Ciencias Sociales, es el asesor de curso de los estudiantes de cuarto medio del Colegio "A". Sus colegas y los estudiantes lo respetan por ser amigable, aunque el dirigente de los padres de familia no le tiene mucho aprecio.

Rosa Roca, es una de las alumnas de cuarto medio, muy activa, algo traviesa y demucha iniciativa. Rosa, comentó al Prof. Justo Tranquilo que ella y una de sus compañeras tenían dificultades de nivelarse en varias materias, principalmente por no dedicarle suficiente tiempo al estudio y por participar en otras actividades como el teatro juvenil. En este sentido Rosa solicitó al Prof. Justo Tranquilo la realización de cursos de recuperación para evitar que pierdan el año.

Justo Tranquilo, como es norma en el colegio, informó verbalmente de esta situación al Director y al dirigente de los Padres de Familia, una persona considerada y reservada. Justo Tranquilo solicitó que se realice un Consejo de Maestros y se le autorice ayudar a los estudiantes a recuperar los contenidos. Sin embargo el dirigente rechazó la propuesta, porque se sintió molesto por la "excesiva tolerancia" con los jóvenes. Luego de unos días, una asamblea de padres determinó repentinamente expulsar a Justo Tranquilo

del colegio, basada en la acusación de un supuesto acoso sexual. Los estudiantes, se apersonaron entonces preocupados a la Dirección del colegio, para pedir apoyo de los maestros y evitar la suspensión del asesor y amigo Justo Tranquilo. Sin embargo, los profesores temían ser involucrados y perder el trabajo por lo que no apoyaron a su colega. Los alumnos finalmente decidieron tomar medidas de presión provocando así un conflicto de larga duración entre estudiantes, profesores y padres de familia.

TEMA / SESIÓN 5

MANEJO Y RESOLUCIÓN NO VIOLENTA DE CONFLICTOS.

OBJETIVO:

- Analizar y reflexionar sobre diferentes formas de intervención para el manejo de conflictos.
- Adoptar la resolución no violenta de conflictos como un nuevo paradigma para prevenir y enfrentar la violencia y promover una cultura de paz

Materiales:

- Cinta adhesiva.
- Hojas de reúso.
- Lápices o plumas.
- Apoyo visual con los conceptos básicos que se abordarán en la sesión: 'Manejo y resolución de conflictos' (Ficha Conceptual)
- 13 copias para el Anexo 1-A
- 13 copias Anexo 1-B
- 25 copias del Test para medir individualmente la forma de enfrentar los conflictos

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I. ENCUADRE

La persona que facilita dará la bienvenida y comentará lo siguiente:

Hoy por hoy en nuestro entorno, los conflictos se expresan de muchas maneras y representan uno de los grandes desafíos que enfrentamos. Hay problemas a nivel personal, familiar, a nivel de barrio, a nivel de escuela, en el trabajo, a nivel nacional en todos los países, ya nivel mundial en varias regiones del mundo. La realidad es que no contamos con herramientas personales, sociales ni ciudadanas que nos permitan lidiar con ellos de manera adecuada. En general, no tenemos información suficiente para intervenir en caso de que alguien nos pida apoyo para solucionar algún conflicto. La sesión pasada revisamos algunas de las características del conflicto. Hoy trabajaremos con el conflicto y la forma como nos involucra de manera directa con una construcción de una **Cultura de paz**.

Dinámica

"Círculos concéntricos"

Trabajo Grupal

La persona que facilita pedirá a las y los integrantes del grupo que formen dos círculos concéntricos con el mismo número de personas cada uno. Quienes se encuentren en el círculo interior se colocarán mirando hacia fuera, de manera que tengan enfrente a una persona del círculo exterior. A una voz, ambos círculos girarán hacia su derecha, al decir "ya" el giro se detiene y las personas que quedaron frente a frente conversarán algunos minutos sobre una pregunta propuesta por quien dirige la actividad. La dinámica se repite cuatro o cinco veces.

Las preguntas sugeridas para la dinámica son:

- ¿Qué tipo de diferencias tengo en la vida y con quién?
- ¿Cómo arreglo mis diferencias con los demás?
- ¿El chisme es violento? ¿Por qué?
- ¿Los mexicanos somos conflictivos? ¿Por qué?
- ¿Los niños pueden ser violentos? ¿Por qué?
- ¿Las mujeres se comportan de manera diferente que los hombres en los conflictos?

En Plenaria

Al finalizar el trabajo en grupos, la persona que facilita pedirá que compartan cómo se sintieron durante el ejercicio y la utilidad del mismo. Se abre una ronda de comentarios.

II. PARTIENDO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

Técnica

"Las últimas 15 vacas"

Trabajo en Parejas

Se pide a los participantes que busquen una pareja. Se reparte a uno de los miembros de las parejas una copia del texto Señor/a González y al otro el de Señor/a Martínez, insistiendo en que no miren el texto de su compañero o compañera en ningún momento. A continuación, se propone que cada quien lea su texto individualmente, tras ello deben iniciar una negociación con su pareja a fin de llegar a un acuerdo. Es importante insistir en la lectura atenta del texto en mayúsculas para que no se revele toda la información.

Dar un tiempo pertinente para realizar la actividad.

En plenaria

La persona que facilita preguntará al grupo, cómo se sintieron después del ejercicio y solicitará a las y los participantes comenten cómo se ha resuelto el conflicto.

III. TEORIZACIÓN

Exposición.

La persona que facilita, preparará y compartirá con el grupo una presentación sobre "Manejo y Resolución de Conflictos", que incluirá los elementos teórico-conceptuales más importantes sobre el tema. La información de apoyo para elaborar la presentación se encuentra en la Ficha Conceptual y en las lecturas sugeridas como referencias bibliográficas.

Como contenidos mínimos para la presentación se proponen:

Diferenciando conceptos: manejar, resolver o transformar el conflicto.

Teorías sobre las causas del conflicto.

Enfoques teóricos sobre el conflicto.

Categorías de trabajo sobre el conflicto.

Análisis del conflicto.

Trabajando en el conflicto.

Educación para la Paz.

Al finalizar se realizará una ronda de comentarios generales, preguntas y respuestas.

Señala qué acciones debes desarrollar para que las debilidades detectadas se conviertan en fortalezas.

A continuación se presenta el siguiente caso hipotético:

Juan, Pedro y Carlos forman parte del mismo equipo de fútbol. Carlos se preocupa principalmente por el rendimiento del equipo y el bienestar de sus integrantes; de hecho, ocupa tiempo extra tratando de garantizar que el equipo tenga los recursos necesarios para funcionar adecuadamente. Pedro y Juan, por otra parte, parecen interesarse solo en sí mismos, por hacer el menor esfuerzo en los partidos, terminar rápido las prácticas y poder dedicarle más tiempo a actividades que les interesan solo a ellos. Bajo estas condiciones, el equipo puede disolverse como consecuencia de un conflicto.

Plenaria.

Se plantearán las siguientes preguntas generadoras para la reflexión:

¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio?

¿Fue fácil o difícil encontrar una solución al conflicto?

¿Consideran que la solución propuesta coloca a los involucrados en un escenario de “ganar-ganar”?

A partir de las respuestas se facilita la reflexión, sobre la importancia de desarrollar habilidades personales y sociales para la construcción de una **Cultura de paz**

IV. REGRESO A LA PRÁCTICA.

Trabajo Personal

Quien facilita entregará a cada una de las personas participantes una copia del Test para medir de manera individual la forma de tratar el conflicto. Tendrán 15 minutos para responderlo.

Leamos ahora la caracterización de **Wills y Pabón** (2003) acerca de los estilos personales para resolver conflictos. Al terminar la lectura se les pedirá que en una hoja respondan las siguientes preguntas:

Enumera las características de tu propio estilo de resolver el conflicto.

Escribe acerca de las debilidades que tu estilo puede presentar para la resolución de conflictos.

V. CIERRE.

¿Qué aprendimos?

En plenaria, pide que de manera voluntaria se comparta lo siguiente:

- ¿Cómo te sientes al terminar esta sesión?
- ¿Por qué crees que es importante tener información sobre el manejo y solución de conflictos?
- ¿Cómo crees que puedas aplicar la sesión de hoy en tu vida cotidiana?

FICHA CONCEPTUAL:

I. Diferenciando conceptos: Manejar, resolver o transformar el conflicto³²

En la actualidad se realizan muchos esfuerzos para resolver conflictos, cuyos enfoques, formas de abordaje, objetivos, estrategias y métodos son distintos y/o similares. ¿A qué se debe esta situación? Recuperemos algunos antecedentes.

Hasta finales de la década de los 80 la mayor parte de las guerras tenía lugar entre Estados y naciones. Actualmente, la mayoría de las guerras son de carácter interno y las víctimas son en su mayoría civiles. Aunque un gran número de las personas asesinadas o "desaparecidas" son hombres; las mujeres, niños y niñas forman el gran conjunto de personas desplazadas o refugiadas. Muchos atribuyen este incremento de las guerras civiles a la finalización de la llamada Guerra Fría y al resurgimiento del nacionalismo y las identidades étnicas; por otro lado, la desenfrenada globalización del capitalismo ha tenido un impacto sobre los esfuerzos que la gente desarrolla para construir sociedades y economías democráticas.

Las instituciones financieras internacionales, tales como el **Banco Mundial (BM)**, el **Fondo Monetario Internacional (FMI)** y el **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)** en el caso de Latinoamérica, juegan en la actualidad un papel decisivo y de gran influencia sobre la forma en la que los países más débiles y pobres operan política, económica y socialmente. La liberalización económica con frecuencia incentiva las tensiones y conflictos a nivel interno en estos países. El aumento de conflictos internos y la globalización de los conflictos más allá del control ejercido individualmente por los países han dado también como resultado un crecimiento en distintas tendencias que se vinculan entre sí, tales como la militarización, la corrupción política y la pobreza.

Como respuesta a los desafíos de comprensión y análisis, podemos decir que ha habido una importante expansión de la investigación y de formalización de esfuerzos prácticos para reducir los conflictos de todo tipo. Tanto los gobiernos como la sociedad civil han intentado desarrollar respuestas a un problema que, en muchas áreas, está obstaculizando el desarrollo o trastornándolo en todos sentidos. Nuevas organizaciones han surgido y pugnan por formalizar una nueva terminología.

En algunas ocasiones los enfoques para abordar los conflictos son vistos como pasos de un proceso, sin embargo, refieren estrategias específicas, con intencionalidades que presentan variantes.

La siguiente tabla sintetiza lo anterior:

32. Publicado en: Fisher, S., 2000, *Trabajando con el Conflicto*, Zed Books, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Democracia, Consejo de Investigaciones para el Desarrollo de Centroamérica, *Responding to Conflict*, Guatemala

Enfoques para abordar los conflictos	Conflicto Latente ³³	Conflicto Superficial ³⁴	Conflicto Abierto ³⁵
Prevención del Conflicto	■	■	■
Conciliación del Conflicto	■	■	■
Manejo del Conflicto	■	■	■
Resolución del Conflicto	■	■	■
Transformación del Conflicto	■	■	■

Adaptación de: Fisher, S., 2000, *Trabajando con el Conflicto. Habilidades y Estrategias para la Acción*, ZED Books, CEPADE, CIDECA, Guatemala

33. Está bajo la superficie puede ser que necesite emerger antes de poder ser abordado con efectividad.

34. Es posible que exista solamente un mal entendido en relación con objetivos, que puede aclararse por medio de una mejor comunicación.

35. Es muy evidente y demanda acciones que aborden tanto las raíces de los problemas como sus efectos visibles.

36. Este listado está adaptado de las notas de cursos de *Trabajando con el conflicto* de Simon Fisher, 2000 y sobre "Teorías del conflicto", de Hugo van der Merwe, Johannesburg, Sudáfrica, 1997, y de un documento de Marc Ross titulado "Creando las condiciones para la paz: teorías de la práctica en la resolución de conflictos étnicos",

Prevención de conflicto. Busca prevenir el surgimiento de conflictos violentos. Incluye estrategias para abordar el conflicto, cuando aún se encuentra latente, con la esperanza de prevenir una escalada a la violencia.

Conciliación del conflicto. Persigue poner fin al comportamiento violento por medio de un acuerdo de paz.

Manejo del conflicto. Su objetivo es limitar y evitar la violencia potencial mediante la promoción de cambios de comportamiento positivo entre las partes involucradas.

Resolución del conflicto. Se centra en las causas del conflicto y busca construir relaciones nuevas y duraderas entre las partes. Propone estrategias que abordan el conflicto abierto, en la búsqueda, no sólo de encontrar un acuerdo para poner fin a la violencia (*conciliación del conflicto*), sino también de encontrar una resolución sobre algunos de los objetivos

incompatibles que se ocultan en la violencia existente.

Transformación del conflicto. Aborda la gama más amplia de causas sociales y políticas del conflicto y busca transformar la energía negativa del conflicto (*o de la guerra*) en cambios sociales y políticos positivos. Representa la estrategia más amplia y de mayores alcances y requiere de un compromiso más abarcador y de más largo plazo.

II. Teorías sobre las causas del conflicto

Para el abordaje de los conflictos se requiere considerar las "teorías del conflicto"³⁶ más importantes que se relacionan con sus causas. Cada una de ellas apunta hacia diferentes métodos y objetivos.

Teoría de las relaciones comunitarias.

Esta teoría asume que el conflicto es provocado por la polarización, desconfianza y hostilidad existentes entre diferentes grupos al interior de una comunidad. Los objetivos del trabajo basado en la teoría de las relaciones comunitarias son:

Mejorar la comunicación y el entendimiento entre grupos en conflicto.

Promover mayor tolerancia y aceptación de la diversidad en la comunidad.

Teoría de la negociación basada en principios.

En esta se asume que el conflicto es provocado por posiciones incompatibles y por una visión de "sumar cero" adoptada por las partes en conflicto. Los objetivos del trabajo fundamentado en los principios de la teoría de la negociación son:

Ayudar a las partes en conflicto a separar las cuestiones personales de los

problemas y temas y a negociar sobre la base de sus intereses y no de posiciones fijas.

Facilitar acuerdos que ofrecen ventajas mutuas para ambas o todas las partes.

Teoría de las necesidades humanas.

Asume que los conflictos profundamente enraizados son provocados por necesidades humanas que han sido frustradas o no han sido satisfechas, ya sean de índole física, psicológica y/o social. Con frecuencia se mencionan aspectos de seguridad, identidad, reconocimiento, participación y autonomía. Los objetivos del trabajo con base en la teoría de las necesidades humanas son:

Ayudar a las partes en conflicto a identificar sus necesidades comunes y a generar opciones para satisfacer esas necesidades y que las partes alcancen acuerdos que satisfagan las necesidades humanas básicas de ambas.

Teoría de la identidad.

Asume que el conflicto es provocado por sentimientos de una identidad amenazada, generalmente estacionados en pérdidas y sufrimiento del pasado aún no resueltos. Los objetivos del trabajo sobre la base de la teoría de la identidad son:

Que las partes en conflicto identifiquen a través de talleres y diálogos facilitados las amenazas y temores que sienten y construyan entre ellas empatía y reconciliación.

Alcanzar conjuntamente acuerdos que reconozcan las necesidades centrales de identidad de todas las partes.

Teoría de la comunicación intercultural.

Asume que el conflicto es provocado por incompatibilidades entre distintos estilos culturales de comunicación. Los objetivos del trabajo basado en la teoría de la comunicación intercultural son:

Aumentar el conocimiento de las partes en conflicto sobre la cultura de cada una.

Debilitar los estereotipos negativos que tienen entre las partes.

Fortalecer una efectiva comunicación intercultural.

Teoría de la transformación de conflictos.

Asume que el conflicto es provocado por problemas reales de desigualdad e injusticia expresados por estructuras sociales, culturales y económicas que rivalizan. Los objetivos del trabajo que se apoya en la teoría de transformación de conflictos son:

Cambiar estructuras y sistemas que provocan desigualdad e injusticia, incluyendo la redistribución económica.

Mejorar las relaciones a largo plazo y las actitudes entre las partes en conflicto.

Desarrollar procesos y sistemas que promueven el "empoderamiento", la justicia, la paz, el perdón, la reconciliación y la aceptación.

III. Enfoques teóricos sobre el conflicto

La perspectiva Tradicional-Racionalista.

Considera negativo todo conflicto, resultado de un organigrama confuso, de una comunicación deficiente o de la incapacidad de los protagonistas del conflicto. Este es

considerado como un elemento que acaba por perjudicar gravemente el normal funcionamiento de la organización. Desde este enfoque el conflicto es sinónimo de violencia, destrucción, irracionalidad (Peiró, 2005).

La perspectiva Interpretativa.

Considera el conflicto como algo natural de los grupos y las organizaciones. Las causas de los conflictos se atribuyen a problemas de percepción individual y/o a una deficiente comunicación interpersonal. Los conflictos son manifestaciones de la falta de entendimiento entre las personas en cuanto al sentido de los actos propios o de otros. Son equívocos que pueden superarse haciendo que las y los protagonistas se den cuenta de los errores que contienen sus ideas o creencias. Esta concepción ignora las condiciones sociales que afectan a los propios sujetos y a sus percepciones. Desde esta perspectiva se acepta el conflicto, que no puede ser eliminado y podría beneficiar el desempeño del grupo, en la consideración de que no es la presencia, sino la ausencia del conflicto lo sorprendente y anormal.

La perspectiva interaccionista (socio-crítica o socio-afectiva).

Este enfoque, hoy predominante, ofrece mayor atención al valor desarrollador de la vida grupal. No sólo acepta el conflicto como algo inherente al individuo o la organización, sino que se aliente (*utilización didáctica del conflicto*) pues se considera que contribuye a evitar la apatía de la organización y, por tanto, constituye un elemento necesario para el progreso organizativo y para el adecuado desarrollo de sus miembros. Esta perspectiva sobre el conflicto determina que este no es ni positivo ni negativo, de la forma como se aborde y se resuelva se destacarán uno y otro. No subestima el impacto negativo que pueda tener el conflicto en las partes implicadas.

IV. Categorías de trabajo relacionadas al conflicto

Trabajo para el manejo de conflictos. Este trabajo está dirigido a desarrollar y ofrecer una gama de enfoques alternativos para el manejo de disputas en forma efectiva y no violenta. Los métodos pueden incluir metodologías tradicionales, resolución conjunta de problemas, negociación, mediación, arbitraje.

Educación para la paz. Está diseñada para educar a la gente sobre conceptos y habilidades para enfrentar conflictos y promover la paz. Este trabajo incluye cursos y talleres que se ofrecen en las escuelas y otras instituciones educativas, así como talleres y cursos prácticos que pueden ser llevados a cabo en una variedad de ámbitos como asociaciones comunitarias, organizaciones religiosas, centros de trabajo, asociaciones profesionales e instituciones políticas.

Trabajo para el entendimiento mutuo. Está diseñado para disminuir la ignorancia, la suspicacia, el prejuicio y los estereotipos entre individuos y grupos que están en conflicto. El énfasis está en mejorar la comunicación y el entendimiento mutuo a través de varios programas que ponen a las personas enfrentadas en contacto para escucharse la una a la otra y para discutir sus diferencias.

Apoyo a grupos marginados. Persigue fortalecer la confianza, las capacidades para la acción positiva y el poder de los grupos excluidos en una sociedad. Por ejemplo, esto puede hacerse diseñando programas especiales de asistencia o estableciendo asociaciones con grupos vulnerables como personas discapacitadas, minorías raciales y religiosas, víctimas de guerra, mujeres indígenas, etc.

Trabajo contra la intimidación. Está diseñado para disminuir varios tipos de amenazas, acoso y abuso verbal dirigidos contra miembros de grupos étnicos, religiosos o políticos, en particular. La intimidación tiene lugar cuando las personas de un grupo específico son forzadas a dejar sus hogares o sus trabajos debido al temor de ser dañadas por otro grupo. El trabajo contra la intimidación está dirigido a ayudar a la gente a sentirse segura en los lugares donde vive y trabaja.

Trabajo sobre tradiciones culturales. Está diseñado para afirmar y desarrollar la confianza y aceptación de la diversidad cultural al interior de una sociedad. Este trabajo se basa en la creencia de que los sentimientos de alienación pueden ser resultado de la exclusión o la negación de una cultura particular. También sugiere que el desarrollo de la confianza cultural puede contribuir a la capacidad de una comunidad para entrar en negociaciones con otras comunidades sin sentir demasiada inseguridad sobre su propia cultura.

Trabajo sobre justicia y derechos. Está diseñado para desarrollar colectivamente los principios acordados de justicia y derecho en una sociedad. Hace énfasis en posibilitar que los grupos en conflicto vean como preocupaciones comunes y compartidas los asuntos relativos a la justicia y el ejercicio de los derechos, que pueden ser de beneficio para todas las personas, en oposición a ver “nuestros” derechos como más importantes que los derechos de “ellos”.

Trabajo sobre opciones políticas. Está diseñado para facilitar la discusión política al interior de y entre grupos en conflicto. Este trabajo permite a las personas escuchar a aquéllas cuyas opciones políticas son diferentes a las propias. Se dirige a desarrollar alternativas que puedan satisfacer las

aspiraciones políticas válidas de la mayoría de la gente de diversos grupos.

V. Análisis de Conflictos³⁷

Analizar un conflicto con claridad y precisión nos ayuda a tomar decisiones referentes a la metodología para el abordaje, aun cuando, en ocasiones, resulte más difícil de lo que parece; sin embargo es una condición imprescindible para avanzar hacia su solución. Será necesario conocer en qué consiste el conflicto, su intensidad y progresividad, los incidentes que ocurrieron, las personas implicadas, identificar las necesidades y los sentimientos de cada una de esas personas, las diferentes percepciones, las circunstancias de tiempo y lugar, las causas, la evolución, las posibles consecuencias, etc. Hay que recordar que existen conflictos de diferentes tipos: de carácter intrapersonal, interpersonal, familiar, comunitario, organizativo, grupal, racial o étnico, nacional, internacional.

Realizar un análisis así contribuye a prevenir una escalada violenta en el desarrollo del conflicto y permite procesarlo constructivamente. El análisis del conflicto es un paso necesario antes de cualquier intervención. Para ser integral, el análisis del conflicto debe realizarse participativamente, con actores externos o con uno o varios involucrados en él.

Hay herramientas que pueden servir para el análisis. A continuación mencionaremos algunas de las más utilizadas y que aplican en gran parte de los casos.

V.1 Perfil Básico del Conflicto.

El perfil básico es una herramienta que permite obtener una visión global del conflicto, de sus aspectos claves y sus elementos constitutivos. Con él se trata de identificar a los actores primarios, los secundarios o

37. Publicado en: Transformación constructiva del conflicto. Guía de capacitación, Fundación UNIR, Bolivia",

periféricos, al tipo de conflicto, la fase en la que se encuentra, su dimensión geográfica y los resultados obtenidos hasta el momento. Se la utiliza en la primera fase del análisis. De su buena ejecución resulta un mapa de situación que puede utilizarse como línea de base para hacer un seguimiento del conflicto.

Los actores primarios son las partes en conflicto que tienen intereses confrontados.

Los actores secundarios, en cambio, se van involucrando en el conflicto a medida que aumenta la tensión o porque se solidarizan con algún actor primario.

El tipo de conflicto está determinado por la temática en controversia entre las partes involucradas (*por ejemplo, si es un conflicto sobre la contaminación de aguas por empresas mineras, podemos clasificarlo de tipo socio ambiental o de poder*). No es inusual que se observe una combinación de diferentes tipos de conflictos.

Las fases del conflicto: pre-conflicto —latente—, escalamiento, despliegue, confrontación, crisis, estancamiento, desescalamiento, post conflicto. La dimensión geográfica o la zona en la que sucede el conflicto permite identificar el espacio en el que se desarrolla, puede ser nacional, regional o local.

Los resultados del conflicto, sus efectos a nivel nacional y regional, y la potencial inclusión de otros actores, son consecuencias de la victoria o derrota de las partes en conflicto y de sus posibles efectos en la región.

V.2 Fases del Conflicto

Los conflictos se transforman a través del

tiempo y atraviesan por diferentes etapas de actividad, intensidad, tensión y, a veces, violencia. Esta herramienta permite identificar las distintas fases del conflicto y las escalas de intensificación de la violencia, lo que resulta útil para anticipar futuras fases.

Esta herramienta hace una diferenciación básica entre ocho fases. Es importante dejar en claro que no existe un sólo recorrido o un mismo ordenamiento de las fases del conflicto, y que éstas, al igual que su tiempo de duración, pueden presentar diferentes denominaciones de acuerdo al contexto de su aplicación.

Las fases por las que pasa un conflicto son:

Pre-conflicto o conflicto latente. En esta fase existe la incompatibilidad de objetivos entre dos o más partes, lo que puede llevar a un conflicto abierto. En esta etapa, el conflicto no es visible por todas las personas, aunque es probable que una o más partes estén conscientes del potencial que existe para una confrontación. Puede haber tensiones en las relaciones entre las partes y deseo de evitar contacto entre ellas. Esta etapa también se conoce como fase latente.

Escalamiento o conflicto manifiesto. En esta etapa el conflicto se manifiesta más abiertamente. Las relaciones entre las partes se vuelven muy tensas y conducen a la polarización entre las bases o apoyos de cada una. Se registran hostilidades mutuas.

Despliegue. En esta instancia pueden ocurrir peleas ocasionales u otros episodios menores de violencia. Es posible que cada parte esté acumulando sus recursos, estableciendo alianzas con la expectativa de aumentar la confrontación y la violencia. Se refuerza la situación de conflicto con:

Sentimientos de superioridad o inferioridad.

Explotación de los puntos débiles del otro.

Distorsión de las situaciones.

Confrontación. En esta fase el conflicto se vuelve más tenso. Las partes establecen alianzas con otros actores y la comunicación entre ellas se resquebraja, por lo que sus declaraciones públicas tienden a darse en forma de acusaciones.

Crisis. Es el punto más alto del conflicto, cuando la tensión es más intensa y estalla la violencia.

Estancamiento. Puede ocurrir en cualquiera de las fases. Es el momento en el que se paralizan acciones de una u otra parte, se mantiene el mismo nivel del conflicto y generalmente no se atienden las cuestiones de fondo.

Desescalamiento. De una forma o de otra la crisis llevará a un resultado. Puede que una de las partes se le imponga o ceda a las demandas de la otra. Es posible, también, que acuerden negociar. En cualquier caso, en esta etapa los niveles de tensión, confrontación y violencia decrecen de alguna forma, abriendo la posibilidad de algún tipo de acuerdo.

Postconflicto. En esta etapa, finalmente, la situación se resuelve de forma tal que lleva a la finalización de cualquier confrontación violenta, a un decrecimiento de la tensión y al restablecimiento de las relaciones entre las partes. Sin embargo, si los elementos y los problemas que han surgido, debido a la incompatibilidad de metas, no han sido abordados adecuadamente, es posible que esta etapa se revierta hacia otra situación

de preconflicto.

Algunas preguntas clave útiles para identificar las Fases del Conflicto son: ¿Qué acciones desarrollan las partes?, ¿Cómo es la comunicación entre ellas?, ¿Cómo está su relación?

V.3 La cebolla del conflicto³⁸

Esta herramienta se basa en una analogía de la cebolla y sus capas. La capa externa representa las posiciones que asumen las partes públicamente y que suelen defender con mucho fervor. Debajo de esta capa visible se encuentran los intereses, motivaciones y objetivos concretos que buscan los actores. Por último, el núcleo de la cebolla lo constituyen las necesidades que remiten a los elementos básicos que necesitamos y que no son negociables como, por ejemplo, un ingreso mínimo para sobrevivir o el derecho a expresarnos en nuestro propio idioma.

La herramienta de la cebolla se utiliza para preparar la negociación, diseñarla o para analizar un conflicto específico. Permite también validar las propias motivaciones en el conflicto y reflexionar sobre las posiciones e intereses del otro. En términos generales, las negociaciones constructivas deberían superar las discusiones sobre posiciones y centrarse en los intereses.

Las necesidades son raras veces parte de una negociación porque difícilmente se dan discusiones sobre aspectos elementales. Para que las partes accedan a hablar sobre sus intereses e incluso sobre sus necesidades, es necesario crear un ambiente de confianza y tranquilidad:

«En períodos de estabilidad, cuando las relaciones son buenas y la confianza es alta, nuestras acciones y estrategias pueden derivarse de nuestras necesidades básicas; en situaciones más peligrosas o volátiles, y cuando existe desconfianza, es probable que deseemos

38. Adaptación de: Fisher, S., 2000, Trabajando con el Conflicto; Zed Books, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Democracia, Consejo de Investigaciones para el Desarrollo de Centroamérica, Responding to Conflict, Guatemala

mantener ocultas nuestras necesidades básicas porque hacerlas conocer a otras personas podría revelar nuestra vulnerabilidad y, posiblemente, otorgarles aún más poder sobre nosotros y nosotras»(Fisher 2000: 28).

Para identificar las posiciones pregunta: ¿Cuál es la demanda oficial de las partes? ¿Cuál es el lema o frase más común que representa su posición? ¿Cuál es el argumento público que plantean insistentemente?

Para identificar los intereses hay que plantearse: ¿Cuáles son los objetivos y móviles de las partes? ¿Qué es lo que más les preocupa, más allá de los discursos? ¿Qué es lo que realmente quieren? ¿Qué temas subterráneos están en juego?

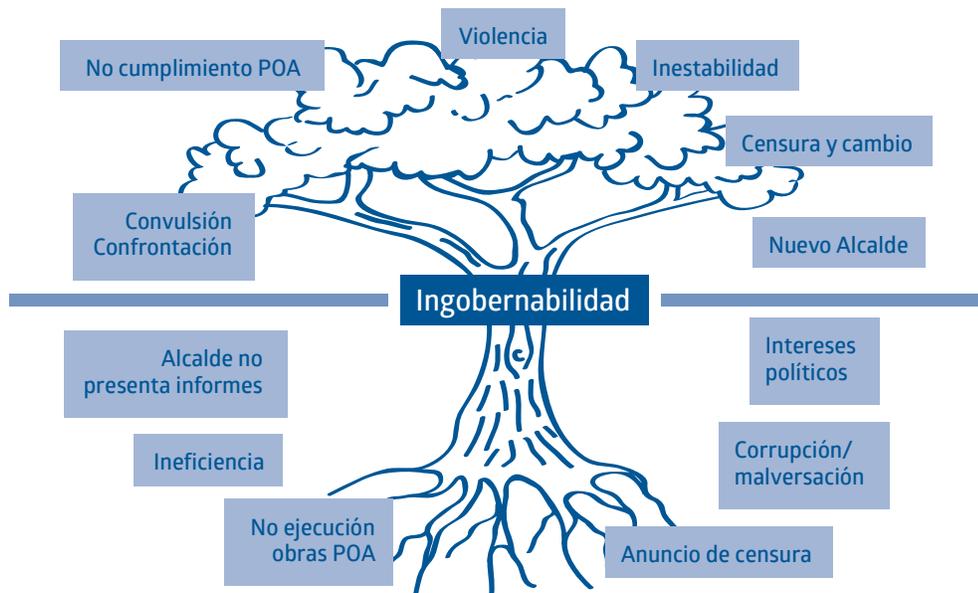
Para identificar las necesidades en juego, pregunta: ¿Cuáles son los temas esenciales en este conflicto? ¿Qué necesidades básicas tienen los actores? ¿Qué elementos necesitan

para garantizar su supervivencia como individuos y grupos? ¿Sobre qué aspectos del conflicto jamás podrían acceder a hablar y mucho menos a negociar?

V.4 Árbol del conflicto

Esta es una herramienta gráfica. Se utiliza la imagen de un árbol para seleccionar aspectos clave de los conflictos. Tiene como propósito estimular la discusión sobre las causas y efectos de un conflicto y ayudar a grupos a ponerse de acuerdo sobre el problema central.

Al utilizar esta herramienta muchas cuestiones pueden ser vistas como causas y como efectos del conflicto; ello puede constituir la base de una discusión útil. No existe ninguna razón por la que, gráficamente, los mismos aspectos no puedan aparecer en ambos lugares, ya que muchas veces los efectos y consecuencias de un conflicto alimentan las causas del conflicto.



Fuente: Fundación UNIR 2006, Bolivia

V.5 Línea del Tiempo

La línea del tiempo³⁹ es una herramienta que establece un listado cronológico de los acontecimientos más importantes de un conflicto en un tiempo determinado. Refleja la percepción subjetiva del conflicto por parte del grupo. Permite, además, documentar la historia y los antecedentes del conflicto, identificar eventos claves y clarificar diferentes perspectivas. La herramienta es especialmente apropiada para poner de manifiesto las distintas perspectivas de un conflicto.

V.6. Mapeo de Actores

El mapeo es una herramienta que se utiliza para representar en forma gráfica la relación de poder de una parte con la otra y la posición que ocupa respecto al conflicto. Durante el proceso de elaboración de la herramienta las personas tienen la oportunidad de aprender de las diferentes percepciones y, eventualmente, lograr una construcción conjunta.

La herramienta Mapeo de actores⁴⁰ también toma en cuenta grupos vinculados con las partes o grupos que influyen sobre ellas. De este modo, es posible visualizar las relaciones de poder, las alianzas, terceros neutrales y las potenciales oportunidades de ejercer alguna influencia. Es importante incluir en el mapa a la organización involucrada y sus relaciones con los diferentes actores.

El mapeo concentra mucha información ya que los vínculos y niveles de relación entre las partes están representados con símbolos. Además, nos permite:

- Identificar las relaciones positivas y negativas de los actores.
- Definir los roles de los actores.
- Desarrollar puntos de entrada de un escenario en el que se quiere intervenir.

Elaboración. Para elaborar un mapa de actores es necesario determinar desde un inicio el conflicto que se va a analizar y el momento y la perspectiva respectivos. Además, debe tenerse en cuenta que las redes de relaciones que se identifican en el mapeo son dinámicas, es decir, posiblemente con el tiempo cambien por completo.

Adicionalmente a los actores y sus relaciones se pueden representar también los temas conflictivos entre las partes. Permite identificar posibles alianzas y puntos de partida para el manejo del conflicto e inducir a las partes a elaborar un análisis integral y detallado. En el caso de actores importantes se puede describir su posición en mayor detalle agregando recuadros en el texto. Este instrumento constituye un excelente punto de partida para el análisis de las causas en conflicto y los temas en disputa.

Para construir el mapeo de actores se deben considerar los siguientes pasos:

Identificar a los actores importantes (*primarios y secundarios*) representándolos concírculos de tamaño diferente, dependiendo de la influencia y poder que tengan dentro del conflicto.

Representar con símbolos las relaciones entre todos los actores

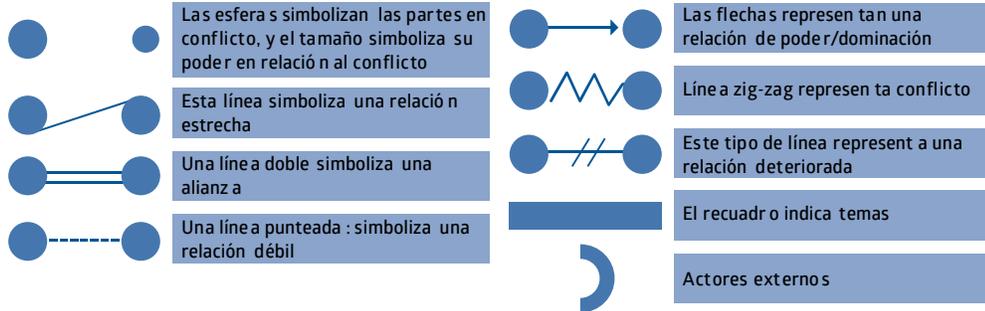
Indicar los temas para cada relación.

Discutir sobre los roles de los actores y la posibilidad de establecer alianzas entre ellos.

39. Adaptación de: Fisher, S., 2000, *Trabajando con el Conflicto*; Zed Books, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Democracia, Consejo de Investigaciones para el Desarrollo de Centroamérica, Responing to Conflict, Guatemala.

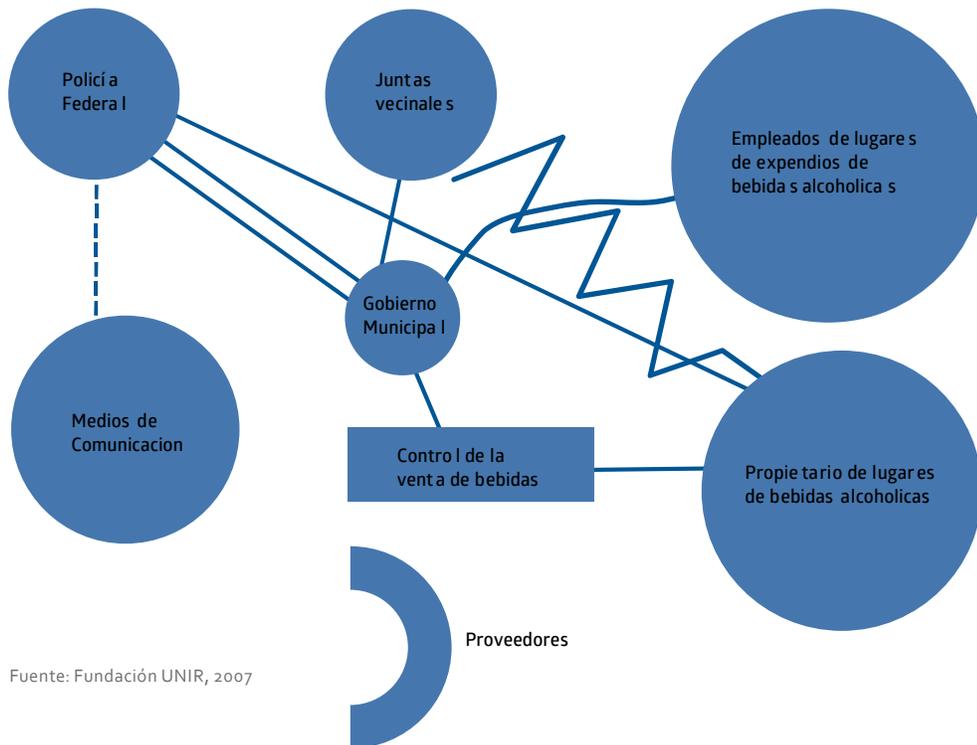
40. Adaptación de: Fisher, S., 2000, *Trabajando con el Conflicto*; Zed Books, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Democracia, Consejo de Investigaciones para el Desarrollo de Centroamérica, Responing to Conflict, Guatemala

Se sugieren algunos símbolos para la elaboración del mapeo de actores:



Ejemplo de un mapa de actores:

Gobierno Municipal vs. Propietarios Bares y Cantinas
Tema: Restricción de consumo de bebidas alcohólicas



Fuente: Fundación UNIR, 2007

VI. Trabajando en el conflicto

VI.1 Condiciones previas para el manejo de un conflicto.

Existen unos mínimos necesarios para enfrentar una crisis o conflicto tanto personal, grupal como social. Antes de dar pasos para la resolución debemos hacernos con estos mínimos. Si no hay un acuerdo o un consenso sobre ellos es muy difícil poder actuar sobre el conflicto. A estos mínimos necesarios es a lo que llamamos condiciones previas para el manejo de un conflicto:

Reconocimiento de la existencia del conflicto.

Tanto a nivel personal como social se conocen casos en los que es imposible actuar sobre el conflicto mientras no se reconozca su existencia. En este sentido es necesario que la persona afectada reconozca que tiene un problema con las drogas, por ejemplo, o que el grupo tiene un problema con una persona concreta, etc. Por lo tanto, un mínimo consiste en reconocer que hay algo que no funciona.

Las partes implicadas deben estar identificadas

Muchas veces ocurre que decimos que *“el problema lo tiene el otro/la otra”*. En ocasiones intentamos ver conflictos grupales cuando son eminentemente personales. Por ejemplo, hay clubes de fútbol enfrentados por el único motivo del personalismo de sus presidentes y no por la oposición de sus simpatizantes. Por esta razón es muy importante definir las partes implicadas y su incidencia en el conflicto.

Debe haber voluntad de diálogo.

Debe existir el deseo de responder al conflicto existente a partir de la

escucha mutua y del acuerdo. El diálogo es un indicador de reconocimiento del otro u otra, de asunción de su dignidad y su derecho a pensar, sentir y actuar de forma diferente.

Debe haber voluntad de solución por parte de todas las personas.

Aunque todavía no sepamos cuál pueda ser la solución y cada parte apueste por una salida más acorde a sus planteamientos, debe existir la voluntad de *“sentarse, hablar y buscar soluciones”*.

En la mayoría de los casos estas condiciones previas no se dan fácilmente, sino que el manejo de conflictos exige trabajar para que estas condiciones estén presentes. Si esto no fuera así, es probable que la situación de injusticia se prolongue y sea imposible resolver el conflicto.

VI.2 Destrezas y actitudes.

Es posible aprender y desarrollar ciertas actitudes y habilidades que nos ayuden a convertir el conflicto en una oportunidad. Conviene señalar, así mismo, que el mejor procedimiento para conseguir este aprendizaje es su puesta en práctica en la vida cotidiana. Presentamos las que consideramos fundamentales:

Capacidad de reconocer a la otra persona tal cual es: un ser humano con sus circunstancias propias, sus inquietudes, anhelos, miedos, intereses... y más aún con sentimientos. Una persona única e irrepetible. En definitiva, se trata de reconocerla como un ser *“senti-pensante”*.

Empatía. Reconocerla así me obliga a ponerme en su lugar, comprendiendo su realidad, sus motivaciones, sus miedos e intereses, intentando

entender sus sentimientos. Respetando todos ellos, aunque puede que no los comparta.

Capacidad de escucha. Aprender a escuchar al otro, la otra y no sólo a oírle. Se trata de escuchar desde una perspectiva lo más abierta y atenta posible. Cuando creo saber todo lo que tiene que decirme, no repararé en muchas cosas que desea comunicarme.

Asertividad. La capacidad de escucha reclama también asertividad. En un diálogo, negociación o en la vida concreta de cada persona hay ciertos criterios mínimos a los que no puede ni debe renunciarse. En este sentido es necesario desarrollar también la capacidad de expresar con respeto y claridad lo que cada persona opina, siente y considera irrenunciable.

Capacidad de renuncia. Entender a la otra persona, ponerse en su lugar, dejarnos afectar por ella nos puede llevar a cambiar nuestras posturas, de modo que lleguemos a renunciar a determinados privilegios en favor de una situación alternativa más satisfactoria para todas las partes. En este sentido se trata de no aferrarse a las propias posiciones para intentar descubrir las necesidades e intereses que están en el fondo del conflicto.

Capacidad de llegar a consenso, de modo que busquemos aquellas opciones que creen un horizonte nuevo y sean satisfactorias para todas las partes implicadas.

Creatividad. Capacidad de imaginar soluciones diferentes y diversas para cada caso sin limitarse o

autocensurarse restringiéndose a lo conocido, a lo ya realizado o lo exitoso en otros casos. Se trata de tener la capacidad de soñar salidas y propuestas satisfactorias para la mayor parte de las personas o colectivos implicados

Reconstruir nuevas relaciones. Los conflictos y las crisis ayudan a crecer y superarnos. Tanto en las crisis personales como en las sociales generamos un aprendizaje y un cambio. Una vez que superamos con éxito algún conflicto personal construimos un "yo" diferente: más maduro, con mayor seguridad. Lo mismo nos ocurre a nivel grupal o social. Superado el conflicto o la crisis surgen nuevos escenarios y nuevas formas de relación. No obstante, es obvio que este apartado es uno de los que más tiempo requiere y que las nuevas relaciones que se levanten pueden ser muy diferentes de las que existían previamente.

Estas actitudes y destrezas son tan importantes que las deberíamos trabajar toda nuestra vida. Su aprendizaje puede facilitarnos la prevención o el manejo de las crisis desde el primer momento de su aparición, sin que éstos lleguen a estadios donde la confrontación sea muy difícil de superar.

La solución constructiva de los conflictos, supone enfrentarlos desde un enfoque que acepte el hecho de que surgen como consecuencia de un antagonismo o una incompatibilidad inicial, pero que son superables, tratando de llegar a una solución final que sea aceptable para todas las partes (Fuentes, 2007)

VI.3 Algunas metodologías para el manejo de conflictos

Existen varias metodologías o herramientas para el manejo de conflictos:

Autogestión del conflicto. En este caso el conflicto es abordado entre las propias partes implicadas. Se trataría por tanto de que cada parte exprese su posición, sus necesidades y sus intereses y, a través del diálogo y el consenso, se alcance una opción satisfactoria para todas las personas. Ejemplos de este tipo de resolución los tenemos en nuestra vida cotidiana en la familia, con los y las amigas, etc.

Arbitraje. El arbitraje es un procedimiento por el cual, por acuerdo de las partes, se somete una controversia a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión obligatoria para las partes. Conocemos ejemplos de arbitrajes en el deporte, en las asociaciones de consumidores, etc.

Mediación. La mediación, también conocida como conciliación, es un procedimiento en el que un intermediario neutral (*el mediador/a*), a petición de las partes en una controversia, procura prestarles asistencia para llegar a una solución mutuamente satisfactoria. El mediador/a no tiene autoridad para imponer una solución a las partes. La mediación es también voluntaria en el sentido de que cualquiera de las partes, si así lo decide, puede abandonar el proceso en cualquier etapa anterior a la firma de una solución concertada. Este procedimiento se utiliza en casos de separaciones, en conflictos culturales y, recientemente, en otros ámbitos como

el educativo, comunitario y gubernamental.

Negociación. La negociación es un proceso que tiene lugar directamente entre las partes, sin ayuda ni facilitación de terceros y no necesariamente implica disputa previa. Es un mecanismo de solución de conflictos de carácter voluntario. Conocemos ejemplos de negociación a nivel social, como la que se da entre sindicatos y patrones, o en casos de conflictos internacionales, cuando se plantean mesas de negociación específicas.

a. Educación para la Paz

En el ámbito educativo habrá que buscar espacios tanto en lo formal como en lo no formal, para educar en el conflicto, espacios en los que docentes y estudiantes se preparen y desarrollen herramientas que les permitan abordar y resolver los conflictos con mayor creatividad y satisfacción.

Desde la Educación para la paz el trabajo con el conflicto se realiza principalmente en tres niveles consecutivos y uno paralelo: prevención, negociación, mediación y acción “*no-violenta*”.

VII.1 Prevención.

Se trata del proceso de intervencionantes de la crisis que nos lleve a:

Una explicación adecuada del conflicto, incluyendo su dimensión humana.

Un conocimiento de los cambios estructurales necesarios para eliminar sus causas.

Una promoción de condiciones que creen un clima adecuado y favorezcan.

Una promoción de condiciones que creen un clima adecuado y favorezcan unas relaciones cooperativas que disminuyan el riesgo de nuevos estallidos, aprendiendo a tratar y solucionar las contradicciones antes de que lleguen a convertirse en antagonismos.

habilidades y estrategias que permitan enfrentar mejor los conflictos. Su objetivo es poner en marcha un proceso que establezca las bases para enfrentar cualquier disputa o divergencia en el momento en que se produzca.

A nivel educativo la prevención va a significar, intervenir en el conflicto cuando está en sus primeros estadios, sin esperar a que llegue la fase de crisis. Buscará favorecer y proveer a las personas, de una serie de

Habilidades a desarrollar en la Educación para la Paz



Fuente: Educar en y para el conflicto, Paco Cascón. 2000

Las habilidades a trabajar serían las siguientes:

- a) Crear grupo en un ambiente de aprecio y confianza.
- b) Favorecer la comunicación.
- c) Toma de decisiones por consenso.

VII.2 Análisis y Negociación

Será necesario que las/os estudiantes aprendan a analizar, a negociar y a buscar

soluciones creativas mutuamente satisfactorias que permitan al alumnado aprender a resolver por ellas, ellos mismos sus conflictos.

El primer paso será el de aprender, tanto a la hora de analizar conflictos como a la hora de intervenir en ellos, a separar y tratar de manera diferente los tres aspectos presentes en todo conflicto: las personas involucradas, el proceso (*la forma de abordarlo*) y el problema (*las necesidades e intereses antagonicos en disputa*).

1. Personas.

Se trata de aprender a verlas como alguien con quien se tiene un problema y con quien podemos colaborar para resolverlo. Aquí se analizarán:

Las percepciones. Se busca conseguir que las partes aprendan tanto a expresar su percepción como a escuchar e interesarse por conocer las de la otra parte.

Reconocer las emociones intensas. Identificar, aceptar y controlar las emociones será importante al enfrentar los conflictos.

La imagen. En todo conflicto está en entredicho la imagen, el prestigio, de las personas que están contendiendo, es necesario tenerlo en cuenta y visualizar la forma en que el conflicto afecta a las partes.

El poder. En los conflictos están presentes los desequilibrios de poder, cuando son muy grandes el conflicto es prácticamente imposible de resolver. Habrá que buscar las estrategias para reequilibrar el poder y enseñar a tomar el poder a quien está abajo (empoderamiento) y aprender a quitar poder de quien está arriba (desobediencia).

Es importante descubrir cuáles son las bases del poder de quien, en una determinada situación, está arriba. En muchas ocasiones, ese poder está basado en el sometimiento y colaboración de quien está abajo, en su obediencia. **Educar para la paz y para el conflicto significa por tanto educar para la desobediencia.** Estas palabras dan mucho miedo, sobre todo a perder la autoridad. Sin embargo, no es la autoridad la que está en peligro sino el autoritarismo que, casi siempre,

es justamente lo contrario. Se busca que el sujeto sea consciente de lo que hace y de por qué lo hace, pudiéndose negar a ello, argumentando el por qué, proponiendo alternativas y asumiendo las responsabilidades y consecuencias de esa desobediencia.

2. Proceso.

Se aprenderá a establecer procesos, formas de abordar los conflictos que permitan expresarse a ambas partes y encontrar soluciones que puedan aceptar. En este sentido será importante aprender a:

a) *Controlar las dinámicas destructivas de la comunicación.*

b) *Analizar los procesos seguidos y en los que se ha participado para resolver los conflictos.*

c) *Establecer procesos de consenso que permitan a todas las partes expresarse, manifestar sus necesidades y satisfacerlas. Es indispensable, también, consensuar reglas de la forma cómo se abordarán los conflictos.*

3. El Problema.

Aquí el trabajo se centrará en aprender a diferenciar las posturas o posiciones, de los intereses o necesidades. A pesar de que enfocar el análisis en las posturas o posiciones son nuestra solución preferida para no son el origen el conflicto ni la solución a este. Son las necesidades o intereses el principio, la raíz del conflicto. Se trata de centrarnos en esas necesidades, aprender a reconocerlas, jerarquizarlas y expresarlas. Pasar de la típica negociación basada en posturas, a la negociación basada en necesidades. Esto abrirá el campo de soluciones

Se desarrollarán procesos educativos que fomenten la creatividad y la imaginación a la hora de buscar soluciones, y que éstas consigan satisfacer las necesidades o intereses de ambas partes.

Metodología. Esta metodología responde a lo que en Educación para la paz se le llama enfoque socio afectivo. Se trata de una metodología coherente con los valores que se quieren transmitir y que hace hincapié no sólo en los contenidos, sino también en las actitudes y valores. Una metodología lúdica, participativa, cooperativa, socioafectiva, que fomenta la reflexión y el espíritu crítico.

El enfoque socioafectivo consiste en "vivenciar" la situación que se quiere trabajar, para así tener una experiencia, en primera persona, que haga entender y sentir lo que se está trabajando. Propone motivar, investigar y, en definitiva, desarrollar una actitud empática que lleve a cambiar valores y formas de comportamiento para generar un compromiso personal transformador.

VII.3 Mediación.

La mediación es una herramienta, pero dentro del proceso de resolución de conflictos y para aquellos casos en los que las partes han agotado ya las posibilidades de resolverlos por sí mismos, o en los que la situación de violencia o de incomunicación impide que puedan hacerlo.

En esos casos pueden pedir la intervención de una tercera persona o personas que ayuden a construir un proceso justo, restableciendo la comunicación y creando el espacio y clima adecuados para que puedan hacerle frente y resolverlo. El mediador no puede ser neutral, una de sus tareas será hacer conscientes de esto a las partes, hacerles ver cuál es el objetivo final de la mediación y que comprendan que, por tanto, también será su

tarea, reequilibrar el poder o ayudar a que ellas lo hagan.

La mediación puede tener tres fases que no son lineales ni rígidas,

1. Entrada, que incluye:

La Aceptación: ambas partes tienen que aceptar tanto la mediación como recopilar información.

Recopilar información. Quien va a mediar recabará información sobre el conflicto y las personas involucradas, proponiendo una lista de puntos a tratar por las partes y diseñando una primera estrategia sobre la forma de abordarlos que se presentarán a las partes para su aceptación.

Establecer y aceptar las reglas del proceso. La persona que media tiene que encargarse en esta fase de que queden muy claras y sean aceptadas las reglas del proceso, definirá cuál es su papel y lo que las partes pueden esperar o no de ella. Definirá qué se puede hacer y qué no durante el proceso, Se acordará dónde, cuándo y cómo se desarrollará el proceso.

2. Cuéntame:

El objetivo principal es la escucha mutua, el intercambio de información, la exteriorización de los sentimientos, la obtención de puntos de acuerdo y desacuerdo. Durante esta fase, quien media se preocupa fundamentalmente de hacer que las partes se comuniquen bien y entiendan claramente lo expresado, así como de cuidar la relación y el respeto entre ellas.

3. Ubicarnos.

En esta fase es importante dejar las posturas a un lado y centrarse en las necesidades o intereses. A ello ayudará preguntarse qué

hay detrás de las posturas que defienden las partes. Las reformulaciones también serán una buena herramienta para la persona que está mediando.

4. Arreglar.

Es el momento de desarrollar la creatividad, de buscar y proponer soluciones a los problemas que satisfagan las necesidades de ambas partes. Las soluciones tienen que partir de las facciones involucradas y son ellas las que decidirán.

5. El acuerdo:

En esta fase el objetivo principal será llegar a acuerdos que satisfagan en gran medida a ambas partes (*no tiene por qué ser exactamente igual*) y que sean realistas. La función de quien media debe ser asegurar que el acuerdo reúna esas condiciones y que ambas partes lo entiendan de igual manera y se sientan satisfechas.

6. Verificación y evaluación de acuerdos:

Cuanto más importante es el conflicto que estamos mediando más importante será incluir un mecanismo y unos plazos para verificar los acuerdos y los compromisos que conllevan. Así mismo, no hay que olvidar que no sólo estamos intentando resolver los conflictos, sino que estamos educándonos y, por tanto, la evaluación será importante, especialmente para la persona o equipo que realiza la mediación.

Para cerrar este apartado presentamos un listado de herramientas para la prevención y mitigación de los conflictos, agrupadas por ámbitos de aplicación. Podrás encontrarlo al finalizar esta sesión como "**Anexo 1: Sistema de Herramientas para la Prevención y la Mitigación del Conflicto**".

ANEXO 1 - A

LAS ÚLTIMAS 15 VACAS

SR/A. GONZÁLEZ:

Eres el, la propietaria de una carnicería. No es grande, pero es una buena manera de ganarse la vida, además de proporcionar trabajo a diversas personas. En las últimas semanas ha surgido un problema. Normalmente encargas y compras la carne necesaria para 6 meses a un intermediario huasteco, pero te acaba de informar que, a causa de ciertas dificultades (*políticas y comerciales*) no puede cumplir el pedido que le habías encomendado. Sólo tienes suficiente carne para dos semanas más de trabajo, y acabas de aceptar diversos pedidos importantes. Es de vital importancia conseguir carne inmediatamente. Hace unos días anunciaron que un ganadero de la localidad iba a abandonar el país, y por tanto debía liquidar sus propiedades. Mañana será la subasta. Entre sus propiedades figuran 15 vacas.

Has decidido hablar con el ganadero y ofrecerle un precio por las vacas antes de que entren en subasta. Así que, ayer le telefoneaste y te atendió bien. No obstante, te comentó que otra persona le había sugerido lo mismo. El ganadero ha propuesto encontrarse los tres mañana. Él aceptará el mejor precio, pero también está dispuesto a que uno compre algunas vacas y el otro se lleve las demás. No te dijo quién era la otra persona, pero ya tienes una idea. Sabes que en

el pueblo se ha inaugurado una nueva carnicería, y **TEMES QUE TE HAGA LA COMPETENCIA**. No obstante, no conoces personalmente al propietario/a, ni él/ella te conoce a ti, así que, **NO PIENSAS REVELAR QUIÉNERES O PARA QUÉ QUIERES LAS VACAS**. Sabes que al menos necesitas 10 de las 15 reses o tendrás serios problemas. Estás dispuesto a pagar más dinero para tenerlas. En última instancia, estás dispuesto incluso a comprar las 15, quedarte con 10 y regalar las otras cinco gratuitamente. Sin embargo, es **MUY IMPORTANTE TENER, AL MENOS, 10 VACAS**, aunque **PREFERIRÍAS TENERLAS TODAS**.

ANEXO 1 - B

LAS ÚLTIMAS 15 VACAS

SR//A. MARTINEZ:

Eres el, la propietaria de una peletería. No es grande, pero es una buena manera de ganarse la vida, además de proporcionar trabajo a diversas personas. En las últimas semanas ha surgido un problema. Normalmente, encargas y compras la piel necesaria para los 6 meses siguientes a un intermediario huasteco, pero te acaba de informar que, a causa de ciertas dificultades (*políticas y comerciales*), no puede cumplir el pedido que le habías encomendado. Sólo tienes suficiente piel para dos semanas más de trabajo y acabas de aceptar diversos pedidos importantes. Es de vital importancia conseguir piel inmediatamente. Hace unos días anunciaron que un ganadero de la localidad iba a abandonar el país y por tanto, debía liquidar sus propiedades. Mañana será la subasta. Entre sus propiedades figuran 15 vacas. Has decidido hablar con el ganadero y ofrecerle un precio por las vacas antes que entren en subasta. Así que, ayer le telefoneaste y te atendió bien. No obstante, te comentó que otra persona también le había sugerido lo mismo. El ganadero ha propuesto que mañana se reúnan los tres y aceptará el mejor precio, aunque también está dispuesto a que uno compre algunas vacas y el otro se lleve las demás. No te dijo quién era la otra persona, pero ya tienes una idea. Sabes que en el pueblo se ha inaugurado recientemente una nueva peletería

y **TEMES QUE TE HAGA LA COMPETENCIA.**

No obstante, no conoces personalmente al propietario/a, ni él/ella te conoce a ti, así que, **NO PIENSAS REVELAR QUIÉN ERES O PARA QUÉ QUIERES LAS VACAS.** Sabes que, al menos, necesitas 10 de las 15 reses o tendrás serios problemas. Estás dispuesto a pagar más dinero para tenerlas. En última instancia, estás dispuesto a comprar las 15, quedarte con 10 y regalar las otras cinco. Sin embargo, es **MUY IMPORTANTE TENER, AL MENOS, 10 VACAS,** aunque **PREFERIRÍAS TENERLAS TODAS.**

ANEXO B

TEST

A continuación se presenta un Instrumento donde hay una serie de treinta (30) preguntas. Cada una contiene dos ítems (A y B) sobre situaciones de conflicto que te ayudaran a determinar tu modo Individual de tratar conflictos (también llamado *Test de Thomas y Kilmann*). Contiguo a este hay un formato donde deberás encerrar en un círculo la letra correspondiente a cada una de tus respuestas del test.

Instrumento para medir el modo individual de tratar conflictos

(*Test de Thomas y Kilmann*)

1	A	En ocasiones, he dejado a los otros la responsabilidad de encontrar la solución a los problemas.
	B	En vez de negociar sobre los aspectos en los que hemos estado de acuerdo, he preferido aclarar bien los aspectos en los que sí hemos estado de acuerdo
2	A	Dependiendo de la situación, algunas veces he luchado por los resultados y, en otras, más me ha importado mantener la buena relación
	B	He intentado tomar en cuenta mis inquietudes como también las de la otra parte
3	A	Generalmente, he estado muy decidido a lograr mis objetivos
	B	A veces he intentado calmar los sentimientos de la otra /el otro y mantener nuestra relación
4	A	Según el caso, a veces he procurado mantener la Buena relación pero en ocasiones he luchado por satisfacer mis intereses
	B	A veces he sacrificado mis deseos personales por los de otra persona

5	A	Casi siempre he necesitado la ayuda de la otra/el otro en la búsqueda de una solución
	B	He tratado de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles
6	A	He intentado evitar la creación de algo desagradable para mi
	B	He procurado imponer mi decisión
7	A	He procurado posponer la resolución del problema hasta haber tenido algún tiempo para pensar en él
	B	He cedido en cierto puntos a cambio de otros
8	A	Casi siempre he estado muy decidido a perseguir mis objetivos
	B	Me ha gustado que todos los intereses y divergencias de las partes se presente abiertamente desde el inicio
9	A	En mi opinión, las diferencias no siempre valen la pena para preocuparse
	B	He hecho algún esfuerzo para alcanzar lo que a mí me ha gustado
10	A	He estado muy decidido en perseguir mis objetivos
	B	Dependiendo de la situación, algunas veces he luchado por mis intereses y en otras ocasiones más me ha importado mantener las buenas relaciones
11	A	He procurado que todos los intereses y divergencias de las partes se presente abiertamente desde el inicio
	B	A veces he intentado calmar los sentimientos de la otra/el otro y mantener nuestra relación

12	A	A veces he evitado tomar una posición que podría llevar a controversias
	B	He permitido que de la otra/el otro se quede con algunas de sus posiciones, si ha dejado también que yo me quede con algunas más
13	A	He propuesto que la otra parte ceda en su posición lo mismo que yo
	B	He presionado bastante de la otra/el otro para lograr mis objetivos
14	A	He dicho mis ideas y he pedido a la otra parte que cuente las suyas
	B	He intentado explicar lo razonable y ventajosa que resulta mi posición
15	A	He intentado no herir los sentimientos de otras/otro
	B	He intentado hacer lo necesario para evitar malestares innecesarios
16	A	He tratado de no herir los sentimientos de otras/otro
	B	He tratado de convencer a la otra persona de las virtudes de mi posición
17	A	Con frecuencia he sido firme en perseguir mis objetivos
	B	He tratado de hacer lo necesario para evitar malestares innecesarios
18	A	He dejado mantener los puntos de vista a la otra parte cuando eso la hace feliz
	B	He permitido a la otra parte que mantenga alguna de las posiciones, cuando ella me ha permitido mantener alguna de las mías

19	A	He intentado que los intereses y divergencias se presente abiertamente desde el inicio
	B	He buscado posponer la resolución del problema hasta que haya tenido algún tiempo para pensarlo bien
20	A	He tratado de discutir inmediatamente los puntos en los que no estamos de acuerdo
	B	He tratado de hallar una combinación justa de ganancias y pérdidas para todas las partes
21	A	En la negociación he tratado de ser considerado con los deseos de las otras personas
	B	Siempre he tratado de ir a una discusión del problema directamente sin rodeos
22	A	He tratado de encontrar una posición intermedia entre los puntos de vistas o intereses de la otra parte y los míos
	B	He mantenido mis deseos, no he cedido muy fácil
23	A	Muy a menudo he estado preocupado por satisfacer todos mis deseos
	B	Hay momentos en que he dejado que otra/otro tomen la responsabilidad de resolver el problema
24	A	Si la opinión de otra/otro parece ser muy importante para ella/él, he tratado de satisfacer sus deseos
	B	He tratado de ir a la otra parte para obtener una solución que comprometa a ambos
25	A	He tratado de mostrarle a la otra parte la razón y los beneficios de mi posición
	B	En la negociación he tratado de ser considerado con los deseos de las otras personas

26	A	Dependiendo de la situación, a veces me importa mantener la buena relación, pero en otras ocasiones peleo por mis intereses
	B	Casi siempre he buscado la ayuda de la otra parte para lograr una solución que convenga a ambos
27	A	Algunas veces he evitado tomar posiciones que puedan crear controversias o posiciones
	B	He dejado que él o ella mantengan sus puntos de vistas, si eso lo/la hace feliz
28	A	Generalmente, he sido firme en perseguir mis propósitos
	B	Casi siempre he estado preocupado por satisfacer todos mis deseos
29	A	He luchado por mis intereses dependiendo del caso, a veces me esfuerzo por mantener buenas relaciones
	B	He sentido que las diferencias de intereses no merecen ser tan preocupantes
30	A	He tratado de no herir los sentimientos de otra/otro
	B	Siempre he compartido el problema con la otra persona, de modo que podamos solucionarlo entre ambos

PUNTAJES DEL TEST SOBRE ESTILOS DE ENFRENTAR CONFLICTOS

Haga un círculo en la letra correspondiente a cada una de sus respuestas a las 30 preguntas del test.

	Competitivo (forzar)	Colaborador (solucionar problemas)	De compro- miso (Convertir/ negociar)	Evasivo (retirarse)	Acomodador (suavizar)
1				A	B
2		B	A		

Cultura de paz, prevención y manejo de conflictos

	Competitivo (forzar)	Colaborador (solucionar problemas)	De compro- miso (Convertir/ negociar)	Evasivo (retirarse)	Acomodador (suavizar)
3	A				B
4			A		B
5		A		B	
6	B			A	
7			B	A	
8	A	B			
9	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B	A	
13	B			A	
14	B	A			
15				B	A
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B			A
22	B		A		
23		A		B	
24			B		A
25	A				B
26		B	A		
27				A	B
28	A	B			

	Competitivo (forzar)	Colaborador (solucionar problemas)	De compromiso (Convertir/negociar)	Evasivo (retirarse)	Acomodador (suavizar)
29			A	B	
30		B			A

Número total de ítems con círculo en cada columna

Competitivo	Colaborador	De compromiso	Evasivo	Acomodador

Recuerda que el puntaje más alto corresponderá con tu estilo de afrontar el conflicto

REVISEMOS AHORA LA CARACTERIZACIÓN DE WILLS Y PABON (2003)⁴¹ ACERCA DE LOS ESTILOS PERSONALES PARA RESOLVER CONFLICTOS.

LEAMOS:

Competitivo

Cuando existe mucha preocupación por los deseos de sí mismo, cuando solo se piensa en lo suyo y no hay preocupación por el otra/otro, esto da por resultado una actitud competitiva. Conseguir lo que se quiere es el único criterio a tener en cuenta y la persona no se detiene a reflexionar sobre lo que los demás quieren. Esta posición pueden alcanzarse a través del uso de la autoridad, a través de amenazas físicas, manipulando o desconociendo los reclamos legítimos de la otra parte: *“Yo soy el jefe, por lo tanto se debe hacer así”*. Por ejemplo, la manipulación puede darse cuando el jefe quiere aparentar ser democrático y somete la resolución de un conflicto a un comité. Sin embargo con anterioridad se ha asegurado que dicho comité

este compuesto por aquellos que votaran a favor de su decisión.

Colaborativo

Es un estilo poco practicado. Sugiere que es posible preocuparse y perseguir los deseos y objetivos de una/uno, y al mismo tiempo satisfacer los del otra/otro. Comprende el esfuerzo por encontrar una solución que permita que ambas partes salgan beneficiadas, más que encontrar culpables o a quien señalar como responsable. Al final, ambas partes deben de sentir que ganaron. Esta es realmente la única estrategia ganar-ganar entre las cinco que estamos discutiendo, pues hace que las personas se enfoquen

41. Wills E. y Pabon, P. (2003). Resolución de conflictos. Seminario Taller. Grupo de Gestión Gerencial. Universidad Nacional del Rosario, Argentina.

en los problemas y no en las personas. Este estilo funciona muy bien en ambientes organizacionales que apoyan la apertura, la igualdad y la comunicación directa y franca de los problemas

De evasión

Se presenta cuando se evita el conflicto a toda costa y no se afronta directamente los problemas. En el fondo, no importa ni lo que yo deseo ni lo que el otro desea. Esta, por lo general, es la respuesta de aquellos jefes que no están preparados para asumir conflictos y manejar el estrés que va asociado con ello. El uso repetido de este estilo produce frustración, ya que los problemas nunca se resuelven y se evitan, debido a su alta posibilidad de generar conflictos.

De acomodación

Este estilo se pone en práctica cuando uno /uno se preocupa por lo suyo y solo busca satisfacer los deseos del otra/otro. No plantea la propia posición, sino que siempre cede y acepta lo que los demás quieren, así por dentro se sienta mal. Es todo lo contrario del estilo competitivo. Por lo general, esta estrategia termina en ambas partes pierden. Se enfatiza el hecho de mantener una relación amistosa con el costo de no poder criticar los asuntos bajo consideración. En algunos casos, inclusive, no se defienden los derechos propios. Todo esto puede resultar en que la otra parte tome ventaja y se aproveche de lo que parecen síntomas de debilidad.

De compromiso y negociación

Supone que uno no deja de preocuparse por lo suyo, pero reduce su deseo propio cuando considera lo que el otro quiere. Es un estilo que considera lo que el otro quiere. Es un estilo que considera que se debe llegar a un punto medio entre las dos posturas, o sea, *“repartir el pastel por igual”*. Para llegar a una solución, es preciso que cada uno ceda un poco hasta llegar a un punto medio. Es parecido a pedir rebaja en el mercado. Se trata de un intento por obtener satisfacción parcial para ambas partes. Para ello, cada parte está dispuesta a hacer un sacrificio en favor del interés del otro. Si se usa con demasiada frecuencia este método puede resultar contraproducente. Si las personas saben que siempre tiene que partir la diferencia, ellos pueden concluir que es más importante resolver la disputa, que efectivamente encontrarle soluciones a los problemas. Esto puede generar climas artificiales de negociación en los que las personas saben de antemano que deben pedir el doble de lo que realmente vale un producto, para poder así partir las diferencias.

TEMA / SESIÓN 6

LA SOCIEDAD CIVIL EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE PAZ.

OBJETIVO:

- Reflexionar sobre los ámbitos en los que, de manera individual y colectiva y desde lo local como sociedad civil y ciudadanía, tenemos incidencia para promover y construir una Cultura de paz.

Videos:

- Escuelas para la Vida: Las Glorias del Fútbol
<https://www.youtube.com/watch?v=ifAQAgmX-8g>
- PAZA la PAZ
<https://www.youtube.com/watch?v=10WfOhicaJ0&feature=youtu.be>

Materiales:

- Hojas de Rotafolios
- Plumones
- Etiquetas auto adheribles
- Cinta adhesiva.
- Hojas de reúso.
- Lápices o plumas.
- Apoyo visual con los conceptos básicos que se abordarán en la sesión. "Sociedad civil y cultura de paz" (Ficha Conceptual)
- 6 copias del Anexo 1: Preguntas (Conflicto social)
- Dos videos sobre prácticas de organizaciones de la sociedad civil que promuevan la Cultura de paz:

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I. ENCUADRE

La persona que facilita dará la bienvenida al grupo y comentará lo siguiente:

Hemos terminado dos bloques del Taller. En el primero hablamos de la **Cultura de paz** y en el segundo del conflicto y las diferentes formas para abordarlo. El trabajo que tenemos pendiente aún, es el que se relaciona con lo que hacemos y/o podemos hacer desde la sociedad civil organizada para promover una **Cultura de paz**.

¿De qué manera estamos, desde el activismo social, desde los colectivos, desde las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones sociales, involucrados en la construcción de paz?

Retomemos el concepto de paz positiva que nos habla de la necesidad de trabajar para construir relaciones humanas basadas en la comunicación, el diálogo, la cooperación; en la solidaridad, en la confianza mutua, excluyendo de ellas los procesos violentos y generadores de desigualdad. Partiendo de él tendremos necesariamente que pensar de distinta manera las acciones que realizamos en el trabajo cotidiano en nuestros colectivos y organizaciones. Pensar sumando, pensar en participación, en construcción, en formas distintas de articulación para el desarrollo, para la generación de capacidades, de nuevas habilidades y actitudes para la vida.

Hoy iniciamos un trabajo de búsqueda al interior de lo que hacemos para identificar la manera como construimos una **Cultura de paz**.

Dinámica

“Cintas de Prejuicios”

Trabajo Grupal

Se pedirá al grupo que formen grupos de seis personas.

Previamente, quien facilita la sesión habrá preparado etiquetas con diferentes roles o estereotipos como: pesimista, aburrido/a inocente, violento/a, inteligente, líder, flojo/a, desordenado/a, etc.

La persona que facilita pegará las etiquetas en la frente de las y los integrantes de cada equipo sin que sean vistas por las personas que las portan.

La persona que facilita leerá el relato y posteriormente iniciará el ejercicio. Durante la discusión cada integrante del grupo, tratará a las y los demás, con base en lo que significa el estereotipo que le ve en la frente (*ejemplo: bostezar cuando habla la aburrida o reírse cuando participa el gracioso*). No se deberá decir abiertamente lo que la etiqueta indica, se tratará a esa persona con la idea que se tiene de alguien que responde al estereotipo de la “etiqueta” en cuestión.

El relato es el siguiente:

Las y los coordinadores de la junta de vecinos de la Colonia Florida, participaron de manera grupal en una rifa y han ganado un viaje a Chiapas para 6 personas, con los gastos totalmente pagados por 7 días y 7 noches, lo único que les solicita la agencia de viajes encargada de hacer efectivo el premio es que deben viajar en parejas en diferentes fechas y compartir habitaciones.

Los integrantes de la junta de vecinos deberán ponerse de acuerdo y elegir cada uno a su “*compañero de viaje ideal*”, tomando en cuenta que cada uno de los integrantes de la junta vecinal tiene una etiqueta.

En Plenaria

Al finalizar el trabajo en grupos, la persona que facilita pedirá a las y los integrantes que compartan cómo se sintieron durante el ejercicio, si llegaron a resolver el conflicto y preguntará para qué creen que sirvió el ejercicio. Se abre una ronda de comentarios.

II. PARTIENDO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

Técnica 'Un conflicto social'

Trabajo en Grupos:

Se pide a las y los participantes que formen grupos de 6 personas (*puede ser el mismo equipo de la actividad anterior*). La persona que facilita solicitará que se mencione al interior del equipo algún conflicto social ocurrido en su comunidad. Primero, cada integrante presentará uno. Posteriormente, se pondrán de acuerdo para seleccionar uno de los conflictos comentados y analizarlo guiándose por las siguientes preguntas (*Anexo 1*).

En plenaria

Al finalizar, la persona que facilita preguntará al grupo ¿Cómo se sintió al realizar el ejercicio?, ¿Fue fácil o difícil llevarlo a cabo?

Posteriormente le solicitará a cada equipo que nombre un representante para que describa ante el grupo el trabajo realizado, como el conflicto en cuestión y dé lectura a sus respuestas a las preguntas planteadas.

III. TEORIZACIÓN

Exposición.

La persona que facilita, preparará y compartirá con el grupo una presentación sobre la “*La sociedad civil y la Cultura de paz*”, que incluirá los elementos teórico-conceptuales más importantes sobre el tema. Encontrará la información de apoyo para elaborar la presentación en la Ficha Conceptual y en las

lecturas sugeridas como referencias bibliográficas.

Como contenidos mínimos para la presentación se proponen:

- Sociedad civil y la paz
- Sociedad civil y cultura de paz
- Acciones que realiza la sociedad civil para promover la construcción de paz.
- Componentes de la cultura de paz:
- Educación para la Ciudadanía
- Democrática.
- Educación en Derechos Humanos.
- Educación Intercultural.
- Educación Cívica.
- Educación para la Paz.
- Educación Global.

Al finalizar se realizará una ronda de comentarios generales, preguntas y respuestas.

IV. REGRESO A LA PRÁCTICA.

Trabajo en grupos

La persona que facilita pedirá que formen grupos de 6 personas diferentes a los anteriores, y les solicitará que elaboren un gráfico en el que describan 6 actividades que realizan desde sus prácticas cotidianas como activistas, miembros de colectivos u organizaciones de la sociedad civil que se relacione con alguno o algunos de los componentes de la **Cultura de paz** que se han presentado.

Se pedirá, también, que escriban en una hoja la siguiente información sobre cada una de las actividades que describan en el gráfico:

- Nombre de la actividad.
- Objetivo de la actividad.
- Actores involucrados en la actividad.
- Población destinataria.

- **Ámbito de intervención para la construcción de la Cultura de paz.**
- **Componente de la Cultura de paz con el que se relaciona.**
- **Rol de la sociedad civil en el proceso.**
- **Alianzas que se realizan para llevar a cabo la actividad.**
- **Resultados de la actividad.**

que desde la sociedad civil tenemos una responsabilidad importante generando acciones para la construcción de paz?
— ¿Cómo crees que puedas aplicar la sesión de hoy en tu vida cotidiana?

FICHA CONCEPTUAL:

I. La sociedad civil y la Paz⁴²

Plenaria.

Se plantearán las siguientes preguntas generadoras para la reflexión:

- ¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio?
- ¿Fue fácil o difícil identificar las actividades?
- Se le pedirá a cada grupo que nombre un relator para que comparta el trabajo realizado

A partir de las respuestas se facilita la reflexión, resaltando el papel que tenemos como integrantes de la sociedad civil en la construcción de paz.

Orlando Núñez afirma que la sociedad civil es una fuerza ideológico-cultural, autónoma y opuesta a toda forma de violencia o coerción... su fuerza subjetiva reside en el sentido común del pueblo, en la opinión pública de las clases medias, así como en el seno de las batallas ideológicas protagonizadas por los líderes y el resto de fuerzas sociales e institucionales, en cambio su fuerza objetiva toma asiento cuando una determinada orientación de sí misma logra encarnarse en las relaciones existentes. (*La Sociedad Civil, 2005*). Esta concepción articuladora y pacificadora de la sociedad civil nos ayuda a entender la responsabilidad que tenemos en la construcción de paz de manera integral.

V. CIERRE.

¿Qué aprendimos?

En plenaria

Para el cierre de la sesión se proyectarán dos videos centrados en prácticas de organizaciones de la sociedad civil que promueven la **Cultura de paz**.

Se abre una ronda de comentarios y se pide que de manera voluntaria se comparta lo siguiente:

- ¿Cómo te sientes al terminar esta sesión?
- ¿Por qué crees que es importante reconocer

La participación ciudadana hace efectiva-mente que la sociedad civil sea un espacio donde se protejan los derechos ciudadanos, pero también donde se ejerza la libertad de los sujetos y se practique la auto organización signada por el respeto y la no violencia. Esta posibilidad de construir ciudadanía con autonomía individual y asociación voluntaria hará que la búsqueda de la pacificación tenga resultados favorables en la transformación del conflicto.

Recordemos que transformar los conflictos en algo positivo para la convivencia social significa construir la paz; no desde la imposición del más fuerte, ni desde el que está mejor equipado militarmente, sino desde una paz positiva, es decir, desde una

42. Adaptación de: Gómez S., Guillermo, 2011, Cultura de paz y reforma democrática de la institucionalidad en Nicaragua, Centro Interuniversitario de Estudios Latinoamericanos y Caribeños (CIELAC-UPOLI), Managua, Nicaragua, pp. 84-86

comprensión multidimensional en la que la paz no sólo se opone a la guerra sino también a toda discriminación, violencia u opresión que obstaculiza el desarrollo pleno y digno de todas las personas, sin ninguna discriminación.

La transformación de conflictos y la construcción de la paz están íntimamente vinculadas. En este proceso se deben crear y desarrollar las condiciones fundamentales para el logro de:

El establecimiento de la paz o pacificación. Transformación de actitudes y percepciones de las partes en conflictos.

El mantenimiento de la paz. Diferentes formas de abordar las conductas violentas y facilitar los procesos de pacificación.

La construcción de la paz. Las diferentes maneras de abordar las causas de los conflictos.

Una sociedad democrática y respetuosa de la paz buscará la solución de los conflictos por la vía no violenta y hará los esfuerzos necesarios para dar un giro, de una cultura de la violencia a una cultura de la paz; esto implica salir de una cultura de reacción para dirigirse hacia a una cultura de prevención de conflictos. Hacer esto es un claro signo de madurez política.

En este esfuerzo y en la articulación de acciones tendientes a los procesos de construcción de paz, entra como actor clave la sociedad civil, que en términos comunitarios cubre el espacio público, es independiente y autónoma frente a la economía y al Estado para expresar su propio quehacer. La sociedad civil es crítica frente al Estado, reivindica una redistribución del poder y de la democracia con

una amplia participación de los movimientos sociales como forma de presión política.

En un momento en que los sistemas de partidos y las instituciones atraviesan por una crisis de representatividad y de credibilidad están presentes la sociedad civil y los movimientos sociales como actores centrales que han sabido canalizar las necesidades y demandas populares adecuadamente.

En medio de una cultura de la violencia estos actores sociales juegan un papel muy importante, pues sus demandas y acciones ponen límites al poder del Estado y, en algunos casos, se le sustituye, al promover la vida asociativa, fomentar el voluntariado, promover procesos formativos; constituyéndose así en fuente de civilidad.

Como ya hemos dicho, para una amplia mayoría de personas hablar de paz es sinónimo de ausencia de guerra. Para estas personas la paz se entiende como un estado de tranquilidad, donde las situaciones y las manifestaciones de descontento están bajo control y son el resultado de un pacto de no agresión.

La vida de una sociedad, donde la satisfacción de las necesidades más elementales de las personas, tanto en el plano material, emocional y espiritual sean satisfechas, no es consecuencia de un pacto o decreto, sino el reflejo de un proceso de transformación social. La sociedad civil coadyuva en estos procesos y participa activamente en la generación de propuestas, acciones, metodologías que favorezcan la construcción de una Cultura de paz.

II. Sociedad Civil y Construcción de Paz

¿Cómo restablecer los lazos rotos y reconstituir el tejido asociativo para hacer frente a las dificultades y obstáculos que se presentan el paso de los conflictos y de la guerra a

la paz? Un primer paso, sería una mayor participación de la sociedad civil en los procesos de construcción de paz en todos los niveles.

Pero, ¿Cuál es y ha sido el papel de las organizaciones de la sociedad civil en el proceso de construcción de una Cultura de paz? ¿Cuáles han sido sus estrategias de acción?

Las iniciativas locales están encaminadas a solucionar contextos complejos, problemas puntuales y propios de una determinada comunidad. Organizaciones locales crean sus propios espacios para actuar, a veces, en concordancia con las políticas públicas establecidas y otras de manera absolutamente creativa y autónoma. Así, la población se ha organizado para defender los derechos humanos, incidir en problemas sociales y económicos o para buscar la resolución pacífica de conflictos. Explora los alcances de la educación y la Cultura para la paz y la manera de prevenir a la infancia y juventud de un destino que no ofrezca opciones a la vida. Coadyuva en la reconstrucción de familias y comunidades para que las víctimas de la violencia recuperen una vida independiente y económicamente viable, para que desvinculados de los grupos armados ilegales se reintegren a la legalidad... en fin, realiza acciones concretas que, en pequeña escala, son esfuerzos tangibles de construcción de paz.

Es inmenso el universo de acciones específicas que salvan vidas, reparan daños, frenan las acciones violentas o fortalecen las acciones colectivas y el valor civil para sobreponerse a ellas. Todas son expresión del esfuerzo local para resolver una situación concreta, sin embargo y al mismo tiempo, tienen la capacidad de incidir en las políticas públicas locales, estatales y a nivel nacional.

Estas iniciativas han evidenciado que el cambio y la reconstrucción social pueden generarse desde iniciativas localizadas en

comunidades específicas, es decir, desde lo local. Por ello, puede ser de vital importancia para identificar rutas más seguras en la construcción de la paz que se garantice su sostenibilidad en el tiempo y se incremente el respaldo de la sociedad a estas acciones que, en el ámbito de lo comunitario o municipal, pueden descubrir las claves centrales para la resolución de la violencia en todos los ámbitos.

III. Sobre el tipo de acciones que realiza la sociedad civil para promover la construcción de paz.⁴³

Hemos dicho ya que la paz positiva, en todas sus dimensiones incluye el despliegue de condiciones que permiten potenciar la vida y aquellas necesidades humanas que resultan ser la base del desarrollo humano pleno en aras de construir lo que se denomina “*justicia social*”⁴⁴.

En este sentido, entender la paz de manera más amplia o en su dimensión positiva supone reflexionar, entre otras cosas, sobre las causas estructurales que generan la violencia, la desaparición de las desigualdades y la discriminación estructural en términos económicos, políticos y sociales para lograr ese despliegue de condiciones que se mencionó anteriormente.

La construcción de paz supone, entonces, un proceso social en curso que abarca, genera y sustenta los procesos, enfoques y etapas necesarias para la transformación del conflicto y no sólo una situación después de llegar a un acuerdo. Se trata de una construcción social en la que el tema de la participación es fundamental, pues a través de este se logran relaciones pacíficas y sostenibles en medio de la contradicción y posición de los diferentes actores que intervienen en dinámicas de conflicto. Así, la sociedad civil logra constituirse como un actor activo

43. Publicado en: Franco, M. Camila, 2012, Iniciativas de construcción de paz desde la sociedad civil, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Facultad de Ciencia Política y Gobierno, Bogotá, Colombia

44. Galtung, Johan. “Violencia, Paz e Investigación para la paz.” En Investigaciones teóricas sociedad y cultura contemporánea. Madrid. 1995. pp 311-354.

y participativo en este proceso de transformación de realidades injustas y de violencia, resaltando la importancia de incluir a todos los sectores sociales en estos procesos, especialmente si son emprendidos desde la base, rescatando las capacidades locales para transformar los conflictos y tramitarlos por la vía pacífica.

Tomando como referencia el concepto de paz positiva, es fundamental para sentar las bases de todo proceso de construcción de paz, identificar la visión del desarrollo que se tenga. Ya que el desarrollo implica por un lado la desaparición de las desigualdades y de la discriminación estructural en términos económicos, políticos y sociales y por otro el conjunto de procesos endógenos que permiten potenciar las capacidades de los individuos de la comunidad y del capital social.

Acciones para construir la paz en México

Programas como el **Programa Construye-T**, tiene una línea de Cultura de Paz que promueven la mejora del ambiente escolar y la construcción relaciones saludables entre estudiantes y docentes. Se establece en México desde 2008 a 2013 en su primer etapa en inicia en 2014 una segunda etapa en Educación Media Superior.

Programa **PAZA la PAZ**. Implementado por Educación y Ciudadanía A.C. (Educiac), busca favorecer una cultura de paz en el ámbito escolar prioritariamente en Educación Media Superior, proponiendo acciones que involucran a todas y todos los actores de la comunidad educativa.

El programa **“Armonizador”** motiva a los jóvenes a difundir valores, actitudes y comportamientos para promover la paz en áreas afectadas por conflictos (Enero, 2014) Iniciativa de paz es presentada

en México con el apoyo del actor Forest Whitaker, Ericsson, UNESCO, Postcode Lottery y socios. Whitaker Peace and Development Initiative (WPDl), en Tijuana, Baja California, México.)

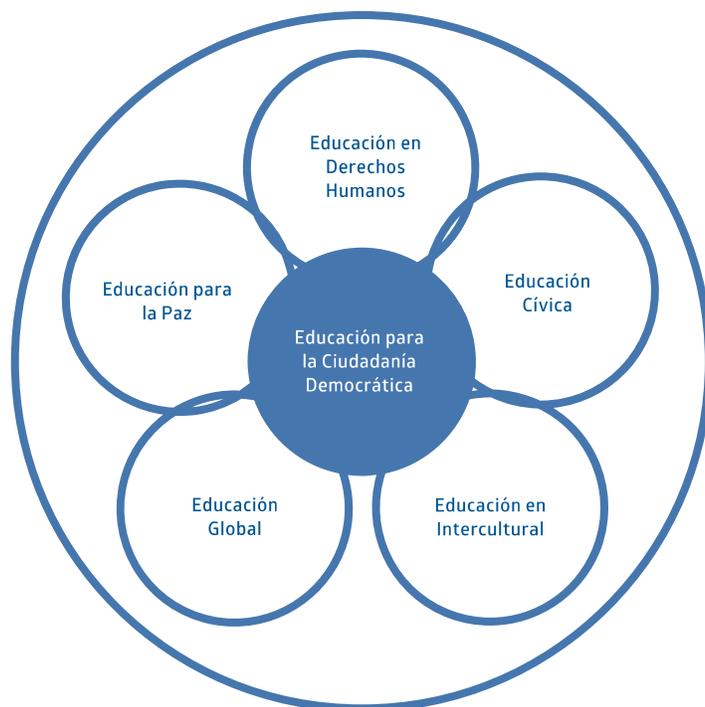
Programa por una Cultura de Paz: UNESCO el trabaja en comunidades con personas internamente desplazadas en Chiapas. Realiza un Diplomado en Cultura de Paz e Interculturalidad y la entrega de la Caja de Herramientas en Educación para la Paz. (Abril, 2013)

Las organizaciones de la sociedad civil se involucran, en gran medida para la construcción de una Cultura de paz, en procesos de formación e intervención desde diferentes áreas: **1)** para la promoción, formación, protección y exigibilidad de los derechos humanos; **2)** promoviendo el respeto y reconocimiento de la diversidad y el pluralismo cultural; **3)** en temas de educación cívica, que fundamentalmente giran en torno a los valores; **4)** en ejecución de acciones para la promoción de una convivencia armónica; **5)** en relación a la promoción de la ciudadanía democrática; **6)** en temas de educación ambiental global y para el desarrollo.

Por otro lado, la **UNESCO** aporta una definición de **Cultura de paz** que aglutina diferentes enfoques educativos, que por su relación en cuanto a valores, principios, procesos y metodologías, empatan con las acciones mencionadas anteriormente que también realizan las organizaciones de la sociedad civil desde espacios de educación formal y no formal:

Educación para la Ciudadanía Democrática.
Educación en Derechos Humanos.
Educación Intercultural.
Educación Cívica.
Educación para la Paz.
Educación Global.

Cultura de Paz COMPONENTES



Fuente: Tuvulla, José, Cultura de Paz, Derechos Humanos y Educación para la Ciudadanía Democrática, consultado el 12 de Julio del 2014 en http://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Guas/documentos/Cultura_de_paz_derechos_humanos.pdf

Explicaremos de manera breve cada uno de estos componentes:

La Educación para la Ciudadanía Democrática.

Es uno de los componentes básicos de la **Cultura de paz**. Consiste en un conjunto de ideas (*derechos humanos, libertades fundamentales, democracia, ciudadanía y sociedad civil, desarrollo*) y de valores fundamentales (*justicia social, igualdad, pluralismo, cohesión, integración, protección de las minorías, solidaridad, paz y seguridad*) que son comunes al conjunto de democracias modernas. Busca promover conductas sociales que:

Presuponen el aprecio de la diversidad y el rechazo a la desigualdad.

Desarrollan actitudes de aceptación basadas en el respeto, la tolerancia y la comprensión.

Favorecen la convivencia pacífica armonizando los intereses individuales y los intereses sociales de modo que se evitan las fricciones, se solucionan los conflictos y se procura el consenso a través del diálogo, el debate y la negociación.

Conducen al ejercicio de la solidaridad como actitud individual y como acción colectiva organizada manifestándose a través de la cooperación y de la ayuda.

Existen diferentes metodologías y acciones a realizar para la formación de las competencias necesarias que hacen posible el desarrollo de las ideas y valores mencionados anteriormente y que tienen por objetivo enseñar a las personas y las comunidades a vivir juntos en una sociedad democrática, a luchar contra el nacionalismo agresivo, el racismo y la intolerancia, y a eliminar la violencia y las ideas y comportamientos extremistas. La adquisición de las siguientes competencias esenciales podría ayudar a conseguir estos objetivos:

Capacidad para resolver los conflictos de manera no violenta;

Capacidad de argumentar para defender el propio punto de vista;

Capacidad de escuchar, comprender e interpretar los argumentos de los demás;

Capacidad de reconocer y aceptar las diferencias;

Capacidad de elegir, considerar alternativas y someterlas a un análisis ético;

Capacidad de asumir responsabilidades compartidas;

Capacidad de establecer relaciones constructivas y no agresivas con los demás;

Capacidad de desarrollar un espíritu crítico con respecto a la información, los modelos de pensamiento y las concepciones filosóficas, religiosas, sociales, políticas y culturales.

Esta educación se centra en la condición y dignidad humana y constituye un proceso global en el que intervienen todos los agentes sociales: la familia, la escuela, medios de comunicación, instituciones, etc. La educación en derechos humanos es un mecanismo esencial para promover el desarrollo humano y el desarrollo sostenible.

Este enfoque de educación tendría que incluirse de manera seria e intencionada en todos los niveles, así como también en la educación no formal, siendo la educación de adultos un ámbito particularmente importante para que cumpla sus fines de sensibilización y transformación. Una necesidad palpable consiste en mejorar la formación docente en este ámbito.

Las organizaciones de la sociedad civil cada día incluyen con mayor fuerza este tipo de educación entre sus objetivos, sea mediante la elaboración de materiales didácticos o mediante la capacitación de educadores.

Educación en Derechos Humanos.

La educación en derechos humanos se basa fundamentalmente en una pedagogía de la responsabilidad y de la participación que propone la información, la formación y la acción de los sujetos. Pretende el adecuado y efectivo desarrollo intelectual de las personas a través de métodos que contribuyan a fomentar cualidades, actitudes y capacidades que lleven a:

1. Adquirir la comprensión crítica de los problemas mundiales.
2. Resolver conflictos de manera pacífica.
3. Desarrollar el sentido de responsabilidad social y de la solidaridad con los grupos más desfavorecidos.

La educación en derechos humanos requiere necesariamente una metodología pedagógica democrática y participativa. Dado que no consiste sólo en la transmisión de conocimientos sobre los derechos humanos, sino de un proceso de interiorización en la vida cotidiana de los valores que éstos representan, los medios y enfoques pedagógicos utilizados deben orientarse a que las y los educandos sean los propios protagonistas de su proceso de aprendizaje. Es lo que se denomina en teoría de la educación el enfoque socioafectivo, por el cual el proceso de aprendizaje se basa en situaciones y experiencias vivenciales. Sólo mediante una pedagogía de la acción y del compromiso se puede lograr que la educación en derechos humanos moldee las actitudes personales y sirva como instrumento de humanización, liberación y transformación social⁴⁵.

45. Tuvilla, R. José, 1993, Educar en los Derechos Humanos, Editorial CCS, Madrid

Educación Cívica.

Es otro de los componentes de la Cultura de paz, sin embargo su ámbito de acción es limitado, ya que se circunscribe a la promoción y transmisión de valores éticos, cívicos, patrióticos y nacionalistas. Sus contenidos están relacionados con los deberes y derechos de la persona humana, con los valores morales y sociales, como la veracidad, la sinceridad, la autenticidad, la responsabilidad, la solidaridad, el bien, la justicia, la honradez, la iniciativa, la constancia, la lealtad, la humildad, la tolerancia, la gratitud, la prudencia, la cortesía, etc. Desde esta perspectiva educativa se realizan acciones en la educación formal y no formal. Si bien este enfoque en la educación hace aportes a la construcción de paz, consideramos que la educación para la ciudadanía no debe consistir en una mera formación cívica, sino que debe transformarse en una formación ciudadana crítica que atienda aspectos políticos, económicos, sociales y culturales y su consecuencia para la vida de las personas; que construya y reconstruya la cultura, fundada en el derecho universal y particular, local y global, particular y colectivo, un derecho no privativo de nadie que constituye la esencia de un proyecto de sociedad justa, pacífica y solidaria.

Educación intercultural.

La educación intercultural es una respuesta al reto de proporcionar educación de calidad para todos y todas. Se inscribe en la perspectiva de los derechos humanos, tal como se expresa en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948):

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la

amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.⁴⁶

Los principios sobre los que se formula y desarrolla este enfoque educativo intercultural pueden sintetizarse como sigue:

1. Promover el respeto por todas las culturas coexistentes y condenar las medidas políticas designadas a asimilar a los emigrantes y minorías culturales a la cultura mayoritaria.
2. La educación intercultural es relevante para todos los alumnos, no sólo para los emigrantes o minorías étnicas y culturales (Leurin, 1987).
3. Ninguno de los problemas planteados por la diversidad étnica y cultural de la sociedad tiene una solución unilateral. Las medidas educativas son sectoriales dentro de un modelo de sociedad global (Galino, 1990).
4. Se basa en la percepción de la mutua aceptación de culturas en contacto, está más cercano a la forma de vida y costumbres de sociedades con un pobre contexto cultural que a las de sociedades con uno más rico y con mayor estructuración del tejido social y alto grado de control social.
5. Es preciso desarrollar un esquema conceptual transcultural cuya expresión en la práctica educativa demuestre que el conocimiento es la propiedad común de todas las personas (Walkling, 1990).

Las metas a largo plazo tendrán en cuenta los principios propios del enfoque intercultural

46. Art. 26.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

y pueden especificarse como sigue (Galino y Escribano, 1990):

1. Promover la idea de que la diversidad cultural y, en su caso, étnica, es un elemento más para todas las personas.
2. Familiarizar a las personas y grupos con las características de los otros.
3. Proporcionar aspectos culturales diferenciales a las personas. Ayudarles a interesarse por dimensiones pertenecientes a otras culturas (*música, literatura, estilo de vida*).
4. Iniciar en actitudes y destrezas intelectuales, sociales y emocionales que permitan situarse adecuadamente en una sociedad integrada.
5. Cambio no sólo ideológico sino en las relaciones políticas, económicas e internacionales que les afectan a las personas.

Las estrategias educativas desde una perspectiva intercultural, suponen la adopción de un modelo fluido e interactivo adaptado a las realidades cotidianas de cada grupo que permita la elaboración de diseños curriculares adecuados a las características y necesidades de los diferentes grupos.

Educación global⁴⁷

La educación global es una perspectiva educativa que nace del hecho real indiscutible acerca de la interacción cada vez mayor de la población en un mundo globalizado. Por ello, es fundamental que la educación brinde a todas y todos oportunidades y competencias para reflexionar y compartir sus puntos de vista y roles en una sociedad global e interconectada, así como para comprender y argumentar acerca de las complejas relaciones en

temas comunes sociales, ecológicos, políticos y económicos, de tal modo que deriven en nuevas maneras de pensar y actuar. Sin embargo, la educación global no debe presentarse como una propuesta que todos podríamos aceptar sin críticas, porque entendemos que hay dilemas, tensiones, dudas y percepciones diferentes en un proceso educativo cuando se tratan temas globales.

Se vincula con la Educación para el desarrollo, la Educación en derechos humanos, la Educación para la sustentabilidad, la Educación para la paz, la Educación intercultural y la Educación para la ciudadanía.

La educación global significa sobre todo implementar una visión pedagógica desde un modelo educativo democrático que desarrolle la comprensión, la solidaridad y el trabajo mutuo entre los pueblos y las diferentes culturas, estableciendo relaciones temáticas entre los niveles micro y macro, abarcando la dimensión local y la perspectiva mundial de los problemas y hechos del mundo que nos rodea.

El aprendizaje transformador a través de la educación global comprende un cambio profundo y estructural en las premisas básicas a nivel de pensamiento teórico, de los sentimientos y de las acciones. Es una educación tanto para la mente como para el corazón. Lo que implica un cambio radical hacia la interconexión y el desarrollo de vínculos entre los individuos, las culturas y los pueblos, creando mayores posibilidades de entendimiento, igualdad de oportunidades, justicia social y cooperación entre ellos.

Podríamos establecer tres etapas de las prácticas del aprendizaje transformador que se relacionan fuertemente con la educación global:

Análisis de la situación mundial actual.

47. Publicado en: Red de la Semana de Educación Global en coordinación con el Centro Norte-Sur del Consejo de Europa, 2008, Pautas para una Educación Global, Centro Norte-Sur del Consejo de Europa, Lisboa, Portugal

Construcción de una visión acerca de posibles alternativas a los modelos dominantes.

Diseño de estrategias para un proceso de cambio hacia una ciudadanía global responsable.

La educación global como aprendizaje transformador implica procesos de toma de decisión participativos en todas estas etapas. La meta de esta clase de aprendizaje es fomentar el conocimiento mutuo y la toma de conciencia colectiva acerca de temas mundiales. La educación global cuestiona la avaricia, la desigualdad y el egocentrismo anteponiendo la cooperación y la solidaridad. Cuestionamientos que tienden a evitar la separación de los individuos a causa de la competencia, los conflictos, el miedo y el odio.

Como aprendizaje transformador, la educación global ofrece un modo de efectuar cambios a niveles locales para influenciar los globales, con miras a construir ciudadanía por medio de estrategias y métodos participativos, de tal manera que los individuos aprendan a adquirir responsabilidades que no pueden ser dejadas solamente en manos de los gobernantes u otros tomadores de decisión, sino que deben ser enfrentadas por todos y todas.

Educación para la paz⁴⁸

La educación para la paz es uno de los objetivos prioritarios de la escuela del futuro. La educación del siglo XXI, afirma la Comisión Internacional de la **UNESCO**, (Delors J., 1996) debe apoyarse en cuatro pilares básicos: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir con los demás y aprender a ser.

Principios de la Educación para la paz.

a) El cultivo de los valores

«Educar para la paz supone cultivar en las y los alumnos valores como la justicia, la cooperación, la solidaridad, el desarrollo de la autonomía personal y la toma de decisiones, etc., cuestionando al mismo tiempo los valores antitéticos a la Cultura de la paz, como son la discriminación, la intolerancia, el etnocentrismo, la obediencia ciega, la indiferencia, la insolidaridad, el conformismo, etc.». (Transversales. Educación para la paz, M.E.C., 1992).

b) Aprender a vivir con los demás

«La educación de la paz hay que concebirla como un proceso de desarrollo de la personalidad, continuo y permanente, inspirado en una forma positiva de aprender a vivir consigo mismo y con los demás en la no violencia y en la creación de ámbitos de justicia, de respeto y de armonía». (González Lucini, F., 1993).

c) Facilitar experiencias y vivencias

«Educar para la paz exige facilitar a las y los alumnos la experiencia y la vivencia de la paz en el ámbito escolar. Para ello se deben potenciar unas relaciones de paz entre todas y todos los que forman la comunidad educativa. La organización democrática del aula, según la capacidad del alumnado y de la participación de éste en el proceso escolar, facilita la resolución no violenta de los conflictos. Debe propiciarse un clima que genere actitudes de confianza, seguridad y apoyo mutuo, de igualdad, justicia, solidaridad y libertad». (González Lucini, F., 1993).

d) Educar en la resolución de conflictos.

Será conveniente, incluso necesario, educar para el conflicto, estimulando la utilización de formas de resolución no violenta de los conflictos, desarrollando una sana competencia personal y colectiva, salvando, siempre, el respeto a la persona y, muy

48. Publicado en: Zurbano, José, 1998, Bases de una Educación para la Paz y la Convivencia, Gobierno de Navarra. Departamento de Educación y Cultura, Pamplona, España

especialmente, el respeto a la dignidad y a los derechos de los más débiles. *poco, tendrán que empezar a mover las piezas de la existencia propia y ajena». (Camps, V., 1993).*

e) Desarrollar el pensamiento crítico

«El, la educadora ha de perder el miedo a manifestar sus puntos de vista y sus ideas ante lo que ocurre mundialmente, a criticarlo que juzgue criticable. Hacerlo no es incurrir en dogmatismo». (Camps, V., 1993).

f) Combatir la violencia de los medios de comunicación.

«Hay que combatir la violencia visible y manifiesta en los espectáculos actuales: cine, televisión, comics. Combatirlos quiere decir, sobre todo, criticarlos, contribuir a crear una opinión contraria a determinadas diversiones». (Camps, V., 1993).

g) Educar en la tolerancia y la diversidad.

«Educar para la paz es educar en la internacionalización, la tolerancia y el reconocimiento en la diversidad. Conviene, portanto, evitar a toda costa que los nacionalismos, hoy en auge, se conviertan en causa de enfrentamientos sin fin. Sólo es lícito el concepto de nación si es capaz de articularse coherentemente con la actitud de apertura y respeto a los otros. Las identidades culturales sólo son válidas y positivas si constituyen una fuente de seguridad que no se base en la exclusión sistemática de otras culturas». (Camps, V., 1993).

h) Educar en el diálogo y la argumentación racional.

«La violencia está reñida con el lenguaje, el diálogo y la argumentación. Los sistemas educativos, cada vez más técnicos y menos humanísticos, no ayudan a formar personas capaces de resolver sus discrepancias haciendo uso de la palabra y, en consecuencia, de la reflexión y del pensamiento. La enseñanza actual, pragmática en exceso y con miras a la inmediatez y a resultados contables, equipa mal a unos niños, niñas y jóvenes que, dentro de

Metodologías:

Participativa.

Facilita la discusión, análisis, reflexión y construcción de conceptos, ideas, valores y principios. Privilegia el aprendizaje de las y los participantes.

Problematizadora.

Fortalece la toma de decisiones frente a situaciones cotidianas y favorece el desarrollo del juicio moral.

Con perspectiva de Género.

Permite el análisis de los desequilibrios de poder entre los géneros.

Socioafectiva.

Construye un ambiente que permite a las y los participantes vivenciar las habilidades para empoderarse, comunicarse, cooperar y resolver los conflictos.

ANEXO 1

UN CONFLICTO SOCIAL PREGUNTAS

Las familias González y Flores viven en una urbanización de Barrio Grande. Cuando los González fundaron el sector todo era armonía, a pesar de que allí no existía cableado eléctrico, ni los servicios suficiente. Unos seis meses más tarde, los Flores se mudaron a su casa nueva también en Barrio Grande. Un mes más tarde, por la cañería de aguas negras, en la puerta de la casa de los González comenzó a salir un agua putrefacta, llena de todo tipo de excrementos, lo cual ocasionó el reclamo del Sr. González al Sr. Flores, pues este último no construyó un pozo séptico y esta fue la causa del problema. Insultos fueron y vinieron, hasta los hijos de González fueron excluidos de jugar en un bonito parque frente a su casa por la amenaza de los hijos de Flores... Durante tres años la situación empeoraba, hasta que las señoras González y Flores solicitaron al dueño de la urbanización y a la junta de vecinos que intercedieran. El primero era un hombre que cumplía lo que decía y era muy caritativo y buena gente con todos, y accedió a la petición de las madres de familia... Su intercesión alcanzó un grado de conciencia tal que se logró el cese a la hostilidad, pero no fue hasta que la junta de vecinos los convocó para que dialogaran y llegaran a acuerdos para resolver el conflicto, sin embargo han pasado los años y el conflicto sigue sin resolverse...

Personas/actores	Proceso	Problema
¿Quiénes están directamente involucrado/a/s?	¿Qué originó todo?	¿Qué contribuyó a que el problema se convierta en conflicto?
¿Hubo algún grupo organizado involucrada? ¿Cómo?	¿Qué otros problemas aparecieron?	¿Qué sentimientos son los más sobresalientes?
¿Quiénes están indirectamente involucrado/a/s?	¿Qué hechos desataron el conflicto?	¿Se solucionó el conflicto?
¿Quiénes hablan y piden apoyo y por qué?	¿Qué tipo de comunicación hay entre las partes?	¿Cómo podía haberse resuelto el conflicto?
	¿Cómo se podría usar la comunicación para solucionar el problema?	
	¿Qué rol tuvo el grupo organizado u organización de la sociedad civil en el proceso?	

TEMA / SESIÓN 7

EL DESARROLLO DE LA PERSONA COMO ESTRATEGIA PARA LA PREVENCIÓN DEL CONFLICTO Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO PERSONAL Y COLECTIVO.

OBJETIVO:

- Promover el desarrollo de la persona como estrategia para la prevención del conflicto y la violencia en el ámbito personal y colectivo
- Reconocer metodologías alternativas para la construcción de una **Cultura de paz**

la prevención del conflicto y la violencia en el ámbito personal y colectivo' (Ficha Conceptual)

Materiales:

- Cinta adhesiva.
- Hojas de reúso.
- Lápices o plumas.
- Paliacates suficientes para toda y todos los integrantes del grupos
- Hojas de rotafolio
- Plumones
- Objetos varios (ramas, franelas, rocío de agua, cartones.)
- Apoyo visual con los conceptos básicos que se abordarán en la sesión. 'El desarrollo de la persona como estrategia para

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I. ENCUADRE

La persona que facilita dará la bienvenida al grupo y comentará lo siguiente:

El trabajo a realizar en esta sesión recuperará dos metodologías concretas que facilitan la promoción de la **Cultura de paz** en diferentes ámbitos. Ambas tienen relación con la Educación para la Paz y la Educación en Derechos Humanos; también se relacionan con la Educación para la Ciudadanía Democrática, sin embargo esta última se abordará en la sesión siguiente.

Algo importante a señalar es que muchas de las estrategias que podemos utilizar en el trabajo propio de cada organización se enlazan con los enfoques educativos ya revisados anteriormente y que, desde el ámbito de la educación no formal, hacen aportes sustanciales en la creación y el fortalecimiento de ambientes de convivencia armónicos, mediante acciones de prevención.

Dinámica

'Cadena de Tensiones'

Trabajo Grupal

La persona que facilita, pedirá la cooperación de 2 o 3 participantes para apoyar con la siguiente dinámica.

Entregarán a cada participante un pañuelo para que se venden los ojos y se tomen de las manos haciendo una fila. Una de las personas que ayuda a quien facilita guiará a la fila de personas vendadas a caminar alrededor del salón o lugar de la sesión, subiendo, bajando, dando vueltas por diferentes partes, pidiendo que se vayan agachando a la vez que la otra persona que está ayudando les va acercando diversos objetos (*ramas, franelas, rocío de agua, cartones para que sientan como si pasaran por un túnel o imaginen algún obstáculo*) para generarles diferentes sensaciones.

En Plenaria

Al terminar el recorrido se pedirá que se quiten la venda y se coloquen en círculo. Se plantearán las siguientes preguntas para la reflexión:

¿Qué sintieron? Pídeles que vean y sientan cómo está su cuerpo

¿Cómo reaccionó su cuerpo; qué les pasó?

¿Qué fue lo que provocó esas emociones?

¿Cómo reaccionaron ante lo que sintieron?

Será importante anotar en un rotafolios diferentes emociones, sensaciones y reacciones que tuvieron.

¿Cómo podemos definir una emoción?

¿Todas y todos sintieron y reaccionaron igual? ¿Por qué?

Posteriormente comenta:

Todas las personas experimentamos emociones en el trabajo, en la casa, con amigas y amigos y aun cuando estamos en soledad pensando en situaciones o sucesos. No todas las personas tienen la misma reacción emocional a la misma situación, varían por muchos factores, como son la edad, la experiencia, actitudes, autoconfianza, influencia de hormonas, el uso de ciertos medicamentos, la personalidad y la habilidad que se ha adquirido para manejarlas.

Las emociones son: «*Las reacciones mentales y físicas que las personas tenemos frente a situaciones y personas de nuestro entorno; pueden ser de diferente intensidad, suaves o muy fuertes*».

Si no conocemos nuestras emociones y la manera como reaccionamos ante ellas es muy probable que al encontrarnos en situaciones de conflicto sea muy difícil para nosotros separar los hechos que implican problemas o conflictos de aquello que nos hacen sentir, limitando las posibilidades de solución.

II. PARTIENDO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

Técnica

'Autorretrato-
Mis habilidades Personales'

Trabajo Personal

La persona que facilita solicitará a las y los participantes que escriban en una hoja:

Sus habilidades personales. Aquellas que tienen y que usan de manera cotidiana.

Sus habilidades personales. Aquellas que tienen y no han desarrollado.

Aquellas habilidades que no tienen y que les gustaría o creen que necesitan desarrollar para mejorar sus relaciones con las y los demás y la comunidad.

En plenaria

Al finalizar la persona que facilita preguntará al grupo:

- ¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio?
- ¿Fue fácil o difícil identificar sus habilidades? ¿Por qué?
- ¿Cómo podemos relacionar este ejercicio con la construcción de una Cultura de paz?

III. TEORIZACIÓN

Exposición

La persona que facilita, preparará y compartirá con el grupo una presentación sobre la "El desarrollo de la persona como estrategia

para la prevención del conflicto y la violencia en el ámbito personal y colectivo.", que incluirá los elementos teórico-conceptuales más importantes sobre el tema. Encontrará la información de apoyo para elaborar la presentación en la Ficha Conceptual y en las lecturas sugeridas como referencias bibliográficas.

Como contenidos mínimos para la presentación se proponen:

Educación para la Paz y Derechos Humanos. Metodología socioafectiva: la alternativa del juego

Metodología del Juego

Desarrollo Habilidades para la Vida.

Aportes teóricos a las Habilidades para la Vida

La enseñanza de las Habilidades para la vida

Al finalizar se realizará una ronda de comentarios generales, preguntas y respuestas.

IV. REGRESO A LA PRÁCTICA.

Trabajo en grupos

La persona que facilita pedirá que formen grupos de 6 personas y solicitará a cada grupo que trabaje en la preparación de un socio drama, cuyas características serán las siguientes:

1. La escenificación será sobre una situación problemática o conflictiva que deseen. con cualquier temática. Es requisito que todas las personas participen.

2. Tres de las y los integrantes del equipo propondrán tres Habilidades

para la Vida que pueden ser útiles y faciliten la resolución del conflicto planteado. Tales habilidades deberán ser muy evidentes en la escenificación.

3. Las otras tres personas del equipo identificarán tres Habilidades para la Vida de las que carezcan o no han desarrollado y que sea notoria su necesidad para la resolución adecuada del conflicto escenificado

voluntaria, se comparta lo siguiente:

- ¿Cómo te sientes al terminar esta sesión?
- ¿Crees que es importante conocer metodologías o estrategias concretas que te faciliten promover la construcción de una Cultura de paz de manera intencionada?
- ¿Cómo crees que puedas aplicar los contenidos de la sesión de hoy en el trabajo al interior de tu colectivo u organización?

Cada equipo tendrá 10 minutos para la preparación y 5 minutos para la presentación de su trabajo.

Plenaria.

Al concluir todos los equipos se plantearán las siguientes preguntas generadoras para la reflexión:

¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio?

¿Fue fácil o difícil realizar la actividad? ¿Ponerse de acuerdo?

Se le pedirá a cada grupo que nombre un relator para que comparta el trabajo realizado.

A partir de las respuestas dadas se facilita la reflexión, enfatizando las habilidades utilizadas y la forma en la cual intentaron resolver el problema o conflicto en cuestión.

V. CIERRE.

¿Qué aprendimos?

En plenaria

Para el cierre de la sesión, se abre una ronda de comentarios y se pide que, de manera

FICHA CONCEPTUAL:

Las metodologías que se presentan a continuación favorecen la construcción de una **Cultura de paz**. Son herramientas que promueven el desarrollo personal y social desde diferentes perspectivas. Su aporte es significativo ya que al insertarse en los procesos formativos que llevamos a cabo con las diferentes poblaciones con las que trabajamos, abren la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y/o fortalecer aquellas ya existentes.

I. Educación para la paz y los derechos humanos. Metodología socioafectiva: la alternativa del juego

Esta metodología, facilita la construcción grupal en un ambiente que privilegia la autoestima y la confianza para empoderar a personas y a colectivos, desarrolla las habilidades necesarias para comunicarse, cooperar y aprender a resolver los conflictos. Esta metodología ha sido la columna vertebral de la educación para la paz y los derechos humanos.

Dentro del esquema del método **socioafectivo**, el juego tiene especial importancia para sustentar las bases de la provención. Generalmente se recurre al juego como una forma de “pasar el rato”, de cambiar de ritmo, de

crear una atmósfera distendida; sin embargo, los juegos son los medios para favorecer la experiencia de grupo, para proveer a los grupos y a cada uno, cada una de sus integrantes de las habilidades y herramientas básicas para alcanzar uno de los fines de la educación para la paz y los derechos humanos: la resolución no violenta de los conflictos.

La alternativa del juego propone un proceso mediante juegos y dinámicas vivenciales. Esta herramienta desarrolla enfoques y estrategias distintas a través de actividades lúdicas y participativas, que llevan a la toma de conciencia y a la certeza de que podemos educarnos para vivir vidas dignas alejadas de la violencia y reconociendo la paz desde su dimensión positiva.

1.1 Metodología del Juego

Esta propuesta toma en cuenta, entre otras cosas:

Las características individuales de las y los participantes.

Las experiencias de cada integrante.

Su derecho a la diversidad.

Su necesidad de participación y reconocimiento.

El uso del juego como herramienta de aprendizaje.

Las características propias de cada grupo.

Al realizar las dinámicas se parte de experiencias personales vividas en conjunto que permiten a quienes las realizan, involucrarse racional y emocionalmente para llegar con la reflexión, al análisis y a la acción solidaria dentro del grupo. Las dinámicas propuestas corresponden, de manera general, a las etapas de desarrollo de un grupo.

Así, se parte de una primera fase que se centra en pasar de los acercamientos iniciales a la construcción de un grupo de manera dinámica y participativa apoyando el reconocimiento, el intercambio de experiencias, disminuyendo inhibiciones y creando un ambiente de aceptación. Más adelante, las y los miembros del grupo, desarrollan confianza en sí mismos y en los demás, aprenden a respetarse y a apreciar las diferencias, pueden estimarlas y encontrar los valores positivos de todas/os para el enriquecimiento del grupo. Un grupo cohesionado puede reconocer la necesidad de comunicarse efectivamente utilizando todos los canales de que se disponen, atendiendo a la necesidad de convertir la comunicación en un proceso activo y enriquecedor, base para la toma de decisiones y como instrumento de consensos.

Para aprender la cooperación no basta poner en juego las inteligencias y las razones. Esta metodología tiende a un movimiento integral, a humanizar la práctica educativa creando condiciones para que las personas aprendan a ser solidarias, viviendo la solidaridad; a ser justas, viviendo experiencias de justicia; aprendan a estimarse y a estimar a los otros, siendo estimadas y queridas; es decir, ensayando modelos que incluyan y valoren a todas y todos, donde no haya ganadores ni perdedores.

Si el grupo se ha ejercitado en los peldaños anteriores puede identificar y analizar los conflictos cotidianos a los que se enfrenta intentando verlos desde distintos ángulos y explorando diferentes formas de solucionarlos con salidas constructivas y no violentas para convertirlos en una palanca de crecimiento y en una oportunidad de transformación. Con la ejercitación en los ejemplos propuestos por las dinámicas las y los participantes van adquiriendo las herramientas del pensamiento crítico, de la actitud solidaria y de la

formación valorativa y humanista que permitan ver, realísticamente, que otro mundo de justicia y paz es posible.

Metodología del Juego Escalera

7	Resolución de Conflictos
6	Cooperación
5	Comunicación
4	Confianza
3	Afirmación
2	Conocimiento
1	Presentación

Fuente: Reglitas (juegos y dinámicas) APRENDERH Acción Pro Educación en Derechos Humanos A.C. y La Zanahoria. Manual de Educación en Derechos Humanos para maestros de preescolar y primaria

Juegos de presentación

Permiten un primer acercamiento y contacto. Son juegos para aprender los nombres y una característica mínima de las personas. Cuando las y los participantes no se conocen, es el primer momento para ir creando ya las bases de un grupo que trabaja de forma dinámica, horizontal y distendida.

En el proceso grupal pueden identificarse 7 etapas o escalones que se relacionan con las etapas de conformación de los grupos:

Juegos de conocimiento

Su objetivo es lograr un grado más en la presentación llegando, poco a poco, a un conocimiento más profundo y vital. Facilitan la creación de un ambiente positivo en el grupo, principalmente cuando las personas participantes no se conocen.

Juegos de afirmación

Tiene un papel prioritario el desarrollo del autoconcepto de cada persona, desu afirmación como participante y del grupo como tal. Ponen en juego los mecanismos en los que se basa la seguridad en sí mismos, tanto internos como en relación con las presiones exteriores.

Con estos juegos se intenta:

Hacer consientes las propias limitaciones.

Facilitar el reconocimiento de las propias necesidades y su expresión verbal y no verbal, aumentando la aceptación de todas las personas en el grupo.

Favorecer la conciencia de grupo.

Partir de situaciones de relativo enfrentamiento para favorecer la capacidad de resistencia frente a las presiones exteriores y la manipulación.

Incrementar los aspectos positivos de las personas o del grupo, para favorecer una situación en la que, quienes participan, se sientan a gusto, en un ambiente promotor.

La afirmación es la base de una comunicación libre y de un posterior trabajo en común, en condiciones de igualdad.

Juegos de confianza

Consisten, en su mayor parte, de ejercicios físicos para probar y estimular la confianza en la propia persona y en el grupo. Construir la confianza dentro del grupo es importante, tanto para fomentar las actitudes de solidaridad y la propia dimensión de grupo, como para prepararse para un trabajo en común,

por ejemplo, para una acción que pueda suponer riesgos o un trabajo que requiera de un esfuerzo creativo —*resolución de conflictos*—. intentan romper la unidireccionalidad de la comunicación verbal en el grupo, en la que normalmente se establecen unos papeles muy determinados.

Un juego, en lugar de estimularla, puede poner en evidencia la falta de confianza que hay en el grupo lo cual puede ser contraproducente, en la mayoría de los casos. Antes de empezar con estos juegos el grupo tiene que conocerse y tener en cuenta en qué momento se encuentra.

Los juegos de confianza se basan en dos circunstancias principalmente:

1. Las condiciones que crea el dejarse llevar por el grupo. Es decir, las reacciones, los impulsos, los miedos o las experiencias gratificantes que surgen en la situación de abandono al grupo, en las relaciones bidireccionales: yo-grupo, yo-yo, grupo-grupo, yo-tú.

2. Cambiar los puntos de referencia habituales de nuestra relación con las y los otros o con el medio. Los canales de información en los que se basa la confianza, suelen ser unidireccionales. Los juegos de confianza tratan tanto de ponerlos en evidencia como de estimular nuevos mecanismos al provocar cambios espacio-temporales.

El juego ha de ser siempre voluntario. No se puede obligar a nadie a realizarlo, ni siquiera de forma sutil, con la “*presión moral*” de imitar a quienes se resistían y ya lo han hecho. Cada persona ha de ver su papel en el juego y es posible que el desarrollo de éste estimule a aquél.

Juegos de comunicación

Los problemas de comunicación están habitualmente en la base de muchos conflictos. Estos juegos buscan estimular la comunicación entre las personas participantes e

Con estos juegos se pretende:

Favorecer la escucha activa y la precisión del mensaje en la comunicación verbal.

Estimular la comunicación no verbal para favorecer nuevas posibilidades de comunicación.

Crear un nuevo espacio con nuevos canales de expresión de sentimientos hacia la otra, el otro y la relación en el grupo.

Romper los estereotipos de comunicación, favoreciendo unas relaciones más cercanas y abiertas.

Juegos de cooperación

Son juegos en los cuales la cooperación entre las personas participantes es un elemento esencial. Cuestionen los mecanismos de los juegos competitivos, creando un clima distendido y favorable a la cooperación en el grupo.

El juego de cooperación no es una experiencia cerrada, se pueden dar todo tipo de variaciones, perdiendo su sentido los estereotipos de “*buen*” o “*mal*” jugador.

Todos y todas han de tener posibilidades de participar sin dejar lugar a la exclusión/discriminación.

Juegos y técnicas de resolución de conflictos

La evolución del grupo lleva a una situación en la que se pueda desarrollar su capacidad de resolver conflictos.

Para esta etapa se incluyen juegos en los que se plantean situaciones de conflicto, o que utilizan algún aspecto relacionado con éstas. Constituyen un instrumento útil para aprender a describir conflictos, reconocer sus causas y sus diferentes niveles de interacciones (*personal-social, grupal-institucional*), así como para buscar posibles soluciones.

Estos juegos no sólo sirven como ejercicio, sino que constituyen en sí mismos experiencias (*al vivirse desde dentro*) que aportan a las personas y al grupo, elementos para aprender a afrontar los conflictos de una forma creativa: actitud de distanciamiento, de toma de conciencia del punto de vista de los y las demás.

La evaluación a realizarse después de finalizar cada juego, ha de convertirse en un espacio que prolongue la participación de todas y todos tal como se ha dado en el juego, de cara a poder expresar cómo se han sentido (*con las y los demás y consigo mismos*) y a valorar situaciones de la vida cotidiana en las que se plantean problemas/situaciones similares, la forma de resolverlos y por qué.

Es importante cuidar que todos y todas participen en las discusiones, tomando su turno, y que respeten las opiniones externadas por las otras personas. Cada quien tiene su propio sentimiento y se trata de que lo exprese, sin que queden malas sensaciones o frustraciones.

Cada una de estas etapas o escalones tendrá una duración diferente en cada grupo, pues cada uno tiene su ritmo. Pero siempre será necesario pasar de uno en uno y no hacer saltos, pues se corre el riesgo de fracasar en, digamos, la comunicación, si antes no se ha fortalecido la confianza entre las y los miembros del grupo.

Aspectos a considerar al seleccionar y utilizar las dinámicas

a) Los objetivos que se quieren alcanzar

Cada dinámica permite alcanzar uno o varios objetivos concretos, sin embargo al elegir una dinámica debe tenerse muy claro qué objetivo se quiere lograr, esto permite guiar la discusión posterior de tal manera que asegure que el objetivo sea cumplido. Por eso, tan importante como la experiencia en sí misma, son las preguntas que se plantean al fin de la misma. Son estas preguntas las que permitirán que las y los participantes se aproximen al objetivo y tomen conciencia de él. En el proceso de análisis pueden surgir muchos temas de parte de quienes participan y éstos deben ser aceptados, pero sin que se pierda de vista a dónde quiere llegar.

b) El grupo con el que se trabaja y el tiempo del que se dispone.

La persona que dirija la técnica debe hacerlo en función del número de participantes con quienes esté trabajando y el tiempo disponible. No es lo mismo desarrollar una técnica con un grupo pequeño que con uno grande; y, por supuesto, el tiempo del que se dispone influirá sobre sus resultados, permitiendo éste que el análisis, sea más o menos profundo.

c) Tener muy claro el procedimiento a seguir para su aplicación.

Es imprescindible conocer bien la técnica, saber cómo utilizarla, ser conscientes de los momentos adecuados para su aplicación y preparar con anticipación tanto el material necesario como las preguntas que se van a formular para su análisis posterior, siempre teniendo presente el objetivo a lograr.

d) Usar la imaginación y la creatividad.

Todas las dinámicas pueden ser modificadas de acuerdo al criterio de quien conduce la sesión y de las necesidades del grupo. Lo importante no son las técnicas, sino el proceso educativo que se está desarrollando y al que las técnicas pueden contribuir.

En el **Anexo 1** podrás encontrar algunos ejemplos de juegos y dinámicas de cada uno de los escalones o etapas de la metodología.

II. Desarrollo Habilidades para la Vida.

Existe en la actualidad suficiente evidencia, a partir de la experiencia práctica de grupos distintos en más de veinte países del mundo y diversos proyectos de investigación, que demuestra el valor de la enseñanza de un grupo genérico de habilidades psicosociales, o Habilidades para la Vida. Se han aplicado en la promoción de la salud y el desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes, así como en la prevención de problemas psicosociales y de salud específicos como el abuso de sustancias psicoactivas, el tabaquismo, los embarazos no deseados en las adolescentes, la violencia y las enfermedades de transmisión sexual, entre otros.

Dentro de este enfoque, el término Habilidades para la Vida se relaciona estrechamente con el concepto de competencia psicosocial, es decir, “la habilidad de una persona para enfrentarse exitosamente a las exigencias y desafíos de la vida diaria”. La competencia psicosocial cumple una función importante en el desarrollo personal, en la promoción de la salud en su sentido más amplio, en especial en el caso de los problemas de salud relacionados con el comportamiento cuando éste depende de la incapacidad del individuo para enfrentarse de forma efectiva con el estrés y las presiones de la vida.⁴⁹

Como ya se ha dicho, las Habilidades para la Vida se circunscriben en el marco de las Competencias Psicosociales, en 1993 la OMS las define como «las capacidades de una persona para enfrentarse exitosamente a las exigencias y desafíos de la vida diaria». La competencia psicosocial cumple una función importante en la promoción de la salud en su sentido más amplio; en especial en el caso de los problemas de salud relacionados con el comportamiento, cuando éste depende de la incapacidad del individuo para enfrentarse de forma efectiva con el estrés y las presiones de la vida diaria.

Las destrezas psicosociales permiten a las personas transformar conocimientos, actitudes y valores en habilidades, es decir, saber “qué hacer y cómo hacerlo”. Son habilidades que facilitan comportarse en forma saludable, siempre y cuando se desee hacerlo y se tenga la oportunidad para ello. No obstante, es evidente que las habilidades sobre “cómo hacer algo” no son los únicos factores que influyen en el comportamiento. La motivación y la capacidad para comportarse en forma saludable también se relacionan con el apoyo social y los factores culturales y ambientales.

¿Cómo se integra una Competencia Psicosocial?



40. Organización Mundial de la Salud, Life Skills Education in Schools, Ginebra, Suiza, 1997.

Generar Competencias Psicosociales a partir del desarrollo de habilidades para la vida, requiere integrar programas efectivos, equilibrando información y conocimientos con habilidades ;reconociendo los valores y/o actitudes que se van a movilizar. Debe generarse una plataforma para su desarrollo, a través de factores sociales, culturales y ambientales que den soporte a la estrategia de formación y que incluya un componente de orientación y acompañamiento.

II.1 Aportes teóricos a las Habilidades para la Vida

El enfoque de Habilidades para la Vida se fundamenta en los aportes de diversas teorías psicológicas, cognitivas, pedagógicas y sociales, entre las que se encuentran:

Teoría del aprendizaje social. Desarrollada por el psicólogo ucraniano-canadiense **Albert Bandura**. Resalta la importancia de la observación del comportamiento humano y de la interrelación que existe entre el individuo y su entorno que puedan favorecer la consolidación o rechazo de determinados comportamientos. Introduce el concepto de autoeficacia, como la autopercepción de la capacidad que tiene una persona para afrontar sus retos cotidianos.

Las personas aprenden qué hacer y cómo actuar observando a las demás. Las conductas se refuerzan por las consecuencias positivas o negativas que se aprecian. Además, la fijación de conductas puede ser reforzada por medio de ensayos: *«cuando las personas ensayan mentalmente o realmente ejecutan patrones de respuesta modelada, hay menos probabilidades de que los olviden, que cuando ni piensan sobre ellos ni practican lo que han*

visto»(Bandura 1977). Esta teoría explica por qué las técnicas interactivas son importantes.

Teoría de la influencia social. Desarrollada por **Evans** a partir de los trabajos de **Bandura**. Destaca la importancia de las presiones sociales (*como la presión del grupo de iguales, la de los modelos sociales, de la publicidad o de la familia*) en la conducta humana. Enseñar a las y los jóvenes y adultos a controlar esas fuentes de presión, a decodificarlas críticamente y afrontarlas de manera positiva son algunas de las aportaciones de esta teoría.

Teoría de las inteligencias múltiples. Las últimas investigaciones en el ámbito de la psicología han demostrado que la inteligencia humana es una dimensión más compleja que el mero coeficiente intelectual. El psicólogo norteamericano **Howard Gardner** formuló, en 1983, la teoría de las inteligencias múltiples, que incluye, entre otras, competencias relacionadas con la inteligencia social y la inteligencia emocional.

Esta teoría plantea la importancia de utilizar diferentes métodos de enseñanza que puedan ser de carácter vivencial, para aprender el manejo de situaciones y emociones.

Teoría de la resiliencia y el riesgo. Desarrollada por **Bernard** (1991). El concepto de resiliencia designa la capacidad de tener actitudes positivas y sobreponerse a situaciones especialmente adversas. El término se adoptó por las ciencias sociales para caracterizar a aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en condiciones de alto riesgo, se desarrollan

psicológicamente sanas y son socialmente exitosas. Diversos estudios han demostrado que ciertos atributos de la persona tienen una asociación positiva con la posibilidad de ser resiliente, entre los que se encuentran: la alta autoestima, la autonomía, el buen sentido del humor, la empatía, el sentido de propósito y de futuro, así como el control de emociones e impulsos.

Teoría constructivista. Destaca el papel de las interacciones sociales en el desarrollo el estilo cognitivo del sujeto. Las personas van reformulando sus conceptos ante la llegada de nuevo material construyendo un nuevo conocimiento. Plantea la necesidad de que los aprendizajes resulten significativos para la persona que aprende. En esta teoría juegan un papel fundamental las aportaciones de **Jean Piaget**, **David Ausubel** y del bielorruso **L. S. Vigotsky**.

III. Clasificación de las Habilidades para la Vida

Si bien existen distintas clasificaciones y propuestas de agrupamiento para las Habilidades para la Vida, presentamos dos de las más reconocidas a nivel mundial, que han servido como referente para crear nuevas versiones adecuadas a ámbitos, contextos y necesidades específicas.

La **Organización Panamericana de la Salud (OPS)** y la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**, nos muestran dos clasificaciones para las Habilidades para la Vida que si bien parecieran distintas tienen muchas similitudes:

Organización Panamericana de la Salud	Organización Mundial de la Salud
Habilidades para el Control de las Emociones: Estrés, Sentimientos, Control y Monitoreo personal.	Manejo de Sentimientos y Emociones Manejo de Tensiones y Estres.
Habilidades Cognitivas: Toma de decisiones / Solución de Problemas Comprensión de consecuencias Determinación de soluciones alternativas Pensamiento crítico Análisis de la influencia de los pares y de los medios de comunicación Análisis de las propias percepciones de las normas y creencias sociales Autoevaluación y clarificación de valores.	Conocimiento de Si mismo Pensamiento Crítico Pensamiento Creativo Toma de Decisiones Solución de Problemas y Conflictos
Habilidades Sociales: Comunicación Negación/Rechazo, Asertividad, Cooperación, Empatía, Relaciones Interpersonales	Empatía Comunicación Asertiva Relaciones Interpersonales

Presentamos el grupo de diez habilidades que la **Organización Mundial de la Salud** propone para impulsar a las personas, a actuar de manera saludable de acuerdo con la motivación individual, el campo de acción y el contexto sociocultural en que viven (OMS, 1993):

Conocimiento de sí mismo/a, para adquirir el sentido de confianza que una persona necesita para desenvolverse de la forma esperada en una situación específica.

Comunicación asertiva. Es la capacidad de expresar (*verbal o corporalmente*) nuestros pensamientos y sentimientos a las demás personas en diferentes situaciones o contextos, así como la capacidad de escuchar y entender a los demás. Esta habilidad se relaciona con ser asertivos, saber decir no, pedir consejo o ayuda en situaciones específicas.

Toma de decisiones. Facilita manejar constructivamente las decisiones en cuanto a la propia vida y la de los demás. Tiene consecuencias favorables para la salud y el bienestar si se hacen las elecciones adecuadas sobre los estilos de vida, evaluando opciones y las consecuencias que estas podrían tener.

Manejo de sentimientos y emociones. Ayuda a conocer los sentimientos y emociones propios y las de los demás para ser conscientes de la forma cómo influyen en el comportamiento social y se puede responder a ellos en forma apropiada.

Pensamiento creativo. Consiste en la utilización de los procesos básicos

del pensamiento para desarrollar o inventar nuevas ideas relacionadas con conceptos basados en la iniciativa y la razón. Contribuye a la toma de decisiones y a la solución de problemas mediante la exploración de las alternativas disponibles y sus diferentes consecuencias. Ayuda a responder de manera adaptativa y flexible a las situaciones que se presentan en la vida cotidiana.

Empatía. Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, de la otra, el interés por descifrar lo que siente, lo que quiere expresar, y así comprenderle mejor, reconsiderando nuestra actitud hacia las y los demás.

Relaciones interpersonales. El desarrollo de esta habilidad es fundamental para relacionarse positivamente con las personas y tener la capacidad necesaria para iniciar y mantener relaciones amistosas que contribuyan al bienestar mental y social. Así como para fomentar buenas relaciones con los miembros de la familia y ser capaces de concluir una relación no constructiva.

Solución de problemas y conflictos. Permite enfrentar constructivamente los problemas en la vida. Esta habilidad también se orienta a la educación para resolver pequeños y grandes problemas cotidianos de manera constructiva, creativa y pacífica, promoviendo una Cultura de la paz.

Pensamiento crítico. Es la habilidad de analizar objetivamente información y experiencias. El pensamiento crítico contribuye a la salud y al desarrollo personal y social, pues ayuda a reconocer y evaluar los factores que

influyen en las actitudes y comportamientos propios y ajenos. La persona crítica aprende a hacer una lectura personal y objetiva de la publicidad y la enorme avalancha de información transmitida a través de los medios de comunicación.

Manejo de tensiones y estrés. El desarrollo de esta habilidad facilita reconocer las fuentes de estrés y sus efectos para desarrollar una mayor capacidad de respuesta y controlarlas. Impulsa a realizar acciones que reduzcan las fuentes de estrés haciendo cambios en el entorno físico o en los estilos de vida, de tal manera que las tensiones creadas por el estrés inevitable no generen problemas de salud.

II.2 La enseñanza de las Habilidades para la vida

La enseñanza de Habilidades para la vida se realiza en espacios de educación formal y no formal, mediante estrategias diferenciadas.

Tiene implicaciones importantes para el currículo y los métodos de enseñanza en la escuela. Es necesario priorizar como recursos didácticos, las metodologías interactivas, lúdicas, basadas en la experiencia personal y en la experimentación; pues el método tradicional no es suficiente.

Se requiere de docentes calificados y dotados de competencias interdisciplinarias y la concurrencia de otras y otros educadores y actores de la sociedad para impulsar la enseñanza de competencias y Habilidades para la vida.

Por otra parte, el enfoque educativo desde las competencias para la vida tampoco corresponde a una acumulación de elementos fragmentados separados unos de los otros. Por lo que el acercamiento a la realidad a las problemáticas que nos afectan es de gran importancia para el desarrollo de este tipo de habilidades, es necesario para poder enseñar, de manera combinada e integrada, los diferentes aspectos del conocimiento y la experiencia que este enfoque pedagógico implica. De aquí que sea necesaria la relación y contacto de la escuela con otras organizaciones sociales comprometidas en la búsqueda de alternativas a las diversas problemáticas comunitarias.

El manejo de las Habilidades para la Vida en la educación formal y no formal, consiste en el diseño de currículos que faciliten el aprendizaje y aplicación de destrezas psicosociales que contribuyan a la promoción del desarrollo personal y social, la protección de los derechos humanos, a la promoción de una Cultura de paz y la prevención de problemas sociales y de salud.

En el **Anexo 2** podrás encontrar información sobre el Modelo de Formación en Habilidades para la Vida de EduciaC.

¿Cómo construir una Competencia Psicosocial?	
A partir de ...	¿Cómo hacerlo?
Capacidades individuales.	Con los saberes y capacidades previas de las y los jóvenes
Contextos específicos socializadores.	Proyectos Juveniles Realizando actividades grupales con temas específicos relacionados con la vida de las y los jóvenes.
Intervenciones específicas: Desarrollo de Habilidades para la Vida	Impartiendo talleres teórico-civiles para el desarrollo de habilidades para la vida (contenidos específicos, que respondan a las necesidades e interés de las y los jóvenes)
Principios e Indicadores de logro y/u horizonte de sentido (cambio).	Evidenciandolos logros u objetivos propuestos

ANEXO 1

METODOLOGÍA SOCIOAFECTIVA (ALTERNATIVA DEL JUEGO)⁵⁰

I. Juegos de Presentación

I.1 La Telaraña

Definición y objetivos. Consiste en presentarse utilizando una bola u ovillo de estambre que se va lanzando entre las y los participantes, para aprender los nombres e iniciar un primer acercamiento del grupo.

Participantes: Grupo, clase... a partir de 4 años.

Material: Una bola u ovillo de estambre para lanzar.

Desarrollo: Todas las personas formarán un círculo. Luego se seleccionará alguna persona al azar y ella tomará el principio de la bola u ovillo de estambre y lanzará el resto del estambre a algún/a participante que elija. Antes de lanzarlo deberá decir su nombre, pasatiempos, intereses (*esto dependerá de las características que deseen resaltarse en la presentación*) al lanzarlo a otro/a participante debe repetir la presentación de su compañero/a y la propia. Lanzará el estambre, sosteniendo una parte de él. Se continuará de la misma forma hasta llegar al último/a participante y formar una telaraña. El, la moderadora tomará la decisión de deshacerla siguiendo el mismo desarrollo pero ahora las y los

participantes mencionarán un dato de la persona a la que le regresará el estambre. Así se continúa hasta llegar a la primera persona que tiene la punta del estambre.

I.2 Nombre kilométrico

Definición y objetivos: Consiste en auto presentarse al tiempo que trata de recordar el nombre de todas y todos los integrantes del grupo que le antecedieron. El objetivo de esta dinámica es aprender los nombres e iniciar contacto con el grupo.

Participantes: A partir de los 8 años.

Material: Ninguno.

Desarrollo: Sentados en círculo, un/a integrante del grupo comienza diciendo su nombre (*o como quiere que le llamen*). La persona a su izquierda (*siguiendo el movimiento de las agujas del reloj*) debe decir: 1, el nombre de su compañero/a anterior y 2, su propio nombre. El/la tercer integrante, siguiendo el orden descrito, dirá el nombre del primero, del segundo y el suyo. Y así, sucesivamente, hasta llegar a quien dirige la dinámica, que será la, el último y el encargado de repetir todos los nombres seguidos. Ejemplo: Yo soy Luis... Él es Luis, yo soy Juan... Luis, Juan y yo Elena... Luis, Juan, Elena y yo, Víctor.

⁵⁰ .Publicado en: Cascón, Francisco y Marín B., Carlos, 1995, La Alternativa del Juego I, Juegos y dinámicas de Educación para la Paz, Asociación pro Derechos Humanos. Seminario de Educación para la Paz, Madrid y Reglitas (juegos y dinámicas) Aprenderh ACCIÓN PRO EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS A.C. y La Zana-horia. Manual de educación en Derechos Humanos para maestros de preescolar y primaria

II. Juegos de conocimiento

II. 1 Como podría ser diferente

Definición y objetivo: Facilitar a las y los participantes pensar más profundamente en algunos de sus deseos y aspiraciones y lo que están haciendo para lograrlos.

Participantes. El tamaño del grupo es ilimitado.

Material: Papel y lápiz para cada participante.

Desarrollo: Quien dirige la dinámica dice a las y los participantes: «*Su médico les ha informado que sólo les queda un año de vida y ustedes están convencidos de que el diagnóstico es correcto. Describan cómo cambiaría su vida esta noticia.*».

Se da tiempo a que las y los participantes reflexionan y escriban sobre la pregunta anterior.

La, el instructor les menciona lo siguiente: «*Si ustedes desean cambiar su vida en esa dirección, ¿Qué los detiene para hacerlo ahora mismo?*».

La, el instructor integra subgrupos de 4 personas y les pide que comenten sus respuestas a la pregunta anterior. Al terminar, en grupo, se hacen comentarios sobre el ejercicio y cómo les hizo sentir.

II. 2 Lo que nunca he hecho

Definición y objetivos: Uno por uno, va diciendo algo que nunca haya hecho en su vida, todo aquel que sí lo ha hecho, pierde un punto, gana quien se quede con más puntos al

final. El objetivo es conocer más a las y los miembros del grupo y divertirse

Participantes: Lo ideal sería más de 3 y menos de 20 personas. Mayores de 9 años.

Material: Piedritas, semillas, cuentas o bolitas de papel para llevar la cuenta de los puntos. Puede jugarse con más o menos puntos.

Desarrollo: Todas y todos los participantes hacen un círculo. Se entregan o se les pide que busquen 10 piedritas. Una persona dice algo que nunca en su vida ha hecho (*ejemplo: "Yo nunca he patinado en hielo"*). Todas las personas que sí lo han hecho, le dan una de sus piedras a esa persona (*la que dijo que nunca ha...*). A continuación, la persona de la derecha de quien acaba de hablar tiene el turno de decir algo que nunca ha hecho. Se sigue la misma dinámica hasta que hayan participado todas las personas. El juego se puede parar, después de unas cuantas vueltas. Gana la, el jugador que tenga más piedras.

III. Juegos de afirmación

III. 1 Splash

Definición y objetivos: Se trata de evitar que te pillen y librarte dando muestras de afecto ("*queriendo*") a las y los compañeros. Sus objetivos son distenderse, cohesionar al grupo, tomar contacto físico y quitar prejuicios.

Participantes: Grupo, clase,... a partir de 8 años

Material: Ninguno

Desarrollo: El, la animadora trata

de pillar a alguien, tocándole. Si lo consigue ésta será la nueva persona que intente pillar. Para tratar de evitar que te pillen, puedes, en cualquier momento, pararte, juntando las manos (*dando una palmada*) con los brazos estirados al tiempo que gritas SPLASH. A partir de ese momento quedas inmóvil en la posición. Para reanimar a las y los que están inmóviles alguien tiene que entrar dentro del hueco que se forma con sus brazos y darle un beso. Mientras se está dentro de los brazos sin darle un beso, los dos están en zona libre, sin que puedan tocarles.

III. 2 La silla del aprecio

Definición y objetivos: Se trata de que el grupo exprese a una persona sentimientos positivos. Lo que se busca es estimular el sentimiento de aceptación en el grupo y favorecer la valoración de la propia persona.

Participantes: Grupo o clase no muy grande. A partir de los 10 años.

Material: Hojas y lápices suficientes para cada una/o de los participantes. Cinta adhesiva.

Desarrollo: Se colocan una o dos sillas al centro o al frente del grupo. Se invita a una o dos personas a que participen de forma voluntaria y ocupen las sillas; se les vendan los ojos. Al resto de las y los participantes se les reparten papelitos y pidiéndoles que escriban algo positivo de la persona o personas que están en las sillas. Como no se trata de inventar cualidades, sino de realmente consignar algo agradable de lo que vemos, conocemos o sentimos hacia esas personas, no es obligatorio que todas

y todos escriban, sino quienes las conozcan mejor o deseen expresarles alguna idea. Una vez que cada persona haya escrito su mensaje pasará a pegarlo en la ropa de la, el destinatario del mensaje. El ejercicio se hace en silencio.

Nota: es importante animar a las personas a escribir, pero sin ejercer presión.

Cuando los papelitos han terminado de pegarse, se les da lectura en voz alta, al finalizar se destapan los ojos del ocupante de la silla y le preguntamos cómo se sintió al escuchar los mensajes de aprecio escritos por sus compañeras y compañeros.

IV. Juegos de confianza

IV. 1 El nudo

Definición y objetivos: Se trata de hacer un nudolo más complicado posible a partir de un corro. El fin es estimular la cooperación, la flexibilidad y el sentido del equilibrio.

Participantes: Grupo,... de cualquier edad a partir de 6 personas.

Material: Ninguno

Desarrollo: Alejar del grupo a un, una participante para que no vea como las y los demás enredan la fila lo máximo posible.

Sin soltarse de las manos, las personas del grupo se enredan pasando por encima y por debajo de las manos enlazadas de las y los integrantes del corro. Cuando ya no puedan complicarlo más, llaman al quien permaneció alejada/o quien intenta

deshacer el nudo indicando al grupo lo que debe hacer.

IV. 1 El viento y el árbol

Definición y objetivos: Una persona, en el centro del círculo, se deja bambolear de un lado a otro, como las ramas de un árbol mecidas por el viento. Esta dinámica favorece la confianza en el grupo.

Participantes: A partir de los 5 años en subgrupos de 5 a 7 personas.

Material: Ninguno.

Desarrollo: Se forman grupos pequeños, con una persona en el centro. Esta persona cierra los ojos. Sus brazos penden a lo largo de cuerpo y se mantiene totalmente rígida. Las y los compañeros del grupo cierran bien el círculo y se ponen en posición de alerta para detener a la persona, extendiendo las manos hacia el medio. La persona que está en el centro se deja caer suavemente y permite a las y los demás recibirlo y ser empujado suavemente con las manos hacia alguna dirección; tal como sucedería con un árbol mecido por el viento. Es la persona del medio quien determina el ritmo y la extensión de los movimientos. Cuando quiere terminar, abre los ojos y otra persona se pone en su lugar. Para que la dinámica se lleve a cabo de manera óptima es necesario guardar silencio.

V. Juegos de comunicación

V.1 El rumor

Definición y objetivo: Experimentar la forma como la información se distorsiona a partir de la interpretación que le da cada participante.

Participantes: 20 participantes.

Material: Un papel con un mensaje escrito.

Desarrollo: La persona que facilita preparará el siguiente mensaje escrito: «*Dicen que 483 personas están atrapadas bajo un derrumbe, después que pasó el ciclón se inició el rescate. Se han movilizad o miles de personas llevando medicinas, vendas y otros elementos. Pero dicen que la gente atrapada no fue por accidente, sino que fue un secuestro, pues hay gente de mucho dinero entre los atrapados.*»

Se piden un mínimo de 6 voluntario/a/s. Se numerarán y salvo el número uno, saldrán del salón. El resto de las y los participantes atestiguarán el proceso de distorsión que se da al mensaje e irán anotando las variaciones a la versión inicial.

La persona que facilita lee el mensaje a la persona que se quedó en el salón, quien lo transmitirá a otra persona y así sucesivamente, hasta que pasen todas y todos los voluntarios.

El último compañero, no repetirá el mensaje oralmente, sino que, de ser posible, lo escribirá en el rotafolios o pizarrón. A su vez, la, el instructor anotará el mensaje original para comparar.

La persona que facilita llevará a cabo una discusión para reflexionar sobre la distorsión provocada al no tener claro el mensaje, resaltando que, por lo general, se nos queda en la memoria sólo aquello que nos llama la atención o creemos es más importante.

La discusión debe permitir un análisis sobre la forma cómo nos llegan en la realidad las noticias y la información sobre acontecimientos, permeadas por el interés y la interpretación de quienes las transmiten.

V.2 la fila de cumpleaños

Definición y objetivos: Se trata de formar una fila ordenada sin hacer uso del lenguaje oral.

Participantes: A partir de los 7 años, un grupo no muy numeroso, pues entre más sean, mayor es el grado de dificultad.

Material: Buscar un lugar apropiado, espacioso, y marcar una línea recta en el suelo.

Desarrollo: Se solicita a las y los participantes formarse en una larga fila. La consigna es ordenar esa fila según el día y mes de su cumpleaños (*de enero a diciembre, no importa el año de nacimiento*). Tienen que buscar la manera de comunicarse sin palabras, intercambiándose de lugar únicamente con una, un vecino a la vez. Durante todo el juego las personas permanecen en la fila (*no se agrupan*). Esto es importante para evitar que una o pocas personas conduzcan todo el juego.

VI. Juegos de cooperación

V.I El lazo

Definición y objetivos: Se trata de atrapar compañero/a/s que se unen y cooperan para atrapar a otros. Su finalidad es favorecer la coordinación entre varias personas

Participantes: El número de

participantes es entre 10 y 30, aunque pueden ser más.

Material: Ninguno.

Desarrollo: El juego inicia con dos personas que tomadas de la mano corren persiguiendo al resto de las y los integrantes del grupo. Cuando atrapan a alguien, este/a se le une en el esfuerzo de aumentar "el lazo". La finalidad es integrar un lazo con todas y todos los participantes.

VI. 2 Sillas cooperativas

Definición y objetivos: Consiste en que las y los participantes han de subirse todos encima del número de sillas disponibles en cada momento del juego. Se busca mejorar la cooperación entre todas y todos los participantes.

Participantes: Menos de 30

Material: Sillas suficientes, reproductor de música

Desarrollo: El juego consiste en colocar las sillas unidas por el respaldo en una fila. Cada participante se pondrá delante de su silla. Quien dirige el juego tiene que conectar la música y estar pendiente de hacer las pausas necesarias para el buen desarrollo de la dinámica.

En ese momento todas y todos los participantes empiezan a dar vueltas alrededor de las sillas. Cuando se apaga la música todo el mundo tiene que subir en alguna sillano puede quedar nadie con los pies en el suelo. Después se quita una silla y continúa el juego. El juego sigue siempre la misma dinámica, es importante que todo el

mundo se pare encima de las sillas. El juego se acaba cuando es imposible que suban todas y todos en las sillas que quedan.

En este juego, o ganan todas/os o pierden todas/os. Por eso lo importante es el compañerismo y la cooperación.

tres imágenes escogidas por todo el grupo.

Es muy importante evaluar en esta dinámica en la que se llegó a un consenso; si no fue así ¿Cuáles otras soluciones se ensayaron? ¿Todo el mundo quedó satisfecho/a con la solución? Esta dinámica ¿nos sirvió para conocer a las otras personas?

VII. Juegos de resolución de conflictos

VII.1 *Mi exposición de fotos*

Definición y objetivos: La meta es que el grupo elija de un conjunto, una sola imagen, a través del diálogo y el acuerdo fundamentando razones. Se pretende fortalecer las decisiones propias, ceder y expresar motivos personales con claridad para solucionar las discusiones que puedan surgir.

Participantes: Grupo o clase que haya llevado un proceso. Número de integrantes más de 6, menos de 25.

Material: Imágenes de todo tipo, preferentemente una cantidad grande para tener de dónde escoger.

Desarrollo: Se colocan muchas imágenes sugestivas en el salón. Cada persona observa atentamente todas las imágenes y selecciona (*en silencio*) las tres que le llamen más la atención. Después cada quien busca una pareja y comentan al interior, las razones de su elección tratando de llegar, de común acuerdo, a seleccionar sólo tres imágenes significativas para ambas personas. Luego se trabaja en grupos de cuatro que escucharán motivos de la otra pareja para, otra vez, quedarse —entre las dos parejas— con sólo tres imágenes y así sucesivamente, hasta que solamente haya

ANEXO 2

MODELO DE FORMACIÓN EN HABILIDADES PARA LA VIDA (EDUCIAC)⁵¹

I. Descripción

EL Modelo de formación en Habilidades para la Vida, se fundamenta en el trabajo previo realizado por **Educación y Ciudadanía A.C.**, en el **Programa Ocúpate** y la experiencia desarrollada en la implantación de procesos formativos, cuyo eje central es el Desarrollo de Habilidades para la Vida.

El grupo receptor específico fue conformado por jóvenes, sin embargo no hay una limitación para trabajar con niños, niñas y adolescentes, mujeres, hombres, personas de la tercera edad, población rural o indígena, etc.

El proceso de formación se basa en la metodología participativa-inductiva⁵², cooperativa, activa y dialógica, que integra para la construcción del conocimiento la recuperación de las capacidades personales, así como de los saberes previos de las personas. Esto se da en contextos específicos para la socialización, partiendo de temas específicos relacionados con la vida de las personas que participan en el proceso, como son: los proyectos de vida, las conductas de riesgo, la

familia, el empleo, la vida sexual, etc... Los contenidos se plantean como un medio para el reconocimiento y el ensayo de las Habilidades para la Vida.

II. Los momentos metodológicos del Modelo son:



Partir de la Experiencia

El trabajo en las diferentes sesiones se realiza por medio técnicas o dinámicas vivenciales o de auto diagnóstico, en las que las y los participantes pueden reconocer de manera individual y colectiva aspectos básicos de su experiencia o vivencia personal-subjetiva, su situación o vida cotidiana, sus propias ideas o saberes sobre el tema o situación que se está abordando o analizando, así como el contexto de la misma situación o tema.⁵³

51. Para más información consultar en: www.educiacion.org.mx

52. Paulo Freire: Educador brasileño iniciador del método de la palabra generadora para alfabetizar; destacan entre sus obras: La pedagogía del Oprimido, Educación para la Libertad, Extensión o Comunicación, Educación para la Autonomía, Pedagogía de la Esperanza.

53. Como Cecilia Braslavsky, citada por Beatriz Macedo en Habilidades para la vida: contribución desde la educación científica en el marco de la década de la educación para el desarrollo sostenible, Congreso internacional de didáctica de las ciencias, UNESCO- OREALC Habana Cuba, feb 2006.

Teorizar / Profundizar

La teorización se realiza a través del diálogo de saberes, que resultan de la socialización de la práctica o experiencia, se van analizando elementos del momento anterior para profundizar y enriquecer con información o con los aportes de otras experiencias el conocimiento construido colectivamente. La intención es que este proceso sea apropiado por las y los participantes para aplicarlo en diversas circunstancias. En ello se centra al tercer momento del proceso.⁵⁴

Práctica transformada

Cierra el ciclo y da sentido al proceso de aprendizaje. Las y los participantes pasan a la acción en la vida cotidiana, aplican en su vida personal y en su relación con las y los demás lo que han ensayado. Se impulsa la revisión de su práctica y el desarrollo de iniciativas o tareas concretas, como una vía para aplicar lo aprendido, motivando a las y los jóvenes para que continúen ensayando y esto se convierta en un modo de ver y vivir la realidad.

III. La propuesta DIDACTICA. Incluye dos herramientas fundamentales:

1) Metodología Socioafectiva (*Alternativa del juego*)

Para que el proceso propuesto por el modelo de formación se dé, es necesario que se promuevan procesos de grupo. Las y los educadores deben convertirse en facilitadores de procesos de aprendizaje, de vida; que practiquen el diálogo y demuestren el manejo de herramientas y técnicas creativas para la generación de ideas a partir del autoconocimiento. Proponemos la metodología del juego como una herramienta que desarrolla la confianza en las y los jóvenes y entre pares, que motiva la reflexión acerca del entorno, las condiciones de vida y de riesgo en las que están insertas y sirve como vehículo para la

práctica de las habilidades para la vida y la empleabilidad.

Esta herramienta desarrolla con las y los jóvenes enfoques y estrategias distintas a través de actividades lúdicas y participativas, que llevan a la toma de conciencia y a la certeza de que podemos educarnos para vivir vidas dignas alejadas de la violencia y reconociendo la paz desde su dimensión positiva. Se fundamenta tanto en procesos de Educación para la Paz y la Educación en Derechos Humanos como en la experiencia previa de **Educiac** en su aplicación ligada al desarrollo de habilidades para la vida.

La Metodología del Juego toma en cuenta, entre otras cosas:

Las características individuales de las y los jóvenes.

Las experiencias personales.

Su derecho a la diversidad.

Su necesidad de participación y reconocimiento.

El uso del juego como herramienta de aprendizaje.

Las características propias de cada grupo.

Al realizar las dinámicas se parte de experiencias personales vividas en conjunto que permiten a las y los jóvenes involucrarse racional y emocionalmente para llegar, con la reflexión, al análisis y a la acción solidaria dentro del grupo.

Las dinámicas propuestas corresponden —de manera general— a las etapas de desarrollo de un grupo. Así, se parte de una primera fase que se centra en pasar de los acercamientos

54. Modelo Educativo de Habilidades para la Vida, Fundación Rostros y Voces, Educación y Ciudadanía A. C., Fundación Internacional de la Juventud (IYF), México 2007

iniciales a la construcción de un grupo de manera dinámica y participativa apoyando el reconocimiento, el intercambio de experiencias, disminuyendo inhibiciones y creando un ambiente de aceptación.

Más adelante, las y los miembros del grupo —impulsados por las dinámicas— desarrollan confianza en sí mismas, en sí mismos y en las y los demás; aprenden a respetarse y a apreciar las diferencias, pueden estimarlas y encontrar los valores positivos de todos y todas para el enriquecimiento del grupo.

Un grupo cohesionado puede reconocer la necesidad de comunicarse efectivamente utilizando todos los canales de que se disponen; atendiendo a la necesidad de convertir la comunicación en un proceso activo y enriquecedor que sirva de base para la toma de decisiones e instrumento de consensos.

Con la ejercitación de las dinámicas, las y los jóvenes irán adquiriendo habilidades para la toma de decisiones, la resolución de conflictos, el autoconocimiento y la comunicación, entre otras, Habilidades para la vida. Es importante que esto se haga evidente al finalizar cada una de las dinámicas propuestas para que el grupo comprenda y valore el proceso, reconozca su desarrollo grupal y las habilidades en las que se ha trabajado.

La forma en la que se incluyen las dinámicas en el Modelo de Formación de Habilidades responde a la secuencia didáctica de la propia metodología y a las necesidades temáticas, cuidando siempre el curso del proceso grupal y tomando en cuenta tanto las características del grupo como la secuencia de los bloques temáticos de los juegos y dinámicas, pues cada grupo tiene su ritmo y debe experimentar con suficiencia cada etapa.

2) Pedagogía de la pregunta

Como ya mencionamos, el modelo de formación se plantea desde una metodología participativa - inductiva, inspirada, en el trabajo educativo y de concientización realizado por el educador brasileño **Paulo Freire**, que reconoce al participante o educando con conocimientos, experiencias, saberes y capacidades, procurando establecer una relación de diálogo o intercambio.

El acto de preguntar, es propio a la naturaleza humana. Expresa la curiosidad por conocer, por trascender más allá de la experiencia inmediata de las cosas. La pregunta nace de la curiosidad, del asombro, de la posibilidad de descubrir, de construir en colectivo, de establecer una relación dialógica. Desde esta perspectiva establecer un diálogo entre la persona adulta y las y los jóvenes se vuelve prioridad, ya que a partir de ello se establece un proceso donde el conocimiento y la práctica de las habilidades son un aprendizaje compartido, que se construye de manera colectiva.

La Pedagogía de la pregunta tiene un elemento clave para construir conocimientos y aprendizajes: el diálogo. El conocimiento que se desarrolle mediante el diálogo llevará a las y los jóvenes a recuperar su propia realidad, reflexionando sobre ella, descubriéndola críticamente, para actuar y modificarla si es el caso.

Trabajar en las sesiones a partir de preguntas intencionadas que propicien la recuperación y construcción de saberes individuales y colectivos, facilitará siempre un proceso participativo, incluyente, encaminado al logro de los objetivos.

*En la página web de **Educiac** podrás encontrar algunos materiales didácticos que podrás descargar y que te ayudarán a aplicar este modelo*

TEMA / SESIÓN 8

FORMACIÓN DE CAPACIDADES CIUDADANAS, EJE FUNDAMENTAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE PAZ

OBJETIVO:

- Formación de capacidades ciudadanas, eje fundamental para la construcción de una **Cultura de Paz**.
- Reconocer metodologías alternativas para la construcción de una **Cultura de Paz**.

Materiales:

- Cinta adhesiva.
- Hojas de reúso.
- Tarjetas (3 para cada participante)
- Hojas de rotafolio
- Lápices o plumas.
- Apoyo visual con los conceptos básicos que se abordarán en la sesión. 'Formación de capacidades ciudadanas, eje fundamental para la construcción de una Cultura de paz' (Ficha Conceptual)
- 5 pliegos de papel caple para dibujar siluetas.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

I. ENCUADRE

La persona que facilita dará la bienvenida y comentará lo siguiente:

Para favorecer la adquisición de valores y actitudes como la solidaridad, la creatividad, capacidad de resolver conflictos por métodos no violentos y el sentido crítico, la construcción de la paz; las diferentes formas de conflictos, sus causas y efectos; los fundamentos éticos, y filosóficos de los derechos humanos, el problema del racismo y la historia de la lucha contra el sexismo y todas las demás formas de discriminación y exclusión, será necesario contar con conocimientos que fundamente nuestra formación democrática y sus distintos modelos institucionales; conocer y practicar nuestras capacidades ciudadanas, siendo estas parte fundamental de la **cultura de paz**.

Dinámica
"Diálogo de sordos"

Trabajo Grupal

La persona que facilita pide a las y los participantes que formen un círculo colocándose de espaldas al centro. Pueden estar de pie, aunque es mejor (*si pueden moverse las sillas*) que se sienten. Les pedirá que piensen, sin externarlo, en algo que hayan vivido en la semana y quieran comentarle a la persona que tienen a la derecha. A la cuenta de tres, todas y todos platicarán durante un minuto con la persona indicada, en voz alta, lo más alta que puedan. Al terminar se acomodan nuevamente encírculo viendo al centro.

En Plenaria

Se plantearán las siguientes preguntas para la reflexión:

- ¿Alguien puede decir lo que le contó su compañera o compañero?
- ¿Qué fue lo que pasó? ¿Por qué ocurrió?
- ¿Cómo se sintieron? Si lo que contaron hubiera sido muy importante o urgente ¿Cómo se hubieran sentido?
- ¿Alguien ha sentido que no lo escuchan cuando habla? ¿En qué ocasiones? ¿Cómo nos sentimos cuando no nos escuchan?
- ¿Cómo nos damos cuenta de que alguien no nos está escuchando?
- ¿Ustedes escuchan a las demás personas de su grupo, su familia, trabajo, amigos. Por qué?
- ¿Qué consecuencias o efectos pueden haber si no se escucha a las personas?
- ¿Qué consecuencias o beneficios podemos tener al escucharlas?
- ¿Qué aprendemos con este ejercicio?

Abre una ronda de comentarios y posteriormente comenta:

La escucha y el diálogo son elementos de la comunicación muy importantes en la vida cotidiana y en los procesos de resolución de conflictos. Cuando las personas se comunican entre sí de manera efectiva, hay escucha activa y expresión clara de las ideas, relacionadas con observaciones, sentimientos, necesidades, se le llama comunicación no violenta

II. PARTIENDO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

Técnica
"Las siluetas"

Trabajo en Grupal

Formar equipos de 5 o 6 integrantes.

La persona que facilita entregará a las y los participantes tres tarjetas y pedirá que escriban en cada una de ellas una habilidad, valor o actitud que los caracterice como ciudadanas y ciudadanos. Una vez hecho lo anterior se dividirá al grupo en equipos de 5 o 6 personas, se les entregarán 2 hojas rotafolio y se solicitará que dibujen una silueta humana de tamaño natural.

Se les pedirá a las y los integrantes de cada equipo que peguen en la silueta dibujada las tarjetas que escribieron. Al terminar analizarán si la silueta del "ciudadano" está completa y agregarán lo que consideren hace falta para caracterizarlo.

Al terminar se colocarán las siluetas en un lugar visible para que todo el grupo las pueda observar.

En Plenaria

Posteriormente se abre una ronda de comentarios y se plantean las siguientes preguntas para la reflexión

- ¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio?
- ¿Fue fácil o difícil identificar características del ciudadano? ¿Por qué?
- ¿Cómo podemos relacionar este ejercicio con la construcción de una Cultura de paz?
- Después de haber observado todas las siluetas, podríamos definir ¿Qué es un ciudadano, una ciudadana?

III. TEORIZACIÓN

Exposición

La persona que facilita, preparará y compartirá con el grupo una presentación sobre la *“Formación de capacidades ciudadanas, eje fundamental para la construcción de una Cultura de Paz”*, que incluirá los elementos teórico-conceptuales más importantes sobre el tema. La información de apoyo para elaborar la presentación se encuentra en la Ficha Conceptual y en las lecturas sugeridas como referencias bibliográficas.

Como contenidos mínimos para la presentación se proponen:

- Ciudadanía Democrática
- ¿Qué es la ciudadanía?
- ¿Qué es la democracia?
- ¿Qué es la ciudadanía democrática y participativa?
- Competencias Ciudadanas
- Elementos que integran las competencias ciudadanas
- Ámbitos para la formación de Competencias Ciudadanas
- Formación de Competencias Ciudadanas

Al finalizar se realizará una ronda de comentarios generales, preguntas y respuestas.

IV. REGRESO A LA PRÁCTICA.

Trabajo en grupos

La persona que facilita pedirá a las y los participantes que formen grupos de 6 personas. Entregará a cada equipo una nota periodística cuyo contenido describa una situación conflictiva. Equipo tendrá que identificar el conflicto existente así como las competencias ciudadanas requeridas para darle solución. Será necesario que expliquen las razones por las cuales fueron usadas o bien que mencionen las que son necesarias y no se aplicaron. Este trabajo se realizará por escrito para darle lectura al finalizar el ejercicio.

Plenaria

Se plantearán las siguientes preguntas generadoras para la reflexión:

- ¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio?
- ¿Fue fácil o difícil identificar las competencias?

Se pedirá a cada equipo que nombre un relator para que comparta el trabajo realizado. A partir de las respuestas se facilita la reflexión, en relación a las capacidades ciudadanas y a la forma en que intentaron resolver el problema o conflicto en cuestión.

V. CIERRE.

¿Qué aprendimos?

En plenaria

Para el cierre de la sesión, se abre una ronda de comentarios y se pide que de manera voluntaria se comparta lo siguiente:

- ¿Cómo te sientes al terminar esta sesión?
- ¿Crees que es importante desarrollar capacidades ciudadanas? ¿Por qué?
- ¿De qué manera se relaciona la formación de competencias ciudadanas con la promoción de una Cultura de paz?
- ¿Cómo crees que puedas aplicar la sesión de hoy en el trabajo al interior de tu colectivo u organización?

FICHA CONCEPTUAL:

I. Ciudadanía Democrática⁵⁵

I.1 Concepto de ciudadanía

El concepto de ciudadanía, en el terreno de las ciencias sociales, provoca inevitables e interminables controversias ya que concierne a otros conceptos como los derechos civiles, políticos y sociales, el concepto de justicia social, el principio de legalidad o las obligaciones de las y los ciudadanos. Es fundamental una noción política ya que son los procesos democráticos de toma de decisiones quienes determinan su significado y alcance. Pese a esto podemos definir al ciudadano, a la ciudadana (Heater, 1990) como una persona que conoce cuales son los asuntos públicos, está dotada de virtudes cívicas y es capaz de jugar un papel en la arena política. Podemos definir a la ciudadanía, en relación con la **Cultura de paz**, como un rasgo esencial que caracteriza a las y los miembros de una comunidad, que favorecen la convivencia pacífica, entendida como justicia social, se comportan de acuerdo a los valores éticos que dicta la paz como derecho humano y participan activa y públicamente en la búsqueda de soluciones alternativas y posibles a las distintas problemáticas sociales.

Esta definición supera los reduccionismos históricos ya que se sustenta no tanto en criterios políticos, sino en la forma de construir paz como proceso social. No está supeditada exclusivamente a las decisiones políticas de unos pocos, sino a los procesos en los que la sociedad civil ha ido poco a poco generando espacios de convivencia y participación.

I.2 Concepto de Democracia.

Respecto al concepto de democracia (Patrick, 1996) esta puede definirse como un régimen político institucionalizado bajo el reino del derecho donde existe una sociedad civil autónoma cuyos miembros forman voluntariamente grupos que persiguen objetivos fijados por ellos mismos, donde existen también partidos políticos y un gobierno representativo creado a partir de elecciones libres. La sociedad civil está constituida por una red compleja de asociaciones libremente creadas distintas a las instituciones oficiales. La construcción de una **Cultura de paz** exige la actuación de los gobiernos y de una sociedad civil que actúe de manera autónoma y que a la vez se constituya como un contrapeso del poder institucional para el fortalecimiento de la democracia.

La consolidación de la democracia necesita de la formación de las y los ciudadanos (Touraine, 1992), con el fin de posibilitar el ejercicio de los derechos y de los deberes, de los que estos son portadores. Necesita, también, de la educación, porque la ciudadanía es una actividad, una práctica que se construye a través del aprendizaje social que entraña un vínculo político a una sociedad determinada a través de la adquisición de un status que otorga una identidad y un modo ético de comportamiento en relación a un conjunto de valores previamente concertados. De aquí la preocupación de los sistemas democráticos por la educación. En este sentido hay que recordar a **Pérez Tapias** (1996) cuando dice

55. Publicado en: Tuvulla, José, Cultura de Paz, Derechos Humanos y Educación para la Ciudadanía Democrática, consultado el 12 de Julio del 2014 en http://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Guas/documentos/Cultura_de_paz_derechos_humanos.pdf

que la «educación es un proceso complejo, interpersonal, de carácter dialógico, culturalmente mediado y socialmente desarrollado, a través del cual se forma un ser humano como individuo con una serie de rasgos que lo configuran con una personalidad irrepetible, como sujeto responsable y autónomo, y como ciudadano solidario y capaz de participar políticamente; a lo que se añade el desarrollo de las habilidades necesarias para el despliegue de sus capacidades en diferentes ámbitos...»

I.3 Ciudadanía Democrática y Participativa

La formación de una ciudadanía democrática y participativa es uno de los componentes básicos de la Cultura de paz que consiste en

un conjunto de ideas (*derechos humanos, libertades fundamentales, democracia, ciudadanía y sociedad civil, desarrollo*) y de valores fundamentales (*justicia social, igualdad, pluralismo, cohesión, integración, protección de las minorías, solidaridad, paz y seguridad*) que son comunes al conjunto de democracias modernas. Su valor fundamental es el respeto a los derechos humanos.

El conjunto de objetivos y aprendizajes que deben estar presentes en todo proceso de formación para la ciudadanía democrática son:

- 1) Conocimiento del sistema político.
- 2) La adquisición de actitudes democráticas.
- 3) La capacidad de participación.

4) El conocimiento de las relaciones sociales que favorecen la convivencia pacífica.

5) El conocimiento del patrimonio cultural común, material e inmaterial.

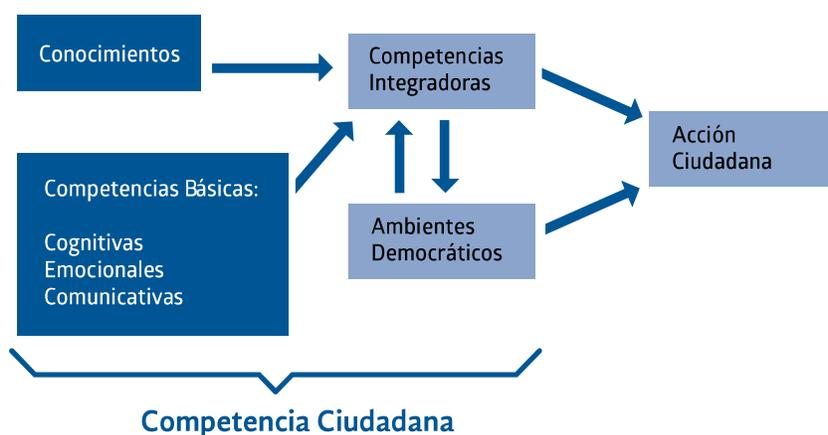
Además, se requiere de una serie de competencias y actitudes que se sintetizan en el siguiente cuadro:

Competencias		Actitudes
Fundamentales	Necesarias para vivir en sociedad	
Razonamiento y reflexión crítica.	Participación en ámbitos sociales diferentes.	Convicción de los principios de Cultura de Paz
Creatividad.	Comunicación.	Convicción de la importancia de la responsabilidad individual y colectiva.
Aptitud para resolver problemas.	Cooperación y trabajo en equipo.	Reconocimiento del principio de desarrollo humano sostenible
Capacidad de participación y consenso.	Discusión, consenso y compromiso social.	
Aptitud para la reflexión ética.	Aptitud para la comunicación intercultural.	
Capacidad de evaluación	Capacidades para la prevención y resolución no violenta de conflictos.	
	Responsabilidad democrática.	

II. Competencias Ciudadanas⁵⁶

La formación de capacidades ciudadanas supone favorecer el desarrollo de las competencias y los conocimientos que se necesitan para ejercer el derecho a actuar como agente activo en la sociedad y para participar democrática, activa y responsablemente en las decisiones colectivas, con capacidad para resolver los conflictos de forma pacífica y para respetar la diversidad humana y proteger el medio ambiente. En otras palabras, formar a la persona de manera reflexiva y deliberada para proteger y promover los Derechos Humanos y hacer realidad la sociedad que soñamos, conscientes del reto enorme que esto implica.

Las competencias ciudadanas son el conjunto de capacidades y habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas, integradas con conocimientos básicos (*contenidos, procedimientos, mecanismos*) que orientan moral y políticamente nuestra acción ciudadana y requieren de la mediación de contextos o ambientes democráticos, que favorezcan su puesta en práctica. Bajo esta concepción consideramos estos componentes relacionados entre sí para permitir la acción ciudadana. (Ruiz, 2005)



III. Elementos que integran las competencias ciudadanas

Las competencias ciudadanas incluyen los siguientes elementos:

III.1 Competencias cognitivas.

Las competencias cognitivas son las capacidades para realizar diversos procesos mentales. En este caso, capacidades para llevar a cabo procesos que favorecen el ejercicio de la ciudadanía.

Habilidad para tomar diversas perspectivas o, en otras palabras, para ponerse mentalmente en la posición del otro. Esta competencia favorece tanto la convivencia pacífica como la participación democrática y la pluralidad y valoración de las diferencias. Lograr acuerdos de beneficio mutuo e interactuar en forma colaborativa con otras personas, por ejemplo, es mucho más probable si se logra comprender los distintos puntos de vista presentes en una situación particular. En este mismo sentido, la pluralidad y valoración de las diferencias requieren de la capacidad de comprender y reconocer sinceramente y auténticamente otras formas de ver el mundo.

56. Publicado en: Ruiz, S. Alexander y Chau T., Enrique, 2005, La Formación de Competencias Ciudadanas, Asociación colombiana de facultades de educación – Ascofade, Bogotá Colombia

La capacidad de imaginarse distintas maneras de resolver un conflicto o una problemática social.

Algunas investigaciones han mostrado que cuando esta competencia no está bien desarrollada las personas suelen recurrir más fácilmente a resolver las diferencias por la vía de la fuerza y la agresión.

La habilidad cognitiva de evaluación, entendida como la capacidad de considerar las distintas consecuencias que se puedan desprender de cada opción.

La capacidad de cuestionar y evaluar la validez de cualquier creencia, afirmación o fuente de información, así como de las dinámicas y relaciones de poder presentes en la sociedad. Esta capacidad también le permite a una persona cuestionarse a sí misma, a sus propias creencias y decisiones.

III.2 Competencias comunicativas

La competencia comunicativa se puede entender como la capacidad del sujeto de acceder a una realidad simbólica compartida, esto es, de actuar socialmente, de participar en sistemas de interacción y de enfrentar y solucionar problemas interpersonales. Entendida como capacidad de generar acciones a través del lenguaje se despliega en dos niveles: en el nivel de contenido comunicado, esto es, sobre aquello que es necesario entenderse, y en el nivel intersubjetivo, referido a las relaciones interpersonales, que permite a las personas entenderse entre sí.

Saber escuchar a los demás. Escuchar de manera activa implica no sólo estar atento a comprender lo que las y los demás están tratando de decir, sino también demostrarles

que están siendo escuchados. Esto puede suceder de diversas maneras, por ejemplo, manifestando atención con el lenguaje corporal o evitando interrumpir mientras hablan.

La asertividad. Esta es la capacidad para expresar necesidades, intereses, posiciones, derechos e ideas propias de manera clara y enfática, pero evitando herir a las y los demás o de ir en detrimento de las relaciones interpersonales.

La capacidad de expresión por medio del lenguaje no verbal.

Es a través del desarrollo de competencias comunicativas que podemos negociar significados, expresar nuestros intereses y reconocer los de otras y otros, valorar los desacuerdos, establecer compromisos y construir acuerdos.

III.3 Competencias Emocionales

Las competencias emocionales son las aquellas necesarias para identificar las emociones propias y las otras personas y responder de forma constructiva.

Competencias para la identificación y manejo de las propias emociones.

Buscan que las personas sean capaces de tener cierto dominio sobre las propias emociones. No se trata de hacer desaparecer las emociones. Esto no es posible ni deseable. Se trata, en cambio, de que cada persona pueda comprender sus propias emociones y tener control de sus respuestas a las mismas; su identificación es un requisito fundamental para lograr un manejo adecuado de éstas. Tener la capacidad de interpretar los signos corporales asociados con diversas emociones, nombrar la emoción

o emociones que se están sintiendo, identificar sus distintos niveles de intensidad y aprender a distinguir el tipo de competencias necesarias para dar respuesta empática ante las emociones de los demás son situaciones que usualmente generan reacciones emocionales particulares y facilitan su manejo adecuado.

Competencias emocionales para la identificación y respuesta empática ante las emociones de los demás. La empatía es la capacidad de sentir algo parecido o compatible con lo que puedan estar sintiendo otras personas. La empatía no se limita solamente a la identificación cognitiva de las emociones de las y los demás, requiere también involucrarse con los estados emocionales de otras personas. Es poder sentir y compartir el dolor o alegría ajenos.

III.4 Conocimientos.

Los conocimientos se refieren a la comprensión de información, procedimientos, estrategias y contenidos que necesitan las personas para el ejercicio de la ciudadanía. Por ejemplo, para resolver conflictos pacíficamente en la escuela es necesario conocer alternativas a la violencia. En el ámbito político, para poder participar en un sistema democrático es necesario conocer los mecanismos de participación existentes en la sociedad. Algunos de los tópicos básicos sobre los cuales sería valioso promover conocimientos, teniendo en cuenta sus distintos niveles de generalidad, son:

Derechos Humanos fundamentales.

Constitución Política y estructura del Estado Mexicano.

Mecanismos, procedimientos e instancias de participación democrática.

Estrategias y mecanismos para la resolución de conflictos.

Sin embargo, adquirir conocimientos en estos tópicos no garantiza ponerlos en práctica. Conocer bien los mecanismos de participación en un sistema democrático no lleva a que automáticamente se utilicen, aun cuando no conocerlos sí hace más probable que no se participe. Puesto que los conocimientos son necesarios, pero no suficientes, la formación ciudadana no se puede limitar a la adquisición y dominio de conocimientos como ocurre en buena parte de las instituciones educativas en el país.

El conocimiento de los derechos fundamentales es uno de los aspectos centrales en la formación ciudadana. Saber qué derechos tienen las personas, conocer los diversos mecanismos que se han creado para su protección y saber cómo usar esos mecanismos facilita al ciudadano, a la ciudadana el ejercicio de sus derechos. Si queremos que estos mecanismos constitucionales sean aprovechados de la mejor manera, es fundamental que todas y todos los ciudadanos descubran su importancia y sentido, que aprendan en qué casos pueden recurrir a ellos y cómo hacerlo de forma efectiva.

De la misma manera, es fundamental conocer y, en principio, saber usar los mecanismos de participación tanto en el nivel micro, como puede ser el gobierno escolar, como en el macro; por ejemplo, las distintas alternativas de participación y representación política para proponer leyes. Esto ayuda a que las personas comprendan la forma de utilizar los procedimientos, instrumentos y mecanismos democráticos existentes para

contribuir a la construcción de una sociedad más justa e incluyente. Aunque estos conocimientos no son suficientes, sí son muy importantes para la acción ciudadana.

III.5 Competencias integradoras

Las competencias integradoras son aquellas competencias más amplias y globalizadoras que, en la práctica, articulan los conocimientos y las competencias cognitivas, emocionales y comunicativas. Por ejemplo, la capacidad para manejar conflictos, pacífica y constructivamente requiere, por una parte, de ciertos conocimientos sobre las dinámicas de los conflictos, también, de competencias cognitivas como la capacidad de generar opciones creativas ante una situación de conflicto, de competencias emocionales como la capacidad de autorregulación y de competencias comunicativas como la capacidad de transmitir asertivamente intereses particulares, teniendo cuidado de no agredir a las y los demás. El ejercicio de la ciudadanía implica tanto del desarrollo de competencias básicas como de la integración de éstas en la toma de decisiones y en la orientación de la acción.

La capacidad para tomar decisiones éticas. Las decisiones éticas se caracterizan por conciliar los intereses propios con los de las demás personas. La consideración por las y los otros, se refiere a buscar que las acciones propias les beneficien o que por lo menos no les afecten negativamente.

La capacidad para analizar las perspectivas e intereses de todas las personas involucradas en una situación específica - situación que puede o no ser conflictiva. La capacidad para tomar decisiones éticas es una competencia integradora que requiere simultáneamente de varias competencias cognitivas (*toma de perspectiva, generación de opciones, consideración*

de consecuencias, juicio ético y moral), emocionales (*empatía*) y comunicativas (*escucha, asertividad, argumentación*).

III.6 Contexto y ambiente democrático.

Las estructuras y contextos pueden obstaculizar o favorecer el ejercicio de las competencias ciudadanas de cada persona. Por esta razón, los cambios sociales no pueden depender solamente de los cambios en los individuos. Las estructuras y los contextos deben ser estudiados, problematizados, valorados y se deben promover cambios en ellos si se quiere lograr que los individuos puedan ejercer sus competencias. Así como se puede y se debe promover el desarrollo de competencias ciudadanas en los individuos, también se puede y se deben promover cambios en las estructuras sociales en las que estos actúan.

Pongamos un ejemplo. Los programas educativos de resolución pacífica de conflictos pueden desarrollar en las y los participantes la competencia para enfrentar de manera constructiva sus diferencias. Sin embargo, estos programas tendrán un efecto limitado si las dinámicas de interacción y comunicación promovidas en la escuela y el marco normativo que las sustenta llevan a que los conflictos se resuelvan con mecanismos exclusivamente disciplinarios. En ese caso, la estructura institucional no estaría proveyendo oportunidades para que las competencias adquiridas se ejerciten. Así mismo, el impacto de dichos programas será seguramente mayor si los programas de formación van acompañados de innovaciones organizacionales en las instituciones, como podría ser, la implementación de programas de mediación por pares en los cuales los mismos estudiantes pueden facilitar de forma racional y justa la resolución de conflictos entre sus compañeros y compañeras.

III.7 Derechos Humanos

Las competencias básicas a través de las cuales se promueve el respeto y defensa de los derechos humanos deben convertirse en el eje integrador de toda propuesta de formación de capacidades ciudadanas y no en uno más de sus componentes.

Los derechos humanos son tan relevantes para evitar las situaciones de abuso y violencia que se pueden dar en medio de un conflicto armado; como son también fundamentales y tienen toda vigencia cuando nos referimos a la vida cotidiana. En las interacciones diarias, los derechos humanos pueden ser vulnerados, cuando se maltrata, se acosa, se excluye o se discrimina a alguna persona, es decir, cuando se le hace sentir o se le trata como si fuera menos que las demás. Hacer valer los derechos humanos en las interacciones cotidianas implica resaltarla igualdad de todos los seres humanos ante la ley e iguales en dignidad. Todas y todos debemos y podemos contribuir al reconocimiento y protección de los otros, y recurrir a normas o mecanismos democráticos para evitar que se violen nuestros derechos o los de las demás personas.

IV. Ámbitos para la formación de Competencias Ciudadanas

Para fines didácticos las competencias ciudadanas se agrupan en tres ámbitos de formación:

IV.1 Convivencia y Paz

Uno de los principales objetivos de la formación de capacidades ciudadanas es que las personas sean capaces de convivir con las y los demás de manera pacífica y constructiva. Esta convivencia no implica perfecta armonía o ausencia de conflictos, pues tal caso no es realista y tal vez, ni siquiera deseable. En todo grupo social, inevitablemente, se

presentan conflictos debido a que los múltiples intereses que tiene una persona o grupo, en un momento determinado, difieren con los intereses de las y los demás. La convivencia pacífica, exige que los conflictos que se presenten sean manejados sin agresión y buscando favorecer los intereses de todas las partes involucradas. Es decir, que las y los participantes logren, por medio del diálogo y la concertación, salvar sus diferencias al tiempo que resuelven sus desacuerdos.

La convivencia pacífica no se refiere únicamente a las relaciones entre seres humanos, también incluye nuestra relación con los animales y con el medio ambiente. Idealmente, esta relación implica contribuir al bienestar y cuidado de animales y del medio ambiente, intervenir pacíficamente cuando se los esté maltratando y, como mínimo, no realizar acciones que los afecten negativamente. De esta manera, además, se construye un sentido de responsabilidad no sólo con nuestros contemporáneos sino también con las futuras generaciones y con la herencia ambiental que estamos dispuestos a legarles. El desarrollo de competencias ciudadanas ha de proveer herramientas prácticas para el cuidado de otras personas y del medio físico y natural en el que las relaciones con el otro, la otra son a la vez necesarias y deseables.

IV.2 Participación y responsabilidad democrática

Una sociedad que quiere ser realmente democrática requiere de la participación activa y crítica de todas y todos sus miembros. Esto implica que las y los ciudadanos deben estar involucrados en la construcción de acuerdos y en la toma de decisiones en todos los niveles. En el nivel macro, las y los ciudadanos participan a través de las personas o instituciones que representan sus posiciones e intereses. Contrario a lo que sucede en una democracia representativa, en una democracia participativa los representantes no

tienen el poder último sobre las decisiones. Es decir, que, en principio, el poder recae en las y los representados, quienes tienen distintos mecanismos para ejercer el control como, por ejemplo, el voto (*votar por un programa propuesto por un candidato a una corporación pública o a un cargo de representación estudiantil y exigir el cumplimiento de dicho programa*), la **transparencia en la ejecución** (*que las y los representados puedan conocer en detalle la actuación de sus representantes y ejerzan control social*) o la **revocación de mandato** (*las y los electores puedan exigir el cambio de representantes si consideran que quienes fueron elegidos no están representando bien sus posiciones e intereses*).

En el nivel micro y medio, el ejercicio pleno de la democracia implica que las decisiones y acuerdos se construyan a través de la participación directa de las personas involucradas. La búsqueda de consensos ha de reflejar las distintas posiciones y puntos de vista de las y los involucrados y hacerse posible a través del diálogo directo entre quienes participan. Para que la democracia sea vivida de manera plena, estos procesos han de ocurrir en todos los espacios locales de la vida en sociedad: el barrio o la colonia, las empresas, las instituciones escolares e inclusive las familias.

Desgraciadamente la democracia participativa aún no está en un horizonte cercano. El autoritarismo, la corrupción, el clientelismo y la violencia siguen dominando la manera como se toman las decisiones y se ejerce el poder en los distintos contextos sociales. Diversas transformaciones son necesarias todavía para que la democracia participativa pueda realmente ponerse en práctica. Partimos de la convicción de que esas transformaciones son posibles por la vía del desarrollo de competencias ciudadanas integrado a procesos de formación académica y artística. El propósito que se persigue, en particular, con el desarrollo de estas competencias

ciudadanas en el ámbito de la participación y responsabilidad democrática, no es otro que el de avanzar cada vez de manera más decidida y clara hacia una verdadera democratización de la escuela, el barrio, la comunidad y la sociedad.

Los derechos humanos enmarcan los esfuerzos de participación democrática. Todas las decisiones y acuerdos tienen que respetar los derechos fundamentales de las personas involucradas. Es decir, los derechos humanos definen los límites a las decisiones que se puedan tomar, lo que hace que sean inaceptables las decisiones o acuerdos que los vulneren, inclusive si esas decisiones o acuerdos son apoyados por la clase política.

La participación y responsabilidad democrática permiten construir un sentido de lo público, a través del cual la, el ciudadano alcanza protagonismo político y realiza la idea de la solidaridad. Lo que está en juego aquí es *«la capacidad y la voluntad de intervenir en el discurso público sobre asuntos políticos y de cuestionar la autoridad. Estos son quizá los aspectos más característicos de la ciudadanía en una democracia liberal, porque son precisamente los que distinguen a los ciudadanos de una democracia de los súbditos de un régimen autoritario»*. (Kymlicka, 2001)

Desarrollar competencias para el ejercicio de la ciudadanía significa estar dispuesto a participar en el discurso racional, es decir, proceder de tal manera que la ley, la institución, el acuerdo social, el manual de convivencia se asuman como propios y se sienta la necesidad de participar en acciones para lograr la legitimidad, derogación o corrección de tales leyes, instituciones o acuerdos. Este tipo de competencias, se expresa como la disposición de escuchar atentamente y tomarse en serio posturas y opiniones de las y los otros y supone también la disposición de defender las propias opiniones de forma

inteligente y franca guiándose por la intención de persuadir con argumentos razonables o plausibles o de ceder ante este tipo de argumentos, en contra de una eventual política de manipulación o coerción.

IV.3 Pluralidad, identidad y valoración de las diferencias.

El desarrollo de competencias ciudadanas en pluralidad, identidad y valoración de las diferencias busca promover en la escuela y en la sociedad en general el respeto y reconocimiento de las diferencias y evitar cualquier tipo de discriminación.

No es una tarea sencilla pero puede ser algo enormemente enriquecedor el compartir la vida social con ciudadanos diferentes. Establecer relaciones constructivas entre personas o grupos con diferencias de cualquier tipo, pero sobre todo con intereses distintos requiere de habilidades sociales particulares tales como la capacidad para comprender puntos de vista ajenos a los propios, o la capacidad para comunicarse eficazmente a pesar de manejar lenguajes muy distintos. Requiere también de la capacidad para identificar y superar los estereotipos. Para lograr acercarnos a la idea de una inclusión real requerimos de habilidades para romper, con maneras pacíficas pero efectivas, los prejuicios, estereotipos y discriminaciones que aplicamos a las y los otros, de los cuales nosotros mismos muchas veces somos víctimas.

Las competencias ciudadanas promueven el reconocimiento y valoración de la propia identidad, así como de las identidades de otros y otras. La identidad es la visión que tenemos de nosotras, de nosotros mismos, como individuos pero también como miembros de grupos sociales o inclusive de naciones. El reconocimiento se entiende aquí como una competencia ciudadana fundamentada en la construcción de condiciones

de comunicación orientadas a la convivencia pacífica, el respeto y la reciprocidad.

La convivencia pacífica, la participación y responsabilidad democrática y la pluralidad, identidad y valoración de las diferencias son ámbitos de las competencias ciudadanas que alcanzan su articulación en las decisiones y acciones de una ciudadanía capaz de desarrollar un sentido de la justicia. Esta competencia consiste no sólo en evitar hacerle daño a otras personas en quienes nuestras actuaciones puedan tener alguna injerencia, sino también en tratar de evitar que nosotros mismos o que otras personas padezcan injusticias cometidas por terceros o por instancias sociales específicas.

V. Formación de Competencias Ciudadanas.

La formación de capacidades ciudadanas se puede realizar en la educación formal y en la educación no formal.

V.1 Ámbito de la educación formal.

Las experiencias incluyen

Estrategias que pueden realizarse en asignaturas especiales como las clases de Ética y Valores, tutorías.

Alternativas para que las y los docentes de otras áreas académicas puedan trabajar las competencias ciudadanas en sus clases (*estrategias de aula en las áreas disciplinares*).

Utilizar los espacios y dinámicas institucionales para promover y practicar la ciudadanía activa (*estrategias institucionales*).

Actividades relaciones con la comunidad que puedan aprovecharse para el aprendizaje, desarrollo y práctica de las competencias ciudadanas en contextos sociales más amplios que el del mundo escolar (*estrategias comunitarias*).

V.2 En el ámbito de la educación no formal.

En el caso de la educación no formal y en el trabajo que se realiza desde la sociedad civil las propuestas pueden incluir:

Talleres y cursos dirigidos a diferentes sectores de la población orientados a temas relacionados con: **1)** la convivencia y la paz; **2)** participación y responsabilidad democrática; y **3)** pluralidad, identidad y valoración de las diferencias

Vinculación con instituciones educativas para la realización de actividades en conjunto.

Talleres para la promoción de habilidades personales y sociales.

Actividades que se desprendan de los temas antes mencionados y promuevan el ejercicio de la ciudadanía activa, como pueden ser la participación en espacios de deliberación ciudadana, los ejercicios de contraloría social, la participación en sesiones del Congreso, etc.

A MANERA DE CIERRE

Es difícil hablar de construir una **Cultura de paz** cuando los lazos comunitarios están fracturados o en proceso de disolución, cuando muchas veces podemos pensar que la comunidad no existe. El sistema en el que nos encontramos inmersos ha desgastado los vínculos sociales de vecindad, colonia, barrio, comunidad etc. y ha afectado seriamente instituciones como la familia, la escuela y la iglesia. El individualismo es, por tanto, algo que priva en nuestra sociedad.

El individualismo es una creación de las relaciones sociales capitalistas. No sólo es el despliegue de una nueva sociedad, sino también la construcción de un nuevo individuo, adaptado a relaciones sociales determinadas por el consumo. El sujeto separado de otros sujetos, tendiendo las más de las veces a ser antisocial.

En los últimos tiempos las relaciones con el mundo se han cosificado, es decir, todo se ve desde la óptica de *“las cosas que tengo”*, y no de *“la gente con la que me relaciono”*. El individuo se centra en su propiedad, en las

cosas que posee. Las personas en general construyen su identidad sobre la base de la capacidad de consumo, siendo el consumismo el engranaje que guía su vida. Dejando de lado de esta manera todo lo que tenga que ver con el bien común.

Cuando el atención por los problemas comunes es mínima, salvo que estos problemas pasen por el interés del *“individuo”* (*propiedad privada, ocio particular, automóvil, familia, etc.*), resulta una tarea titánica recuperar lo común, lo que afecta al grupo más allá delo individual.

¿Qué se puede hacer, entonces, cuando la comunidad está diluida, cuando nadie conoce a nadie, o no se reconocen necesidades comunes, cuando queremos promover a través de nuestras acciones una Cultura de paz?

La respuesta pasa necesariamente por pensar en crear comunidad. Caminar hacia la formación de grupos de afinidad, en los que se compartan cosas. Los grupos de apoyo se crean para construir lazos sociales a partir de intereses y/o problemas comunes y para impulsar procesos en los que la cooperación de un grupo se construye en la búsqueda del bien común, del respeto a los derechos humanos y la convivencia pacífica. Son procesos en los que se crea un sentido colectivo con intenciones transformadoras.

Trabajar desde la comunidad en la resolución de conflictos es la clave para incidir en muchas situaciones complicadas que tienen su raíz en el contexto. La construcción de redes de apoyo, entendidas como: *“un espacio en el que las personas encuentran soporte y refugio además de recursos”*⁵⁸ facilita la reconstrucción de lo comunitario y supone fundamentalmente potenciar las redes sociales en las que un sujeto pueda apoyarse, refugiarse y en contrar recursos.

58. Packman, 1995, citado en Montero, Maritza (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Paidós. Buenos Aires.

En este papel activo, la sociedad civil y la comunidad misma puede involucrarse en mayores niveles de participación social, tomando conciencia política como lo propone la pedagogía del oprimido del brasileño **Paulo Freire**, transformando acciones en procesos para el fortalecimiento de una comunidad.

En palabras de **Natalio Kisnerman**:
«En la acción comunitaria la participación debe tender a aumentar el poder de negociación de la población para lograr elevar la calidad de vida de los grupos involucrados en dicha acción. Es por eso que decimos que participación es un hecho político. Esa participación colectiva se hace a través de grupos. Por eso el trabajo comunitario es básicamente trabajo con grupos, vertebrados con objetivos comunes. El problema técnico es cómo hacer entrar en relación a los distintos grupos en torno a un problema común. La propia práctica y la personal creatividad deben darnos la respuesta».

La acción comunitaria, por tanto, debe caminar en un doble sentido: hacia el apoyo mutuo entre los miembros de una comunidad, y hacia la lucha colectiva por conseguir derechos para el bienestar común. La existencia de metas comunes en un barrio, un pueblo, un grupo étnico o una clase social, acaban convirtiendo en ridícula la violencia entre sus individuos y fortalece el sentimiento de identidad frente a las estructuras de poder que niegan derechos. Pero esa lucha no debe entenderse en un sentido violento, sino en el marco de la no violencia y de una **Cultura de Paz**. La **Cultura de paz** es un esfuerzo generalizado por transformar los conflictos, devolviendo la confianza a las poblaciones que viven graves situaciones de violencia, y entendiendo la paz no como la ausencia de conflictos, sino como la presencia de justicia.

El trabajo que realizamos desde la sociedad civil busca motivar e integrar acciones comunitarias que incidan en los diferentes ámbitos de intervención que tiene la **Cultura de paz**:

En la educación.

Desarrollo Social y Económico Sostenible.

Respeto a todos los Derechos Humanos.

Igualdad entre hombres y mujeres.

Participación Democrática.

Comprensión, tolerancia y solidaridad.

Comunicación participativa y libre circulación de información y conocimientos.

Desarme.

En México como en muchos países de Latinoamérica y el mundo se realizan programas, proyectos y actividades para promover una **Cultura de paz**. Esfuerzos en ocasiones aislados en otras más articulados, cuyas alianzas con instancias gubernamentales o agencias internacionales pueden o no potenciar sus resultados, sin embargo los resultados hacen evidente la acción intencionada y comprometida de actores que facilitan procesos, que tienden puentes, que construyen redes, que abren espacios de formación, que buscan apoyos para continuar trabajando a favor de la justicia social.

Educación y Ciudadanía A.C.

BIBLIOGRAFÍA

- A.C., A. A. (1997). *Material de Apoyo para Educación en Derechos Humanos: Reglitas y la Zanahoria*. Madrid: Amnistía Internacional, Sección México.
- A.C., E. y. (2007). *Modelo Educacivo de Habilidades para la Vida*. México: Fundación Internacional de la Juventud.
- Andalucía, C. d. (2002). *Plan Andaluz de Educación para la Cultura de Paz y No Violencia*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Aranguren, G. (1997). *Educación en la reivindicación de la solidaridad*, Cuadernos Bakeaz Num. 22. Bilbao: Bakeaz.
- Barragán, F. (2002). *Cultura de paz y violencia de género*. En *Perspectiva*.
- Bastidas, J. (2007). *Autoestima, equidad de género empoderamiento y desarrollo social*. Caracas, Venezuela: Maetría Desarrollo Integral de la Mujer.
- Bercovitch, J. (1999). "Mediation and Negotiation Techniques", *Encyclopedia of Violence, Peace and Conflict*, Vol. 2. Academic Press, pp. 403-412.
- Blalock, H. (1989). *Power and Conflict: Toward a General Theory*. Newbury Park: Sage Publications.
- Boada, A. C. (2008). *Desarme como vínculo entre seguridad y desarrollo*. Barcelona: SECI-Instituto Complutense de Estudios Internacionales.
- Bodecker, F. (2010). *Metodología y Técnicas para la Comunicación participativa*. Estelí, Nicaragua: Documento Borrador.
- Boulding, K. (1962). *Conflict and Defense: A general theory*. Row: New York, Harper &.
- Burton, J. (1993). *Conflict Resolution as Political System*. George Mason University, (Workingpaper, nº 1).

Camps, V. (1993). *Los valores de la educación*. Madrid: Alauda.

Capacitación, C. (s.f.). *Transformación Constructiva del Conflicto. Guía de Capacitación*. La Paz, Bolivia: Fundación UNIR Bolivia.

Cascón, P. (1995). *La Alternativa del Juego I y II*. Madrid: Catarata.

Cascón, P. (s.f.). *Educación en y para el conflicto*. Recuperado el 6 de Julio de 2014, de http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/ddu/resources/LocalContent/143/1/Lectura%2008.pdf

CDHDF. (2011). *Mecanismos de resolución alternativa de conflictos*. México: Material en versión electrónica.

Chupp, J. P. (1995). *¿Conflicto y violencia?; Busquemos alternativas creativas!* Bogotá: Ediciones Clara-Semilla.

Colombia, M. d. (s.f.). *Programa de Educación para el ejercicio de los Derechos Humanos*. Educar en Derechos. Recuperado el 6 de Julio de 2014, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-241325_archivo_pdf.pdf

Concha, P. C. (2009). *Teoría de los conflictos de Johan Galtung*. Revista de Paz y Conflictos, núm. 2, pp. 60-81.

Educación y Ciudadanía A.C., F. R. (2007). *Modelo Educativo de habilidades para la Vida*. México: IYF.

Enrique, C. (2003). *AGRESION REACTIVA E INSTRUMENTAL, EL CIRCULO DE LA VIOLENCIA*. Revista de estudios sociales, Univ. De los Andes, Colombia, 49.

Entelman, R. (1999). *Teoría de Conflictos. Hacia un nuevo plan*. Barcelona: Gedisa.

Europa, C. d. (2008). *Pautas para una Educación Global*. Red de a Semana de la Educación Global en Coordinación con el Centro Norte-Sur del Consejo de Europa. Lisboa, Portugal.

Fernandez Herrería, A. y. (1966). *Dimensiones para*. Granada: Universidad de Granada.

Fisas, V. (1998). *La Cultura de Paz (Capítulo XI del libro "Cultura de paz y Gestión de conflictos"*. Barcelona: Icara/Unesco.

Fisher, S. (2000). *Trabajando con el Conflicto*. Guatemala: Zed Books, CEPADE, CIDECA, RTC.

Fisher, S. (2000). *Trabajando en el Conflicto*. Guatemala: Zend Books, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Democracia, Consejo de Investigaciones para el Desarrollo de Centroamérica, Responding to Conflict.

Franco, M. C. (2012). *Iniciativas de Construcción de Paz desde la Sociedad Civil*. Bogotá, Colombia: Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Facultad de Ciencia Política y Gobierno.

Freire, P. (1997). *Pedagogía de la autonomía*. Mexico: Siglo XXI.

Freund, J. (1983). *Sociologie du Conflict*. Paris: Presse Universitaires de France.

Fuentes, M. (2007). *Mediación en la Solución de Conflictos*. La Habana: Centro Felix Valera.

Galtung, J. (1995). *Violencia, paz e investigación para la Paz*. Madrid: Investigaciones teóricas, sociedad y cultura contemporánea .

Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos*. Bilbao: Gernika Gogoratuz.

Garza, M. E. (2011). *Derechos humanos, rendición de cuentas y participación ciudadana*. defensor. Revista de Derechos Humanos de la CDHDF. N° 12, Año IX, 24-25.

Genovés, S. (1996). *Social and cultural sources of violence en From a culture of violence to a culture of peace*. UNESCO.

Gómez, S. G. (2011). *Cultura de paz y reforma democrática de la institucionalidad en Nicaragua*. Managua, Nicaragua: Centro Universitario de Estudios Latinoamericanos y Caribeños (CIELAC_UPOLI).

González Lucini, F. (1990). *Educación en valores y diseño*

curricular. Madrid: Alhambra Longmann,.

Grian. (2004). *La Rosa de la Paz*. Barcelona: Obelisco.

Guerrero, J. A. (2009). *La relación entre conflictos y poder*. Revista Paz y Conflictos, N° 2, 6-7.

Gúzman, V. M. (2001). *Saber hacer las paces*. Barcelona: Icaria.

Heater, D. (1990). *Citizenship: The Civic Ideal in World History, Politics and Education*. London and New York: Longman Group.

Hernández, J. B. (2008). *Género y Educación para la Paz*. Caracas, Venezuela: Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, Vol. 13, N° 31.

Higgott, R. a. (1998). *Globalization and Sites of Conflict. Towards Definition*. CSGR Working Paper 01/98, University of Warwick and, pp. 1-49.

Jares, X. (1991). *Educación para la paz. Su teoría y su práctica*. Madrid: Editorial Porrúa.

Jiménez, F. (2009). *Saber pacífico: la paz neutra*. Loja, Ecuador: Universidad.

Kymlicka, W. (2001). *Educación para la ciudadanía*. Francisco Colom (Ed.), El espejo, el mosaico y el crisol. Modelos políticos para el multiculturalismo.

Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo*. Desarrollo Humano y Democracia. Madrid: Horas y Horas.

Lamas, M. (1996). *La perspectiva de género*. Recuperado el 6 de Junio de 2007, de <http://www.latarea.com.mx/articulo/articu8/lamas8.htm>

Lipovetsky, G. (1986). *La era del vacío*. Anagrama.

M.E.C. (1993). *Temas Transversales y Desarrollo Curricular*. Madrid.

Magallon, C. (s.f.). *El derecho humano a la paz y la sociedad civil*. Una mirada desde las vidas de las mujeres. 1997.

Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología*

comunitaria. La tensión entre comunidad y sociedad. Buenos Aires: Paidós.

Mrewe, H. v. (1997). *Teoría del Conflicto*. Johannesburgo, Sudafrica.

ONU. (1995). *Declaración de Principios sobre la Tolerancia*. Recuperado el 06 de 07 de 2014, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001518/151830so.pdf>

ONU. (1999). *Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz*. Asamblea General.

Patrick, J. (1996). *Principles of Democracy for the Education of Citizens*. Indiana: Indiana University.

Peiró, J. (2005). *Psicología de la organización*. T.2. La Habana: Centro Feliz Valera, Publicaciones Acuario.

Pérez, M. D. (2008). *Mujeres tejiendo la paz y el orden de género*. Faces de Eva, N° 19, 81-108.

Pia, A. D. (2003). *Diseño, aplicación y evaluación de un programa de educación para la paz desde una perspectiva de género*. Caracas, Venezuela: Trabajo de Grado presentado para optar al título de Magíster Scientiarum en Desarrollo Integral de la Mujer.

Rahim, M. (1979). *Managing Organizational Conflict*. A Model for Diagnosis and Intervention. Psychological Reports, 16.

Rapoport, A. (1995). *The origins of Violence*. Approaches to the study of Conflict. New Jersey, New Brunswick.

Riera, M. (2006). *Empoderamiento femenino e investigación-acción participativa*. Caracas Venezuela: I Jornada de Investigación. Decanato de Ciencias de la Salud.

Ross, M. (s.f.). *Creando las condiciones para la paz*. teorías de las prácticas en la resolución de conflictos étnicos.

Ruiz, S. A. (2005). *La Formación de Competencias Ciudadanas*. Bogotá, Colombia: Asociación colombiana de facultades de educación - Ascofade.

salud, O. M. (1997). *Life Skills Education Schools*. Ginebra, Suiza.

Santibáñez, G. G. (Nivieembre de 2011). *Cultura de paz y Reforma Democrática en la Institucionalidad en Nicaragua*. Recuperado el 12 de Julio de 2014, de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/08655.pdf>

Terán, R. S. (Rostros y Voces A.C. y Citizen Digital Facilitation). *De cómo otro mundo es posible ahora y cómo puede seguir siéndolo después*. Revista Futuros.

Thomas, F. (1998). *Mujeres, guerra y paz*. En Otras Palabras. Grupo Mujer y Sociedad, 2-4.

Tuvilla, J. (1993). *Educación en Derechos Humanos*. Madrid: Editorial CCS.

Tuvilla, J. (2004). *Cultura de Paz, Fundamentos y Claves Educativas*. Bilbao: Editorial Desclée.

Tuvilla, J. (2004). *Derechos Humanos, Cuaderno de actividades para educar en la Cultura de Paz*. Sevilla: CECJA.

Tuvilla, J. (2006). *Cultura de paz y Educación para la Ciudadanía*. Cartagena de Indias, Colombia: OREALC/UNESCO Santiago, y AECI.

Tuvilla, J. (2006). *Cultura de Paz y educación para la ciudadanía democrática*. Cartagena de Indias, Colombia: I Jornadas de Cooperación Educativa con Iberoamerica sobre Educación y Cultura de paz.

Tuvilla, J. (s.f.). *Cultura de Paz. Derechos Humanos y Educación para la Ciudadanía Democrática*. Recuperado el 12 de Julio de 2014, de http://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Guas/documentos/Cultura_de_paz_derechos_humanos.pdf

Tuvilla, J. (Junta de Andalucía.). *Cultura de Paz: desafío para la educación del siglo XXI*. Sevilla: Conserjería de Educación. UNIR, F. (s.f.). *Transformación Constructiva del Conflicto*. Bolivia.

Willis, E. y. (2013). *Resolución de conflictos. Seminario Taller*. Grupo de Gestión Gerencial. Recuperado el 9 de Julio de 2014, de www.eie.fceia.unr.edu.ar/ftp/Integracion%20profesional/03%20Organizaci%F3n/Resoluci%F3n%20de%20conflictos.pdf

Zaragoza, F. M. (1994). *La nueva página*. UNESCO/Circulo de Lectores.

Zurbano, J. (1998). *Bases para la Educación para la paz y la convivencia*. Pamplona, España: Gobierno de Navarra, Departamento de Educación y Cultura.