

# DESTREZAS PARA UNA VIDA DE PAZ



## Guía de aprendizaje **5** CONTRIBUYO A UN MUNDO MEJOR



# DESTREZAS PARA UNA VIDA DE PAZ

Guía de aprendizaje

# CONTRIBUYO A UN MUNDO MEJOR

# 5

Convivencia pacífica, mediación y liderazgo



ISBN 978-9962-651-75-8

© 2013, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)

Esta obra fue elaborada por el Programa de Alcance Positivo de Creative Associates International con el auspicio de USAID. Sus derechos de reproducción se ceden a las organizaciones que formaron parte de este esfuerzo; es decir, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI), Fundación Telefónica y Ministerio de Educación, para que puedan ser reproducidas, publicadas en Internet o mejoradas, con la condición de que sea mencionada la fuente.

**Dirección del proyecto “Destrezas para una Vida de Paz”:**

Melinda Anguizola y Maity Álvarez

**Revisión y adaptación de las guías, coordinación y redacción de talleres:**

Marelisa Vega, Natalie Medina, Eloisa Dutari

**Colaboradores en redacción de talleres:**

Nyasha Warren, Angelina Fernández, Isaac Molina, Laura Arias, Dashna Chavarría, Elidenis Moreno, Nicole Orillac M.

**Asesoría técnica:**

Dirección Nacional de Servicios Psicoeducativos del Ministerio de Educación

**Revisión:**

Maritza Vernaza, Teodora Marquinez

**Agradecimientos:** Luz María Córdoba, Bridget de Warren, Tomás Vega, Raúl Zayas

**Colaboradores del proceso inicial de las guías:**

Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (CoSPAÉ)  
Fundación Pro-Ed

**Fotografías:**

Todas las fotografías que aparecen en este documento, a menos que se indique lo contrario, fueron tomadas por Ramón Vélez

**Diseño gráfico y edición:**

Editora Novo Art, S.A.  
Monserrat de Adames, edición de texto y estilo  
Pedro Antonio Argudo, concepto creativo, diagramación y cubiertas

Primera edición, 2013  
1,000 ejemplares

Impreso en Colombia por Quad Graphics, quién solo actúa como impresor, para Editora Novo Art, S.A., en Panamá.

La realización de este documento fue posible gracias al generoso apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja la posición de la agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional o del gobierno de los Estados Unidos.

De igual forma, gracias al generoso aporte del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI) y de la Fundación Telefónica, sin que estos tengan responsabilidad técnica de su contenido.

# Índice

<b>Presentación</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Objetivo de la guía</b> .....	9
<b>Cláusula de igualdad de género</b> .....	9
<b>Módulo 1. La convivencia pacífica y el conflicto en la vida cotidiana</b>	
1.1. Objetivos .....	11
1.2. Contenidos .....	11
1.2.1. La convivencia y su importancia en el desarrollo humano .....	11
1.2.2. La convivencia en el entorno escolar .....	12
1.2.3. Valores para promover una vida de paz .....	12
1.2.4. El conflicto .....	12
1.2.5. Generalidades de la resolución de conflictos .....	17
1.2.6. Proceso general para enfrentar conflictos .....	17
<b>Módulo 2. Adaptación y adolescencia</b>	
2.1. Objetivo .....	20
2.2. Contenidos .....	20
2.2.1. Formas de abordar los conflictos: el manejo adecuado del conflicto .....	20
2.2.2. Estilos de manejo de conflictos .....	21
2.2.3. Estrategias para la resolución de conflictos .....	23
<b>Módulo 3. La mediación</b>	
3.1. Objetivo .....	25
3.2. Contenidos .....	25
3.2.1. La mediación y la mediación escolar .....	25
3.2.2. Fases de la mediación .....	26
<b>Módulo 4. El liderazgo</b>	
4.1. Objetivos .....	28
4.2. Contenido .....	28
4.2.1. El liderazgo .....	28
<b>Módulo 5. El rol del líder</b>	
5.1. Objetivos .....	30
5.2. Contenido .....	30
5.2.1. El líder y el análisis de riesgos .....	30

5.2.2. El reconocimiento de los modelos .....	31
5.2.3. Problemas que afectan el liderazgo .....	31
5.2.4. Participación de jóvenes líderes .....	32

## **Módulo 6. Haciendo un mundo mejor**

6.1. Objetivos .....	33
6.2. Contenidos .....	33
6.2.1. Haciendo un mundo mejor .....	33
6.2.2. Aprendizaje servicio .....	33
6.2.3. Viviendo mejor en una cultura de paz .....	34

## **Talleres**

<b>Taller 1.</b> Vivo tranquilo, conmigo y con otros .....	39
<b>Taller 2.</b> Comprendemos y manejamos nuestras diferencias, en buena onda .....	42
<b>Taller 3.</b> Juntos hacemos más .....	45
<b>Taller 4.</b> Te escucho y me hablas, me hablas y te escucho .....	48
<b>Taller 5.</b> La tierra: mi casa, nuestro hogar .....	53
<b>Taller 6.</b> Soy persona y parte de mi sociedad .....	59
<b>Taller 7.</b> Soy líder de mi vida .....	65
<b>Taller 8.</b> Contribuyo a hacer un mundo mejor .....	70
<b>Taller 9.</b> Aprendo haciendo y ganamos compartiendo .....	73
<b>Taller 10.</b> Buscando soluciones en comunidad .....	80
<b>Taller 11.</b> Represento mis intereses .....	84
<b>Taller 12.</b> Expreso mi desacuerdo de manera apropiada .....	90
<b>Taller 13.</b> Aprendo de las críticas constructivas .....	96
<b>Taller 14.</b> Manejo los conflictos y crisis de mi ambiente .....	100
<b>Taller 15.</b> Respondo adecuadamente al enojo de otros .....	110
<b>Taller 16.</b> Resuelvo mis conflictos personales de manera positiva .....	115
<b>Taller 17.</b> Soy responsable .....	118
<b>Taller 18.</b> Los problemas pueden ser oportunidades .....	121
<b>Taller 19.</b> Lídero e inspiro .....	124
<b>Taller 20.</b> Me comunico positivamente .....	127

<b>Referencias bibliografía</b> .....	131
---------------------------------------	-----

# Presentación

Desde el año 2010, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), a través de su Programa Alcance Positivo, ejecutado por Creative Associates International, ha realizado actividades encaminadas al aumento de las oportunidades juveniles y la reducción de la violencia juvenil en Panamá.

Dicho programa permitió hacer un abordaje de la problemática de la violencia y delincuencia juvenil, desde una perspectiva local, estableciendo alianzas público-privadas para impulsar actividades de prevención en comunidades de Panama Metro, Panama Oeste, San Miguelito, Colón y Darién.

El objetivo general del proyecto ha sido contribuir a aumentar las oportunidades y los niveles de seguridad de la ciudadanía y de las comunidades, mediante la disminución de la violencia y delincuencia juvenil, a través de una reducción de factores de riesgo y el aumento de los factores de protección de los jóvenes en comunidades seleccionadas. Ello se ha hecho a través de varias vías:

- Trabajando en el fortalecimiento organizacional y técnico de los Comités Municipales de Prevención de la Violencia instalados en dichas áreas.
- Instalando y equipando, en coordinación con ONG locales, “Centros de Alcance por mi Barrio” en 22 comunidades.
- Fortaleciendo la capacitación de jóvenes en sus refuerzos escolares y en la preparación para el empleo.
- Fortaleciendo a un grupo de jóvenes denominados “Jóvenes contra la Violencia”, que cada día crece más en cantidad, calidad y organización.
- Diseñando intervenciones específicas para reducir la incidencia de violencia juvenil.

Dentro de los resultados esperados de este proyecto, se contempló: “El papel del sector educativo en la prevención de la violencia ampliado, con un enfoque en las escuelas en las áreas de intervención”; y por ello, Alcance Positivo trabajaría con escuelas y socios comunitarios, para fortalecer las capacidades de los jóvenes y disminuir la violencia en las escuelas y sus alrededores, a través de la mediación escolar, el desarrollo de destrezas para la vida, y el fortalecimiento de programas para padres/madres y de enseñanza/aprendizaje.

Dentro del marco del proyecto, y respondiendo específicamente a este resultado, el Programa Alcance Positivo ha establecido alianza con organismos internacionales, la empresa privada y el Ministerio de Educación, para el desarrollo del proyecto “Destrezas para una Vida de Paz”.

El programa “Destrezas para una Vida de Paz” tiene como objetivo abordar con jóvenes de forma dinámica, sistemática y metodológica, los temas de adolescencia, aprendizaje, motivación, manejo de las emociones, autoestima, relaciones humanas, valores, presión de grupo, toma de decisiones para una vida sana y orientación vocacional o profesional, entre otros. Y para abordar todos estos temas, se desarrollan seis guías, cada una de las cuales contiene una su parte teórica y conceptual y 20 talleres, que le

ayudan al facilitador a abordar, de una forma distinta y atractiva para los jóvenes, los diferentes temas enunciados. Estas guías se presentan con los siguientes temas:

- Los cambios de la adolescencia, la adaptación: **TODO CAMBIA Y YO TAMBIÉN**
- Estrategias de aprendizaje, motivación y metas: **APRENDO MÁS Y MEJOR**
- Manejo de las emociones, control de conducta, autoestima, relaciones humanas y trabajo en equipo: **UNO MISMO Y LOS DEMÁS**
- Liderazgo, mediación y convivencia pacífica: **CONTRIBUYO A UN MUNDO MEJOR**
- Valores, valoración personal, presión de grupo y toma de decisiones para una vida saludable: **CONSTRUYENDO A UNA VIDA SANA**
- Orientación vocacional y profesional: proyecto de vida: **A DÓNDE VOY**

La elaboración de estas guías responde a un minucioso proceso de redacción por un grupo de especialistas en la materia, análisis y validación por parte del MEDUCA, ONG e inclusive jóvenes, que permitieron pulir el resultado final. Estas guías serán unas excelentes herramientas para educadores y orientadores en las escuelas y para toda organización y profesionales que trabajen con jóvenes, como mecanismo efectivo de captar su atención para abordar temas sensitivos, por los cuales estos pasan durante el proceso de la adolescencia.

Agradecemos el apoyo que MEDUCA, UNICEF, OEI y Fundación Telefónica, brindaron para la realización de este producto.

Michael McCabe  
*Director*  
*Programa Alcance Positivo*  
*USAID*

# Introducción

La naturaleza social del ser humano da lugar a la necesidad de relacionarse con otras personas y, por ende, a convivir. Esto es una realidad que inicia en las relaciones entre personas, familias, en el salón de clases, en barrios e incluso entre países; especialmente, en una sociedad globalizada como la actual. En el diario vivir, en el desarrollo de las relaciones entre las personas, y la convivencia en general, se pueden generar desacuerdos. La solución, por medios pacíficos o conflictivos, dependerá en gran medida de las habilidades y conocimientos que tengan los individuos involucrados sobre la resolución de conflictos y la convivencia. Así pues, una parte fundamental de la vida es aprender a relacionarse con los demás<sup>1</sup> y desarrollar habilidades para prevenir y resolver conflictos de manera pacífica, en todos los niveles y contextos.

La sociedad necesita de todos para promover un mundo mejor, donde se practique la convivencia pacífica y solidaria, que genera la paz. La paz es mucho más que la ausencia de conflictos o guerras. La paz implica que se elimine toda forma de violencia y que se respeten los derechos humanos<sup>2</sup>. “La paz no puede basarse en acuerdos políticos y económicos, sino en la solidaridad moral que las personas asuman como una responsabilidad compartida”<sup>3</sup>.

La paz debe ser construida en la mente de los hombres y de las mujeres, pues “las guerras nacen en la mente”<sup>4</sup>, lo que hace de la educación un instrumento indispensable para que la sociedad pueda progresar hacia los ideales de paz<sup>5</sup> y solidaridad, en el que los individuos viven en comunidad y contribuyen a un mundo mejor. La educación es una experiencia social, en la que los niños, incluyendo los adolescentes, van “conociéndose, enriqueciendo sus relaciones con los demás y adquiriendo las bases de los conocimientos teóricos y prácticos”<sup>6</sup>. Es importante incluir en los contenidos curriculares elementos fundamentales que formen al adolescente para una cultura de paz, solidaridad<sup>7</sup> y democracia; y en general, para una ciudadanía activa, multicultural y responsable<sup>8</sup>. La educación del siglo XXI identifica ventajas y oportunidades, así como la necesidad de que familias y comunidades locales se involucren en la educación<sup>9</sup>. En este aspecto, las experiencias de aprendizaje-servicio, solución de problemas comunitarios y solución de problemas futuros, contribuyen al desarrollo de habilidades de liderazgo y de una ciudadanía participativa en los jóvenes, al involucrarse directamente en sus centros educativos y sus comunidades.

<sup>1</sup> Zurbano Díaz de Cerio, José Luis. *Bases de una educación para la paz y la convivencia*. Gobierno de Navarra, Departamento de Educación y Cultura, España, 1998.

<sup>2</sup> Acevedo, Ana María, Elena Duro e Inés María Grau. *UNICEF va a la escuela para construir una cultura de paz y solidaridad*. UNICEF-Oficina de Argentina, 2002, disponible en: [http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar\\_insumos\\_educvaescuela4.PDF](http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_educvaescuela4.PDF). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>3</sup> Acevedo, Ana y colaboradores. 2002. Ob. cit., p. 31.

<sup>4</sup> *Constitución de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)*. Párrafo 1, Preámbulo, 1945, disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002161/216192s.pdf#page=7>. (Consultado en diciembre 2012).

<sup>5</sup> Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques DeLors. *La educación encierra un tesoro*. Santillana, Ediciones UNESCO, Madrid, 1996, disponible en: [http://www.unesco.org/pv\\_obj\\_cache/pv\\_obj\\_id\\_D3D754C61ED546E9DBC98BB9740FE132C1311100/filename/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/pv_obj_cache/pv_obj_id_D3D754C61ED546E9DBC98BB9740FE132C1311100/filename/DELORS_S.PDF). (Consultado en diciembre 2012).

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 19.

<sup>7</sup> Ministerio de Educación. *Plan estratégico: Período 2009-2014*. Panamá, p. 9, disponible en [http://www.meduca.gob.pa/files/general/PLAN ESTRATEGICO\\_ME DUCA\\_2009\\_-\\_2014.pdf](http://www.meduca.gob.pa/files/general/PLAN ESTRATEGICO_ME DUCA_2009_-_2014.pdf), y ver [http://www3.unesco.org/iycp/uk/uk\\_sommaire.htm](http://www3.unesco.org/iycp/uk/uk_sommaire.htm). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>8</sup> Toro, Bernardo y Alicia Tallone. *Educación, valores y ciudadanía*. España, Organización de Estados Iberoamericanos y Fundación SM, 2010, p. 13.

<sup>9</sup> Informe a la UNESCO, 1996. Ob. cit., pp. 23-24.

En general, esta guía provee de herramientas a los orientadores, para que faciliten y promuevan en los adolescentes la convivencia pacífica y el desarrollo de habilidades para resolver los conflictos de manera no violenta. También pretende generar el compromiso de trabajar juntos, para hacer realidad un futuro común, deseado por todos<sup>10</sup> y contribuir a un mundo mejor.

En la guía, se desarrollan seis módulos. El módulo 1 trata sobre la convivencia pacífica y el conflicto en la vida cotidiana, dando una perspectiva sobre la relevancia de fomentar la convivencia en base a valores de paz. Este módulo también desarrolla el tema del conflicto como una oportunidad de aprender a vivir. El módulo 2 proporciona información sobre formas y estrategias para abordar los conflictos. El módulo 3 desarrolla en detalle el proceso de mediación, como un mecanismo para la resolución de conflictos; y se enfoca, particularmente, en modelos para desarrollar programas de mediación escolar. El módulo 4 se enfoca en identificar las características que el líder y el liderazgo de cambio requieren para promover el desarrollo en la sociedad. El módulo 5 plantea aspectos relevantes sobre retos que pueden confrontar los líderes, al igual que describe la dinámica del líder y su grupo. El módulo 6 desarrolla brevemente las metodologías de aprendizaje-servicio, solución de problemas comunitarios y solución de problemas futuros. Estas metodologías pueden ser utilizadas por los orientadores, para fomentar el desarrollo de habilidades y la consciencia de ciudadanía participativa, de jóvenes líderes que han de contribuir a hacer un mundo mejor.

Al final de los módulos teóricos, se incluyen talleres que les permitirán a los orientadores, y a los adolescentes, reforzar los contenidos teóricos recibidos en clases, de manera lúdica, dinámica y participativa.

Esta guía, en conjunto con las demás guías del programa Destrezas para una Vida de Paz, contribuirá a desarrollar habilidades sociales necesarias para promover una cultura de paz, solidaridad, democracia y ciudadanía activa; a partir de la *convivencia pacífica, la mediación y fomento del liderazgo juvenil*.

---

<sup>10</sup> Kester, Kevin. "Education for peace: Content, form, and structure: mobilizing youth for civic engagement". University for Peace, *Peace & Conflict Review*, 4(2), 2010, p. 2, disponible en <http://www.review.upeace.org/pdf.cfm?articulo=101&ejemplar=19>. (Consultado en diciembre de 2012).

## Objetivos de la guía

- Impulsar iniciativas educativas para promover una ciudadanía activa en el desarrollo.
- Fomentar el desarrollo de habilidades necesarias para resolver conflictos y vivir en convivencia pacífica.
- Contribuir al desarrollo de las habilidades de liderazgo juvenil en las escuelas.

## Cláusula de igualdad de género

El Ministerio de Educación de Panamá cree firmemente en la igualdad de todas las personas, sin distinción de sexo, raza, orientación sexual, posición social, edad, credo y/o discapacidad.

El presente documento implementa un lenguaje incluyente, que reconoce la equidad de los deberes y derechos de las mujeres, hombres, niños, niñas y adolescentes. A menos que se indique lo contrario, a lo largo del presente texto, los términos “él”, “lo”, “los” pueden ser sustituidos por “ella”, “la”, “las”, y viceversa.



# “Por mi Barrio” - Sama



CENTRO DE ESTUDIOS Y ACTIVIDADES  
Participar en Deportes (Fútbol, Baloncesto, Voleibol, Tenis y Playas)

# Módulo 1. La convivencia pacífica y el conflicto en la vida cotidiana

Resolver conflictos es una tarea compleja para los adultos, y con más razón para los jóvenes. Los adolescentes responden a las demandas de su edad y variedad de intereses; las que son susceptibles a la presión de grupo. Por esta razón, la forma como los adolescentes perciban que los conflictos son resueltos por sus orientadores, amigos, líderes, padres de familia y otros adultos de su entorno, influirá y determinará, en gran medida, la manera como busquen solucionarlos.

Así también, la adolescencia y la juventud plantean la búsqueda y definición de la identidad personal, y en esa definición juega un papel relevante la resolución de conflictos. El compromiso personal que los jóvenes pueden asumir para aplicar sus conocimientos en la resolución de conflictos, se vincula con la forma en que han definido su identidad personal. Este módulo proporciona al orientador información relevante sobre la importancia de la convivencia pacífica y cómo fomentarla en el salón de clases. Así también, da al orientador una visión general sobre los conflictos y la importancia de guiar a los adolescentes para resolverlos de manera pacífica.

## 1.1. Objetivos del módulo

- Dar herramientas para el establecimiento de la convivencia pacífica en el aula.
- Identificar causas y situaciones que, generalmente, ocasionan o empeoran los conflictos.

## 1.2. Contenidos

### 1.2.1. La convivencia y su importancia en el desarrollo humano

La convivencia es la interacción que se da entre todas las personas que conviven en un lugar o espacio determinado. El desarrollo de las habilidades sociales es un aspecto crucial de la convivencia, ya que de estas se genera la ciudadanía<sup>11</sup>. El orientador debe considerar que: “La coexistencia de los seres humanos ya está dada socialmente, pero la convivencia hay que construirla y comprende, entre otros muchos factores, un proceso de enseñanza-aprendizaje”<sup>12</sup>. En este contexto, la convivencia comprende “aprender a vivir juntos” y desarrollar empatía, que se refiere a la “comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos–, respetando los valores del pluralismo, comprensión mutua y paz”<sup>13</sup>. En este sentido, el rol del orientador es fundamental para guiar a los niños y adolescentes, en el desarrollo de sus relaciones y en resolver, de manera pacífica, los conflictos que puedan surgir en su convivencia diaria.

Cuando se habla de convivencia, se hace especial énfasis en la convivencia humana y sus características; sin embargo, los seres humanos conviven en

<sup>11</sup> Berra, María Juana y Rafael Dueñas. “Convivencia escolar y habilidades sociales”. *Revista Científica Electrónica de Psicología*, ICSa-UAEH, No. 7, disponible en [http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/12\\_-\\_No.\\_7.pdf](http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/12_-_No._7.pdf). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Informe a la UNESCO, 1996. Ob cit., pp. 23-24.

el planeta con otras especies, las cuales dan grandes aportes al desarrollo de la actividad humana. La relación que establecen los seres humanos con su ambiente también está basada en sus actitudes, sentimientos y en su capacidad para compartir. Este hecho demanda que el orientador incentive al adolescente a “aprender a conocer”<sup>14</sup> sobre aspectos relacionados con la sostenibilidad. El tipo de convivencia que desarrolle con el medio ambiente determinará, en gran medida, el futuro acceso a recursos básicos para la vida, como el agua.

En la sociedad, la convivencia es un elemento esencial de la actividad humana, e incluye la convivencia escolar, familiar y social. Este módulo profundiza, particularmente, en la convivencia escolar, porque es un ámbito en el que los orientadores pueden incidir en la comunidad; promoviendo entre los niños, adolescentes, docentes y padres de familia, una convivencia pacífica basada en los valores de una cultura de paz.

### 1.2.2. La convivencia en el entorno escolar

Además de ser un espacio de aprendizaje, el centro educativo es una “comunidad de convivencia”. El salón de clases es el espacio público de los jóvenes, en el que conviven, el mayor tiempo de su vida escolar, con un grupo de pertenencia y de referencia que se mantiene estable, al menos, por el año o período lectivo<sup>15</sup>. La convivencia en el aula hace referencia a las relaciones interpersonales que se dan entre todos los miembros de la comunidad educativa, y en la que se configuran procesos de comunicación, sentimientos, valores, actitudes, roles, estatus y poder<sup>16</sup>. En el aula, se

aprende a ser querido o rechazado por los amigos, orientadores, compañeros; según se dé la convivencia<sup>17</sup>.

### 1.2.3. Valores para promover una vida de paz

A continuación, se propone al orientador una serie de valores, en torno a los cuales puede proponer el desarrollo de actividades, reglamentos, dinámicas y proyectos, que contribuirían a fomentar la convivencia pacífica en el aula, escuela y comunidad escolar<sup>18</sup>:

Por otro lado, el orientador debe ser consciente de que, aunque es posible aprender a convivir de manera pacífica, pueden surgir conflictos que involucren a adolescentes, docentes, padres de familia o a la comunidad en general. Por esta razón, se hace necesario aprender sobre el manejo de conflictos, tema tratado en la próxima sección y módulos subsiguientes. Con este conocimiento, el orientador puede educar a los adolescentes, para prevenir, manejar y resolver conflictos de manera pacífica.

### 1.2.4. El conflicto

En términos generales, el conflicto puede ser definido como una situación de desacuerdo, diferencia, discordia, lucha o pelea, que surge por la oposición o confrontación de intereses, necesidades y/o valores, entre dos o más partes<sup>19</sup>. Tam-

<sup>14</sup> Más información disponible en <http://www.unesco.org/new/es/education/the-mes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/education-for-sustainable-development/five-pillars-of-learning/learning-to-know/>. (Consultado en diciembre 2012).

<sup>15</sup> Para más información, ver <http://html.rincondelvago.com/cultura-educacion-aprendizaje-y-desarrollo-personal.html>. (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>16</sup> Adame Tomás, Antonio. “Violencia escolar”. *Revista de Innovación y Experiencias Educativas*, No. 24, 2009, p. 1., disponible en [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_24/ANTONIO\\_ADA ME\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_24/ANTONIO_ADA ME_1.pdf). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>17</sup> Para más información, ver María José Díaz-Aguado. *Convivencia escolar y prevención de la violencia*. Disponible en <http://www.oei.es/valores2/c1.pdf>. (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>18</sup> Tuvilla Rayo, José. “Cultura de paz y convivencia en los centros educativos”. Ponencia, p. 21, disponible en [http://www.congresoconvivenciaescolar.es/materiales/5\\_Ponencias/Ponencias/Jos%C3%A9Tuvilla/CULTURA%20DE%20PAZ%20Y%20CONVIVENCIA%20ESCOLAR\(tuvilla\).pdf](http://www.congresoconvivenciaescolar.es/materiales/5_Ponencias/Ponencias/Jos%C3%A9Tuvilla/CULTURA%20DE%20PAZ%20Y%20CONVIVENCIA%20ESCOLAR(tuvilla).pdf). (Consultado en diciembre 2012).

<sup>19</sup> Cascon, Paco. “Educar en y para el conflicto”. Cátedra UNESCO sobre Paz y Derechos Humanos. En: Caireta Sampere, Marina y Cécile Barbeito Thonon. *Cuadernos de educación para la paz. Introducción de conceptos: paz, violencia, conflicto*, Universidad Autónoma de Barcelona, 2005, p. 23, disponible en <http://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/publicacion002e.pdf>. (Consultado en diciembre de 2012).

Cuadro 1. Valores mínimos para crear espacios de paz en la escuela

Principios/valores	Definición	Objetivos educativos asociados
Respeto a la vida.	Presuposición básica del catálogo de los derechos humanos, sin el cual no es posible el ejercicio de los demás derechos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descubrir, sentir, valorar, confiar en las capacidades personales y colectivas que conforman la realidad y el clima de los centros educativos.</li> <li>• Desarrollar la afectividad, la ternura y la sensibilidad hacia las personas del medio social cercano y también a nivel universal; favoreciendo el encuentro con los otros y valorando las diferencias (sexo, edad, raza, religión, nacionalidad...) como algo enriquecedor.</li> <li>• Favorecer una actitud crítica, solidaria y comprometida frente a situaciones que vulneren los derechos humanos.</li> <li>• Valorar la convivencia pacífica, favoreciendo la cooperación y la responsabilidad compartida.</li> </ul>
Rechazar la violencia.	Implica tanto el rechazo explícito de la violencia, como la prevención de su aparición.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechazar el uso de la fuerza, la violencia o la imposición; resolviendo los conflictos de forma constructiva y creativa, a través del diálogo, el acuerdo, la negociación.</li> <li>• Reconocer la propia agresividad y canalizarla constructivamente, a través de actividades que favorezcan el bien común.</li> <li>• Promover relaciones de diálogo, de paz y de armonía en el ámbito escolar.</li> <li>• Reconocer y tomar conciencia de las situaciones de conflicto que pueden presentarse, descubriendo y reflexionando sobre sus causas y buscando formas de resolución no violenta de las mismas.</li> </ul>
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantear actividades que fomenten compartir conocimientos, recursos, materiales, etc.</li> <li>• Proporcionar experiencias de cooperación, de solidaridad y responsabilidad, que favorezcan el aprendizaje de las capacidades asociadas a ellas.</li> <li>• Mejorar las relaciones interpersonales dentro del contexto escolar.</li> <li>• Favorecer el trabajo en equipo, el reparto de tareas, la colaboración y la búsqueda compartida de soluciones a los problemas.</li> </ul>
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el diálogo y el consenso como forma de resolver los conflictos.</li> <li>• Desarrollar el sentimiento de pertenencia a la humanidad.</li> <li>• Promover el reconocimiento de la dignidad de toda persona y el respeto a las creencias y formas de vida de cada individuo.</li> <li>• Tomar conciencia de que la uniformidad y la imposición solo llevan a la pobreza intelectual y a la pérdida de la libertad.</li> <li>• Entender la tolerancia como un estilo y forma de vida.</li> </ul>

Principios/valores	Definición	Objetivos educativos asociados
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar ante los problemas ambientales.</li> <li>• Tomar conciencia del efecto de sus comportamientos sobre el equilibrio del entorno; favoreciendo un clima y cultura del centro educativo basados en los principios éticos medioambientales.</li> <li>• Mejorar y disfrutar de los espacios naturales del centro educativo, fomentando su conservación y el respeto de la naturaleza.</li> <li>• Favorecer experiencias sociocomunitarias orientadas a mejorar la capacidad de analizar las actitudes y los comportamientos ambientales, en la vida cotidiana escolar, familiar y social.</li> </ul>
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 le ayuda a vivir mejor unos con otros; en un encuentro necesario y libre. En este encuentro, 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una educación prosocial y para la convivencia, orientada a constituir un esfuerzo individual y colectivo, capaz de contrarrestar la cultura de la violencia (directa, cultural y estructural) y de consolidar una nueva manera de ver, entender y vivir el mundo.</li> <li>• Una educación que favorezca una convivencia humana sin exclusiones, basada en las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.</li> <li>• Una educación del cuidado y de la ternura, que supere las dinámicas destructivas y desnaturalice todo tipo de violencia.</li> <li>• Una educación resuelta a satisfacer las necesidades humanas básicas y a movilizarse a favor de la cultura de paz; que democratice el conocimiento y permita el acceso de todos a la información, como exigencia para el ejercicio de una ciudadanía verdaderamente democrática; y que configure un orden mundial basado en la seguridad humana.</li> <li>• Una educación para la crítica y la responsabilidad, ligada al reconocimiento del valor del compromiso ético y de la asociación con los demás, para resolver problemas y trabajar por una comunidad mundial justa, pacífica y democrática.</li> </ul>

bién, una persona enfrenta un conflicto cuando existe disconformidad entre lo que quiere, lo que necesita, lo que le interesa y los principios morales o valores que le rigen; es decir, cuando elegir genera un sentimiento encontrado.

#### 1.2.4.1. El lenguaje gestual y su relación con el conflicto

Uno de los aspectos que potencia los conflictos es el uso del lenguaje gestual y corporal. Cuando no hay correspondencia entre el contenido de un mensaje verbal o hablado y el lenguaje gestual y/o corporal, la persona que observa tiende a valorar

el lenguaje gestual y/o corporal por encima de la expresión oral.

Un aspecto que agrava la generación y resolución de conflictos, es que los jóvenes desarrollan gestos y movimientos recurrentes e inconscientes, que son reconocidos como formas de desafío o expresiones agresivas hacia la otra persona. Señalar con el dedo, ponerse las manos en la cintura, hacer gestos con la mano o con el cuerpo, utilizar determinadas entonaciones y expresiones: pueden dar como resultados conflictos entre individuos y entre grupos. Dado lo anterior, es importante conocer estas expresiones y cambiar-

las por gestos que reduzcan las molestias, el estrés y que den como consecuencia una adecuada comunicación.

#### 1.2.4.2. El conflicto: perspectiva popular y perspectiva de la educación para la paz

En la cultura popular, el conflicto suele asociarse con situaciones negativas o consideraciones relacionadas con “ganar o perder”; lo que refleja una perspectiva muy angosta de la realidad. El orientador debe guiar a los niños, adolescentes y a la comunidad, para entender el conflicto desde la óptica de la educación para la paz, promoviendo una visión positiva. En este contexto, el conflicto constituye: “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”<sup>20</sup>.

Son estas situaciones las que plantean, no sólo las posibilidades a los orientadores de ser mediadores, sino la necesidad de formar a sus adolescentes para que actúen como mediadores entre sus compañeros y amigos<sup>21</sup>. Los jóvenes necesitan conocer herramientas que les permitan resolver conflictos entre ellos mismos.

#### 1.2.4.3. Los conflictos en la vida cotidiana

La vida cotidiana presenta situaciones de conflicto con mucha frecuencia. Es casi imposible encontrar personas que hayan logrado una vida sin conflictos; lo que sí es posible es encontrar personas que han podido resolverlos efectivamente y personas que tienen muchos conflictos por resolver. Lo importante no es la frecuencia con que

ocurren los conflictos, sino la efectividad con que se pueden resolver. En la medida que la persona aprenda a resolver sus conflictos personales, interpersonales y con la comunidad social y educativa, logrará el nivel de estabilidad emocional que requiere para ser productiva y lograr el aprovechamiento de las distintas actividades en las que se involucre.

#### 1.2.4.4. Los conflictos escolares

Estos conflictos se generan en el entorno escolar, tanto en el salón de clases, como en el centro escolar y en la comunidad en la cual se encuentra localizado. Los conflictos en el aula suelen relacionarse con cuatro situaciones fundamentales: la diversidad entre los adolescentes, el control de la disciplina, los padres de familia y los grupos de referencia con los que se identifican los adolescentes. A continuación el detalle de cada una de estas situaciones:

- **Conflictos por la diversidad:** La intolerancia a la diversidad suele ser una de las fuentes de conflicto escolar; pues cuanto menor edad tienen los adolescentes, más directos tienden a ser en sus apreciaciones sobre las diferencias individuales. Esto exige que los orientadores ofrezcan guía y supervisión continua a los adolescentes que evidencian este tipo de tendencia discriminatoria. A medida que los adolescentes se sensibilizan con las diferencias de sus compañeros, con las necesidades especiales de aprendizaje y con la multiculturalidad, estarán en mayor capacidad de demostrar consideración y respeto por todos. (Para mayor información sobre los conflictos escolares y las situaciones de acoso escolar, refiérase a la guía de aprendizaje *Uno mismo y los demás*).
- **Conflictos por control de la disciplina:** El reto de los orientadores es desarrollar las destrezas necesarias para fomentar aulas altamente participativas, en un ambiente de sana convivencia. En la medida en que las clases sean expositivas, con

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> *Manual para la formación en mediación escolar (2008-2009)*. Chile, pp. 12-13, disponible en <http://www.cormudesi.cl/Manual%20de%20Entrenamiento%20en%20Mediaci%C3%B3n%20Escolar.pdf>. (Consultado en diciembre de 2012).

muy pocas posibilidades de interacción, los adolescentes tenderán a distraerse y conversarán entre ellos. Ante estas conductas, producto de metodologías que no responden a las características de los adolescentes, suele etiquetarse a los adolescentes como indisciplinados (refiérase a la guía de aprendizaje *Aprendo más y mejor*, para mayor información sobre metodologías diferenciadas para los diversos estilos de aprendizaje). Ante los casos regulares, el orientador aplica llamados de atención y resulta suficiente. Sin embargo, se enfrentará con casos en los que requiera de la intervención de las autoridades o de profesionales especializados en el manejo de conflictos escolares.

- **Conflictos con la familia:** Cada orientador debe dar un trato adecuado a sus adolescentes y apoyarse en los padres de familia que cuentan con el tiempo y la disposición de colaborar con el centro educativo. Algunos conflictos con padres de familia se ocasionan debido a que interpretan o asocian el trato que reciben sus hijos en las escuelas, como algo indebido, irrespetuoso o irresponsable. Esta situación hace indispensable que el orientador establezca mecanismos de comunicación y colaboración con los padres de familia.
- **Conflictos hacia la autoridad:** Según el Instituto Nacional de Salud de los Estados Unidos de América (NIH, 2011)<sup>22</sup>, mientras el adolescente busca la independencia, como parte normal de su desarrollo, retará la autoridad de sus padres, sus orientadores y otras figuras adultas de autoridad. Es posible que estos adultos perciban este conflicto como un rechazo o como una pérdida del control sobre los adolescentes; sin embargo, es importante que los adultos sean constantes y consistentes en la vida de los adolescentes.

Las luchas de poder empiezan cuando la autoridad está en juego o “tener la razón” es el objetivo principal. Estas situaciones deben evitarse, de ser posible. Una de las partes (normalmente el joven) será vencido, lo cual puede provocar que el adolescente se sienta avergonzado, inadecuado, resentido y amargado.

Aunque los adolescentes desafíen las figuras de autoridad, necesitan o quieren límites y estructuras, que establezcan entornos seguros para que ellos puedan crecer y funcionar. Establecer límites significa tener normas preestablecidas sobre su comportamiento.

Mantener abiertas las líneas de comunicación y límites claros, pero negociables, puede ayudar a reducir los conflictos mayores<sup>23</sup>.

- **Conflictos por los grupos de referencia:** Cuando el adolescente se ha identificado con grupos de referencia de alcances positivos (deporte, cultura, religión, etc.), el impacto será favorable para su desarrollo educativo. El conflicto suele aparecer cuando los adolescentes se distraen y no manejan su tiempo de manera adecuada, faltando así a otras responsabilidades. El orientador debe guiar al adolescente, incentivándole a desarrollar otras actividades y habilidades, pero con un buen manejo de su tiempo y responsabilidades escolares.

Otras situaciones conflictivas con los adolescentes pueden generarse fuera del aula o escuela. A continuación, se describen brevemente los más comunes:

- **Conflictos con los vecinos:** Cuando los adolescentes tienen conductas que afectan a los vecinos o el vecindario, aparece un foco de conflicto. Por ejemplo: conductas escandalosas y visitas masivas de adolescentes a centros comerciales o comercios.

<sup>22</sup> Manheim, Jennifer y David Zieve. “Adolescent development”. En: *Medline Plus Medical Encyclopedia*. Disponible en <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/ency/article/002003.htm>. (Consultado en marzo de 2013).

<sup>23</sup> *Ibid.*

- **Conflictos de seguridad en la comunidad:** Cada día, la seguridad en los entornos educativos y en los centros escolares tiene mayor relevancia. Este aspecto puede ser un foco de conflicto cuando grupos de jóvenes participan de actividades tumultuarias y ponen en riesgo su seguridad, la de terceras personas y muchas veces la seguridad del centro escolar.
- **Otros conflictos fuera del aula:** Algunos otros conflictos pueden surgir entre pares de diferentes escuelas; entre pares, al movilizarse hacia la escuela; entre diferentes grupos etarios; con otras personas en los transportes colectivos; entre miembros de diferentes parroquias, barrios o grupos de interés.

### 1.2.5. Generalidades de la resolución de conflictos

El compromiso personal es un elemento fundamental para la resolución de conflictos, pues si la persona no se compromete o evade el conflicto, este irá creciendo cada vez más y será más difícil de resolver. La resolución de conflictos exige compromiso personal de todas las partes involucradas. Como en todas las situaciones que presentan posibilidades de cambio, el ser humano se resiste inicialmente. Algunas de las formas inadecuadas en que las personas consideran que resuelven los conflictos, son las siguientes:

- **Ignorar el conflicto:** Muchas personas consideran que si ignoran el conflicto y le restan atención, el conflicto desaparecerá; sin embargo, esto solo contribuye a que se agrave el conflicto.
- **Resolverlo de manera autoritaria e inconsulta:** Algunas personas ejecutan su autoridad sin hacer evaluaciones previas y no están dispuestas a dar explicaciones.
- **Buscar culpables:** Algunas personas enfocan su estrategia para resolver el conflicto buscando a

los “culpables”; lo que recarga la responsabilidad de la situación a una de las partes. La mayoría de las veces, esta actitud genera un conflicto mayor.

### 1.2.6. Proceso general para enfrentar conflictos

A continuación, se plantea al orientador un modelo que le puede proporcionar recursos para “poner en marcha un proceso que cree las bases para enfrentar cualquier disputa o divergencia en el momento en que se produzca”<sup>24</sup>:

#### 1.2.6.1. Crear un grupo

Es preferible crear el grupo al inicio de las clases. Se organiza en el aula, siempre presentando e integrando a los nuevos adolescentes en la medida en que llegan. Se iniciará, trabajando los sentimientos de pertenencia e identidad, pues el rechazo suele ser una de las primeras fuentes de conflicto. El orientador debe organizar juegos que tengan como objetivo crear el sentimiento de grupo, fomentando cohesión y afinidad entre los adolescentes (para acceder a juegos de este tipo, refiérase a los talleres de esta guía de aprendizaje y otras del programa). Luego, será importante que se genere un ambiente de confianza y responsabilidad. Además, se deberá trabajar con los adolescentes para promover el aprecio entre sí. Así pues, será fundamental generar el espacio para que los adolescentes se presenten y conozcan.

#### 1.2.6.2. Favorecer la comunicación

El diálogo es fundamental, por lo que organizar dinámicas para la comunicación efectiva, que incentiven al diálogo y la escucha, es indispensable. Se recomienda trabajar con todos los canales de comunicación (verbales y no verbales, incluyendo la postura corporal y las miradas). También, se trata de enseñar a establecer un código común que garantice que hay comprensión efectiva del mensaje.

<sup>24</sup> Cascon Soriano, Paco, 2005. Ob. cit., pp. 13-17.

### 1.2.6.3. Toma de decisiones por consenso

Esto implica que las decisiones son igualitarias, participativas, consensuadas y no discriminatorias (refiérase a la guía de aprendizaje *¿A dónde voy?*, para mayor información sobre las herramientas y el proceso de toma de decisiones). Será clave lograr que todos hayan manifestado sus opiniones y que estas hayan sido consideradas en la toma de decisión final. Una manera es involucrar a los adolescentes en el proceso de toma de decisiones; primero con asuntos simples y, gradualmente, con decisiones de responsabilidad. Finalmente, el orientador puede fomentar las asambleas de clase, en las que se expresen sus opiniones, poniendo en práctica lo aprendido o consensuado.

### 1.2.6.4. Trabajar la cooperación

Se refiere, particularmente, al establecimiento de relaciones cooperativas, en las que los conflictos son resueltos entre todas las partes involucradas; descubriendo todas las percepciones y trabajando con un objetivo común. El orientador deberá promover incentivos educativos distintos a los premios, calificaciones y concursos. Será crucial que los adolescentes aprendan a apreciar las diferencias entre ellos; para encontrar, en esa diversidad, una gran fortaleza como equipo y grupo.

Así también, del mismo modelo se proponen lineamientos para que el orientador enseñe a los adolescentes a analizar y manejar los conflictos en una etapa temprana. De esta manera, se prepara a los adolescentes para que resuelvan sus propios conflictos, siempre que sea posible, buscando soluciones satisfactorias para todas las partes. En este sentido, se describe a continuación lo relevante:

- **Separar persona-proceso-problema:** El orientador debe desarrollar una dinámica que considere lo siguiente:
  - **Personas o partes involucradas:** Se debe evitar todo tipo de agresión entre las personas,

pues los conflictos suelen personalizarse e incluso dejar de lado el problema inicial. Será importante trabajar para que las partes expresen su punto de vista, pero también aprendan a escuchar. En este ejercicio, resulta útil organizar dinámicas en que los adolescentes representen diferentes roles o narren versiones diferentes de cuentos. También, será relevante reconocer y liberar las emociones intensas, antes de enfrentar el conflicto, pues hay que crear espacio para dejar salir los enojos antes de que se conviertan en ofensas sobre la otra parte. Cada parte debe sentir que su imagen personal es respetada, con la decisión y medida que resuelve el conflicto. Se hace indispensable equilibrar entre las partes, apoderando a los adolescentes en sus fortalezas, de manera que no se perciba una parte débil y una parte poderosa; es decir, enseñando al adolescente a descubrir su propia influencia y poder en las situaciones; y de empatía, respetando siempre los sentimientos y puntos de vista de los demás.

- **Procesos:** Estos constituyen la manera como las partes han estado abordando los conflictos. Primero, es fundamental controlar las comunicaciones negativas (sacar el pasado a relucir, insultos, acusaciones, etc.). Segundo, se debe analizar y aprender del resultado, soluciones y complicaciones, que han sido consecuencia de los mecanismos usados por las partes, hasta el momento en que hacen la evaluación. Tercero, establecer procesos de consenso o reglas consensuadas sobre lo que se hará y lo que no se hará al abordar los conflictos.
- **Problemas:** Suelen responder a los intereses encontrados o necesidades distintas de las partes. Partiendo del hecho de que el origen del conflicto, generalmente, está relacionado a los intereses encontrados o necesidades diversas de las partes, el orientador debe trabajar con los adolescentes para identificar estas partes y determinar su grado de importancia. Lo im-

portante será estar claro en cuál es el problema que hay que resolver.

• **Búsqueda de soluciones:** El orientador y el grupo han de explorar tantas soluciones creativas como sean posibles para resolver el problema. Al final, habrá que resumir las recomendaciones y elegir aquellas que mejor representen los intereses de las partes. Se deberá

llegar a acuerdos y responsabilidades específicas, que han de ser verificados.

Así pues, el orientador, comprendiendo las causas que generan conflicto y desarrollando con los adolescentes, actividades y prácticas preventivas y de manejo pacífico de los conflictos, promoverá la convivencia pacífica en el salón de clases, la escuela y la comunidad.



## Módulo 2. Manejo adecuado del conflicto

El conflicto es parte de la vida cotidiana de todos los seres humanos, y para resolverlos hay que tomar decisiones. En estas circunstancias, es necesario que los adolescentes conozcan estrategias para abordar el conflicto y formas efectivas de resolverlos. Si bien el módulo anterior proporcionó algunos modelos al orientador para fomentar la convivencia pacífica y manejar los conflictos, junto con los adolescentes, en una etapa temprana, este módulo amplía las formas de abordar el conflicto en los distintos entornos de desarrollo humano; y, además, documenta las distintas estrategias que pueden utilizarse al momento en que se requiera resolver un conflicto.

### 2.1. Objetivo

- Proponer estrategias para el manejo de conflicto.

### 2.2. Contenidos

#### 2.2.1. Formas de abordar los conflictos: el manejo adecuado del conflicto

Muchas personas actúan de manera impulsiva y sin pensar en las consecuencias de sus actos. En esos casos, los resultados de esa forma inadecuada de resolver los conflictos suelen traer consigo conflictos más graves o nuevos. Estas conductas impulsivas pueden tener consecuencias ante las autoridades, como las escolares y las policiales. A continuación, se mencionan varias formas de abordar los conflictos, que pueden ser de utilidad al orientador para actuar mejor y educar a los adolescentes para la resolución pacífica de los conflictos.

#### 2.2.1.1. Prevención

“La mejor forma de atender un conflicto es prevenirlo”<sup>25</sup>. El orientador debe realizar un adecuado análisis de riesgos, anticipando las situaciones que pueden generar conflictos, y así corregir las situaciones de riesgo. De esta manera, se disminuye o desaparece la posibilidad de conflicto. Un buen mecanismo es el planteado en la última sección del módulo anterior, la cual propone un modelo para el manejo temprano de los conflictos.

#### 2.2.1.2. Ayudar a resolver el conflicto

Si el conflicto no se atiende, se agrava. El orientador debe asumir y promover una actitud solidaria para contribuir a la resolución de conflictos. También, se deben reconocer aquellas situaciones o conflictos en los que es preferible mantenerse al margen o solicitar ayuda, por falta de experiencia o conocimiento, o porque existan sentimientos involucrados. El módulo sobre mediación ofrece guía al orientador al respecto.

#### 2.2.1.3. Contener el conflicto

Cuando el conflicto está a punto de desencadenar agresiones o reacciones desproporcionadas, es necesario contener el conflicto, a través de la estrategia de separar las partes, incluso con la intervención de la autoridad, de ser necesario.

#### 2.2.1.4. La comunicación masiva

La formalización de la comunicación masiva con información relevante, que permita denunciar o evitar condiciones de riesgo u otras situaciones

<sup>25</sup> Para más información, ver <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/taller-para-aprender-los-conceptos-de-liderazgo.htm>. (Consultado en diciembre de 2012).

que pueden generar conflictos, es muy útil. La comunicación debe indicar claramente el procedimiento a seguir, los teléfonos y otros datos de contacto, en caso de que se suscite un conflicto.

### 2.2.2. Estilos de manejo de conflictos<sup>26</sup>

En general, la resolución de conflictos exige la combinación de varias estrategias. En los años setenta, los psicólogos Thomas y Kilmann<sup>27</sup> identificaron cinco estilos de lidiar con los conflictos. Su modelo –Instrumento de Modo de Conflicto Thomas-Kilmann (TKI)– supone que las personas, típicamente, tienen estilos de resolución de conflictos preferidos; notando también que, diferentes estilos, aplican para diferentes situaciones. Estos estilos incluyen: el competitivo, el colaborativo, el orientado hacia los compromisos, el acomodador y el evasivo. Esta información es útil para identificar las diferencias individuales, de manera tal, que el orientador acompañe a los adolescentes a conocer su propio estilo; identificar las técnicas que más fomenten la resolución pacífica de los conflictos; y promover las más adecuadas, para una convivencia pacífica ante las diferentes situaciones.

#### 2.2.2.1. Competitivo

Por regla general, ante los conflictos, las partes (una o ambas) toman una posición firme, para “imponer” a la otra parte la solución que quieren. Usualmente, parte de una posición de poder, rango o habilidad de persuadir<sup>28</sup>. Este estilo puede ser útil cuando existe la necesidad de tomar decisiones rá-

pidas, cuando la decisión no es popular o para defender cuando la otra parte actúa de forma egoísta. Sin embargo, esta estrategia tiende a conducir al incremento del conflicto y/o deterioros en las relaciones<sup>29</sup>. En esta estrategia de confrontación, juegan un papel muy importante los valores.

**Ejemplo:** Pedro le propone a Juan que se roben un auto para tener dinero. Le dice que nadie se dará cuenta del robo, porque tiene todo bajo control. Juan confronta la situación y responde que no está dispuesto a robar, aunque eso signifique perder su amistad.

Es necesario tener presente que cuando se decide confrontar un conflicto con una persona, existe la posibilidad de que desista de su propuesta; pero también existe la posibilidad de afectar la relación.

#### 2.2.2.2. Colaborativo

Se propone que las partes cambien su percepción de enfrentamiento y decidan, de común acuerdo, trabajar en la búsqueda de soluciones que permitan mejorar la relación. Esta estrategia produce acuerdos que se cumplen y perduran a través del tiempo; además, genera sentimientos de satisfacción en ambas personas. Las personas colaborativas pueden ser altamente asertivas; sin embargo, buscan cooperar y reconocen la importancia de cada persona. Esta estrategia es especialmente útil cuando existen diversos puntos de vista y se busca la mejor solución<sup>30</sup>.

**Ejemplo:** El orientador de la clase de Matemática indica que tienen que definir la fecha y el tipo de examen que se aplicará al finalizar el trimestre. Los adolescentes y el orientador abordan el tema, proponen distintas alternativas y al final eligen, de común acuerdo, que el examen se aplicará el

<sup>26</sup> Las estrategias planteadas en esta sección, se desarrollan en gran medida, en base al Taller de Difusión del Programa EnREDarse, un programa para la convivencia educativa del Consejo General de Educación del Gobierno de Entre Ríos, disponible en <http://www.entrerios.gov.ar/CGE/images/stories/Enredarse/ENREDARSE2.pdf>. (Consultado en diciembre 2012).

<sup>27</sup> Thomas, K. W. “Conflict and conflict management”. En: Dunnette, M.D. (editor). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Rand-McNally, 1976, pp. 889-935.

<sup>28</sup> “Conflict resolution: Resolving conflict rationally and effectively, leadership training”. En: *Mind tools*. Disponible en [http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR\\_81.htm](http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_81.htm). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>29</sup> Para más información, ver [http://www.pedagogiadela paz.com.ar/doc/p\\_pcap2.htm](http://www.pedagogiadela paz.com.ar/doc/p_pcap2.htm). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>30</sup> *Ibíd.*

último día de clases del trimestre y será totalmente práctico. El orientador, al igual que los adolescentes, se siente satisfecho y deben cumplir con el acuerdo. El orientador no debe cambiar ni la fecha, ni el tipo de examen, y los adolescentes no tendrán excusas para decir que no están preparados. Si surgiera la necesidad de hacer algún cambio al respecto, por parte del orientador o por parte de los adolescentes, debe comunicarse con suficiente tiempo para que todos los involucrados hagan los ajustes necesarios, en un ambiente de colaboración. Con esta estrategia, se promueve la colaboración entre las personas que buscan solución al conflicto.

### 2.2.2.3. El orientado hacia los compromisos

Las personas orientadas hacia los compromisos, prefieren llegar a compromisos y buscan una solución que satisfaga a todas las partes, al menos parcialmente. En este estilo, cada persona debe renunciar a algo para llegar a un acuerdo. “El compromiso es útil cuando la magnitud del conflicto es mayor a la magnitud de perder la ventaja, cuando se llega a una paralización o cuando se debe tomar una decisión rápida”<sup>31</sup>.

### 2.2.2.4. El acomodador

“Consiste en ceder a las exigencias del otro, muchas veces por cansancio, renunciando así a las aspiraciones propias”<sup>32</sup>. El acomodador tiende a no ser asertivo, pero sí altamente cooperador. Este estilo es útil cuando llegar a un acuerdo es más importante que ganar o cuando el tema es más importante para la otra persona<sup>33</sup>. Sin embargo, si la persona que cedió lo hizo por la presión, abuso o mala intención de la otra parte, enfrentará sentimientos negativos ante la situación; y es posible que busque la revancha o rechace a la persona,

<sup>31</sup> *Ibíd.*

<sup>32</sup> Para más información, ver [http://www.pedagogiadelapaz.com.ar/doc/p\\_p/cap2.htm](http://www.pedagogiadelapaz.com.ar/doc/p_p/cap2.htm) (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>33</sup> *Mind tools*. Ob. cit.

rompiéndose la relación. Cuando se utiliza adecuadamente la estrategia de ceder, no hay sentimientos negativos en quien tomó la decisión, ni en la persona que lo llevó a ella.

**Ejemplo:** Juan le pide a Pedro, por quinta vez en la semana, dinero prestado para la merienda. Pedro piensa que no es buena idea, porque Juan no le ha pagado lo que le debe, pero Pedro le dice que le pagará la próxima semana. Pedro tiene suficiente dinero para él y recuerda que Juan le hizo un buen regalo de cumpleaños. Pedro decide ceder ante la petición de Juan, pese al conflicto por el dinero adeudado, pues estima que ha sido un buen amigo y que hay una gran posibilidad que le pague la próxima semana.

En otro escenario, Juan amenaza a Pedro con dañarle su bicicleta si no le da dinero para su merienda. Pedro, por temor, decide darle el dinero, pero queda molesto con él y empieza a planear una manera para vengarse de Juan: por lo que considera un abuso.

### 2.2.2.5. El evasivo

En el estilo evasivo, una de las partes decide no hacer nada con relación al conflicto, con la esperanza de que el tiempo cambie las cosas, o esperar a que la otra persona haga algo. Esta estrategia puede empeorar las relaciones, pues al dejar pasar el tiempo, es posible que la otra persona piense que hay poco interés de la contraparte en resolver el conflicto. Sin embargo, si se trata de asuntos que no son relevantes para ninguna de las partes, o cuando otra persona está más calificada para solucionar el problema, puede ser una buena estrategia.

**Ejemplo:** Zuleika hizo un mal comentario de Yurivia. Yurivia se siente ofendida, pero decide esperar y no confrontar a Zuleika. Con el tiempo, podrá verificar si Zuleika persiste en hablar mal de ella o si solo se trató de un mal entendido, o de un comentario sin mala intención.

Una vez se comprendan los diferentes estilos, y se tenga mayor claridad de la tendencia propia, es posible tomar decisiones sobre el mejor estilo para resolver determinados conflictos y descubrir de qué manera ajustar los estilos personales; con el fin de tener herramientas para resolver diversos conflictos. Idealmente, se debe buscar una estrategia que: “resuelve el problema, respeta los intereses legítimos de las personas y subsana las relaciones perjudicadas”<sup>34</sup>.

### 2.2.3. Estrategias para la resolución de conflictos<sup>35</sup>

#### 2.2.3.1. La negociación

La negociación es otra forma de solucionar conflictos. En este caso, es posible que las partes tengan intereses compartidos o que tengan intereses opuestos. Entre las opciones que ofrece la negociación<sup>36</sup>, la más adecuada para la convivencia pacífica es la llamada “Ganar-Ganar”, la cual se basa en “cambiar el conflicto, de un ataque adversarial y defensivo, a la cooperación”<sup>37</sup>. Bajo esta perspectiva, las partes concluyen que ambas ganan, ya que los intereses de ambas son tomados en consideración. En la implementación de esta estrategia, se recomienda:

- Enfocar la atención en entender y resolver el problema, más no en atacar a la persona.
- Identificar las necesidades de cada parte, en lugar de continuar hablando de posibles soluciones.

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> Las estrategias planteadas en esta sección se desarrollan en gran medida en base al Taller de difusión del Programa EnREDarse. Ob. cit.

<sup>36</sup> Entre las opciones que ofrece la negociación, además del enfoque “Ganar-Ganar”, que se estima como el más apropiado para fomentar una convivencia pacífica; en otros contextos, también se consideran dinámicas de “Ganar-Perder”, en la que “yo gano y tú pierdes”; y la de “Perder-Ganar”, en la que “yo pierdo y tú ganas”.

<sup>37</sup> Morales Figueroa, Iliá N. y Annette de Paz (traductoras). *Las doce destrezas de resolución de conflictos y el juego de resolución de conflictos: Una alternativa al debate tradicional*. 2003, p. 1., disponible en [www.crmhq.org](http://www.crmhq.org). (Consultado en diciembre 2012).

- Ser conscientes de las diferencias de cada una de las partes.
- Desarrollar, en todo momento, una actitud flexible para adecuar y cambiar las posiciones y actitudes; según las partes vayan conociendo del conflicto.

#### 2.2.3.2. La mediación

La mediación es “una técnica muy amplia, que consiste en la intervención de un tercero (individuo, un equipo, etc.) que facilita el logro de acuerdos en torno a un conflicto”<sup>38</sup>. Si bien es cierto que las técnicas y procedimientos utilizados durante la mediación poco varían de otras utilizadas en la resolución de conflictos, es importante resaltar que, entre todas, es la que tiende a desarrollar relaciones equitativas y comunicación igualitaria entre las partes. Por esta razón, el próximo módulo desarrollará en detalle la mediación; especialmente desde una perspectiva de aplicación para los conflictos escolares.

Así pues, el orientador, luego de utilizar las herramientas de análisis de conflictos dadas en el módulo anterior, puede decidir cuál de las estrategias de resolución de conflictos ha de sugerir para la consideración de las partes. Lo importante es que las partes resuelvan el conflicto de manera pacífica y mantengan una buena relación.

#### 2.2.3.3. Estrategia relacional basada en intereses<sup>39</sup>

Otra teoría utilizada mundialmente para la resolución de conflictos es la “Relacional Basada en Intereses” (IBR, por sus siglas en inglés). Esta estrategia respeta las diferencias individuales de las personas y les ayuda a no fijarse en una posición, utilizando los siguientes pasos:

<sup>38</sup> Lederach, J.P. *Mediación*. Centro de Investigación por la Paz. España, Editorial Gemika Gogoratuz. Documento 8. 1996, p. 1, disponible en <http://www.gemika-gogoratuz.org/es/descargas.php>. (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>39</sup> *Mind tools*. Ob. cit.

- **Tener siempre las buenas relaciones como prioridad:** Mantener siempre la calma, la cortesía y el respeto, aunque se esté bajo presión.
- **Mantener al problema separado de las personas:** Reconocer que las diferencias no se tratan de personas que buscan ser difíciles, sino que realmente existen razones para las diversas posiciones en los conflictos. Al separar a la persona del problema, se pueden debatir situaciones sin catalogar o emitir juicios a las motivaciones intrínsecas de la persona.
- **Escuchar primero y luego hablar:** Al escuchar los intereses de la persona, será más fácil iden-

tificar el porqué de su posición: concepto esencial para solucionar un problema efectivamente.

- **Exponer los hechos:** Ponerse de acuerdo sobre el objetivo y los elementos observables de manera objetiva.
- **Explorar las opciones en conjunto:** Estar siempre abierto a la posibilidad de una tercera posición que puede ser encontrada en conjunto.

Estos pasos pueden ayudar a mantener positiva y constructiva una discusión que podría ser polémica y destructiva.



## Módulo 3. La mediación

En este módulo, se desarrollan temas asociados directamente a la mediación y su relación con la convivencia pacífica. Para una mejor comprensión, se detallan los elementos indispensables para lograr una efectiva participación; tanto en el proceso de mediación, como en la construcción de una cultura de paz. También, se incluyen aspectos importantes vinculados a: los valores asociados a la convivencia pacífica, los obstáculos que afectan la disposición a cambiar y la aplicación de estos conocimientos en la vida cotidiana, a nivel personal, familiar y comunitario.

### 3.1. Objetivo

- Introducir la mediación como herramienta para fomentar la convivencia pacífica.

### 3.2. Contenidos

#### 3.2.1. La mediación y la mediación escolar

La mediación contribuye a la cultura de paz, pues el mediador se enfoca en favorecer la comunicación, más que cualquier relación de poder; así como en restablecer las relaciones de las partes en conflicto.

La mediación escolar es: “Una alternativa al modelo disciplinario tradicional, basado en la aplicación de sanciones conforme a un conjunto de normas de convivencia previamente establecidas, que excluye y estigmatiza al alumnado implicado en el acto enjuiciado”<sup>40</sup>. En la mediación escolar,

las partes en conflicto negocian bajo un modelo colaborativo y exploran las mejores soluciones de manera conjunta, con el apoyo de un mediador imparcial y neutral.

Al momento de planificar la mediación, es necesario verificar los siguientes aspectos:

- Si la mediación será apropiada o no para el caso.
- Si serán necesarios varios encuentros.
- Si las partes están dispuestas a aceptar los acuerdos.
- El espacio y el tiempo donde se llevará a cabo la mediación.
- La idoneidad del mediador; es decir, si tiene la experiencia y los conocimientos necesarios.

Si se identifican limitaciones para llevar a cabo la mediación, el orientador debe tomar la decisión de transferir el caso; con el fin de evitar situaciones que afecten el proceso.

#### 3.2.1.1. Principios básicos de la mediación escolar

La mediación escolar tiene principios básicos que se describen a continuación<sup>41</sup>:

- Las partes son, particularmente, las que actúan para resolver el conflicto de manera voluntaria. El mediador solo guía a las partes en el proceso.
- Ambas partes mantienen las mismas condiciones. No hay preferencia, ni privilegio alguno.
- El mediador deberá ser imparcial y neutral. No favorecerá a parte alguna.
- El proceso de mediación es estrictamente confidencial, entre las partes.

<sup>40</sup> Tuvilla Rayo, José . Ob. cit.

<sup>41</sup> *Manual para la formación en mediación escolar, ANCORA*. Manual elaborado y aplicado en el proyecto de prevención de la violencia y promoción de conductas prosociales en establecimientos educacionales del Programa Chile + Seguro. Chile, Ministerio de Interior, Región Metropolitana, 2008-2009, p. 21, disponible en <http://www.cormudesi.cl/Manual%20de%20Entrenamiento%20en%20Mediaci%C3%B3n%20Escolar.pdf>. (Consultado en diciembre de 2010).

### 3.2.1.2. Aplicación de la mediación

Es posible aplicar la mediación cuando:

- Las partes se conocen bien y han tratado de resolver el conflicto sin tener éxito.
- El conflicto tiene alto contenido emocional; es decir, que hay sentimientos encontrados o agresividad de fondo.
- Las partes, pese al conflicto, requieren de convivencia por trabajo, estudio o vivienda.
- El conflicto afecta negativamente a una o varias personas.
- Las partes se sienten incómodas cuando se encuentran.

Por otro lado, hay situaciones en las que no se debe utilizar la mediación, entre las que se incluyen las siguientes:

- Una de las partes no está en capacidad de prestar atención y resolver problemas.
- El conflicto afecta a otras personas que también tienen derecho de expresar sus opiniones.
- Las partes no desean participar de la mediación.
- Una de las partes solicita o desea castigo ejemplar.
- En el conflicto se involucran otras situaciones que implican delitos, faltas graves o conductas adictivas.

### 3.2.1.3. Modelos de mediación escolar

A continuación, se plantean diferentes modelos de mediación escolar que pueden servir al orientador para guiar o colaborar en un proceso de mediación<sup>42</sup>:

- **Mediación con un adulto como mediador:** El mediador puede ser: el orientador, personal docente, directores o padres de familia. Estos mediadores actúan cuando se produce un conflicto en el centro educativo.

- **Mediación entre iguales:** El mediador es un adolescente, quien ha recibido entrenamiento en resolución pacífica de conflictos y mediación, y quien interviene en los conflictos entre adolescentes.

- **Mediación educativa/construcción de una escuela pacífica y segura, e implantación de programas curriculares de resolución de conflictos:** Este modelo implica la educación y formación de toda la comunidad educativa, en habilidades para la resolución de conflictos. Se promueven valores como la comunicación, el respeto a la diversidad, la responsabilidad, la cooperación y la participación. Igualmente, el currículo escolar incluye en su contenido materias sobre la comprensión y el manejo de los conflictos.

- **Mediación integral/global:** En la práctica, los programas de mediación escolar, definidos para centros educativos, toman en consideración tanto la mediación con un adulto, como la que se realiza entre iguales, y la educativa.

### 3.2.2. Fases de la mediación

En cualquiera de los modelos anteriores, el mediador puede guiar el proceso de la resolución del conflicto, en conjunto con las partes, tomando en consideración las siguientes fases:

#### 3.2.2.1. Fase 1: Desahogo

- Garantizar el uso adecuado del lenguaje por parte de los participantes.
- Explorar el problema, a través de preguntas y recuento de los hechos, para aclarar las ideas de las partes.
- Escuchar atentamente los detalles que aporten las partes y preguntar más, si hace falta.
- Lograr que la atención de las partes se enfoque en el problema central; pues, muchas veces, situaciones secundarias incrementan el conflicto.
- No asumir papel de consejero, orientador o juez; debe ayudar a que las partes encuentren su so-

<sup>42</sup> Para más información, ver <http://redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/VALORES/Resolucin%20Pacifica%20de%20Conflictos.pdf>. (Consultado en diciembre de 2012).

lución al conflicto. No debe hacer recomendaciones, las partes deben tomar sus decisiones por sí mismos.

- Apoyar el diálogo, respetar los silencios y comprender los sentimientos.

### 3.2.2.2. Fase 2: Aclaración del problema

- Acuerdo de las partes respecto a los temas por tratar. Las sesiones de mediación no son sesiones para hablar de todo; hay que establecer los temas que se van a tratar formalmente.
- Lograr una visión del problema que cuente con la aprobación de ambas partes.
- Tratar los temas que logren acuerdos más rápidos y, luego, los que requieran atención y detalle.
- Explorar los intereses de las partes en igualdad y con objetividad.

### 3.2.2.3. Fase 3: Propuestas de soluciones

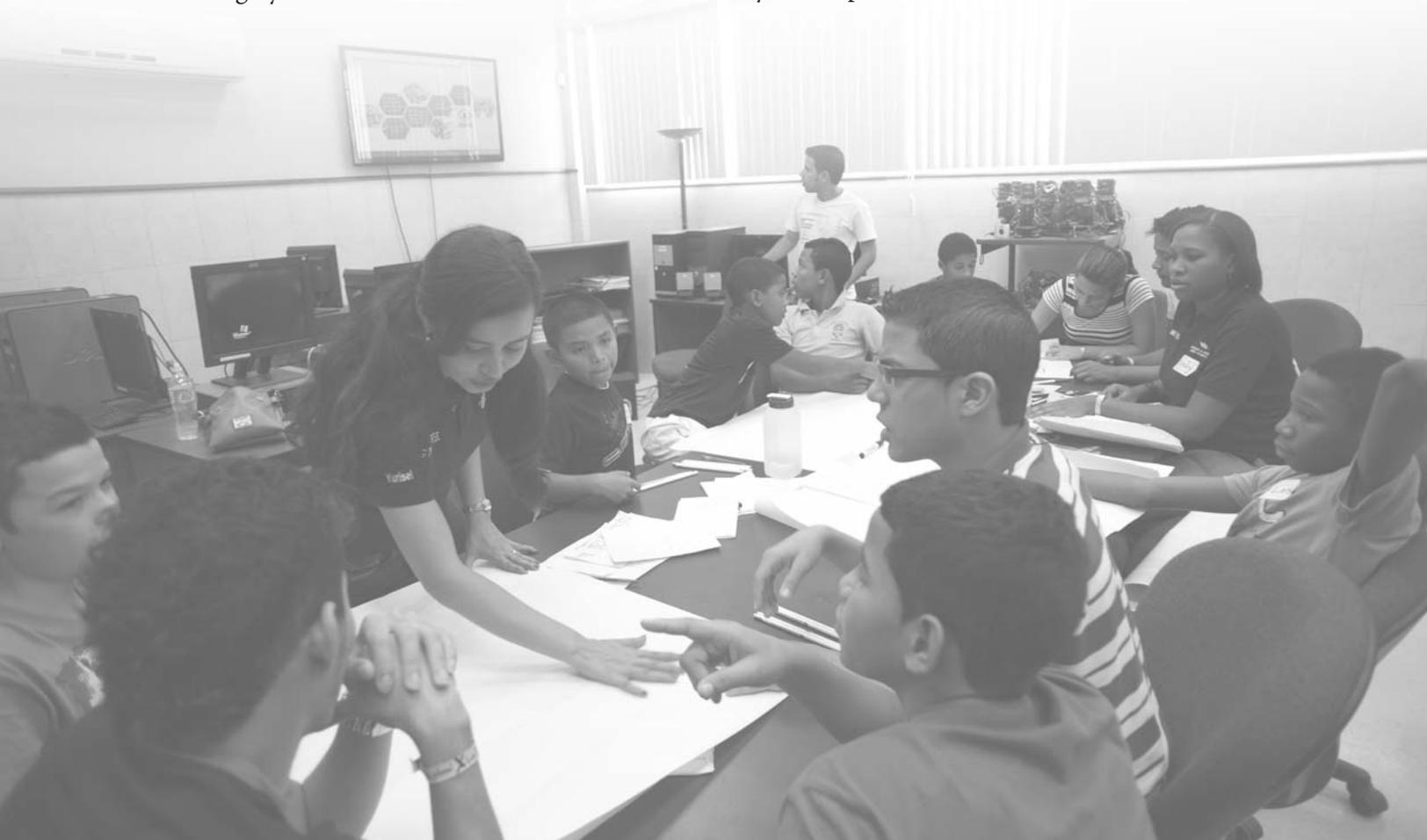
- Facilitar la búsqueda de soluciones a través del diálogo y la lluvia de ideas.

- Explorar lo que cada parte está dispuesta a dar y recibir.
- Resaltar los comentarios positivos de cada parte.
- Solicitar la conformidad o no, sobre cada propuesta. Es necesario que cada una de las partes acepte o rechace claramente la propuesta.

### 3.2.2.4. Fase 4: Los acuerdos

- Ayudar a las partes a definir los acuerdos con claridad.
- Tener en cuenta las características del acuerdo: que sea realista, posible, equilibrado, mejore la relación, se establezca por escrito.
- Felicitar a las partes por su colaboración.
- Hacer copia del acuerdo para cada una de las partes y archivar el original.

Para que la mediación sea exitosa y procure la resolución pacífica del conflicto, la responsabilidad y el compromiso del mediador es fundamental.



## Módulo 4. El liderazgo

Desde la perspectiva de una vida de paz, el liderazgo juvenil es fundamental para contar con “jóvenes comprometidos con la creación de una mejor sociedad”<sup>43</sup>. En este contexto, se hace sumamente importante que el orientador guíe a los jóvenes a descubrir y a desarrollar habilidades de liderazgo, como individuos y en grupo.

El presente módulo pone a disposición del orientador una lista de las habilidades y las características más relevantes, que deben ser tomadas como referencia para crear programas de liderazgo juvenil en las escuelas.

### 4.1. Objetivos

- Introducir el liderazgo desde la perspectiva de la educación.
- Identificar las habilidades que deben ser enseñadas a los jóvenes, por medio de programas que fomenten liderazgo.

### 4.2. Contenido

#### 4.2.1. El liderazgo

Existen tantas definiciones de liderazgo, como personas que han tratado de definir el concepto<sup>44</sup>. La palabra “líder” deriva del verbo de lengua in-

glesa “to lead”. Este verbo se refiere al acto de conducir a algo/alguien o un grupo, a algún destino u objetivo. Sin embargo, en el contexto del liderazgo en educación: “Los líderes son personas o grupos de personas competentes en el arte de conducir a una comunidad en la construcción de un futuro deseable por/para esa comunidad<sup>45</sup>”. Hay personas que ejercen liderazgo en ciertas áreas e iniciativas y, a la vez, son seguidores en otras. Una condición importante del liderazgo es que los grupos son los que otorgan y legitiman al líder, sus propuestas e iniciativas<sup>46</sup>.

#### 4.2.1.1. Características y capacidades de los líderes

“Los líderes son personas o grupos de personas competentes en el arte de conducir a una comunidad en la construcción de un futuro deseable por/para esa comunidad”<sup>47</sup>. Las cualidades personales representan elementos fundamentales para el desarrollo humano. En la medida en que el ser humano identifica sus cualidades, puede tomar acciones para desarrollarlas; pero también, es posible que se desarrollen a través de la interacción social o por actividades de formación y educación (refiérase a la guía de aprendizaje *¿A dónde voy?*, para mayor información sobre el descubrimiento de aptitudes, actitudes e intereses). El fomento de una cultura de paz se fortalece con

<sup>43</sup> *Cultura de paz en la escuela. Mejores prácticas en la prevención y tratamiento de la violencia escolar*. Programa RedPEA y Oficina Regional de la Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO, p. 23, disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001231/123154s.pdf>. (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>44</sup> Pariente Fragoso, José Luis. “Algunas reflexiones en torno al concepto del liderazgo”. En: *Procesos de cambio y desarrollo organizacional*, disponible en [http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_SistOrgSocMedEfec/mendoza\\_moheno\\_jessica/algunas\\_reflexiones.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>45</sup> Alfredo Rojas y Fernando Gaspar, “Bases del liderazgo en educación”. En: *Colección líderes escolares, un tesoro para la educación*. OREALC/UNESCO, 2006, p. 18, disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>. (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>46</sup> Blejmar, Bernardo, Olga Nirenberg y Néstor Perrone. *La juventud y el liderazgo transformador: Conceptos y estrategias en mundos inciertos y turbulentos*. Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud y Fundación W.K. Kellogg, 1998, p. 20, disponible en <http://www2.paho.org/hq/dmdocuments/2010/La%20juventud%20y%20el%20liderazgo%20transformador.pdf>. (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>47</sup> Rojas, Alfredo y Fernando Gaspar. Ob. cit., p. 19.

el liderazgo transformador, ejercido por personas y/o grupos con las siguientes habilidades y capacidades<sup>48</sup>:

- Visión de futuro y las condiciones sociales por desarrollar.
- Capacidad de trabajo en equipo, emprendiendo organizaciones y/o proyectos.
- Capacidad de adaptación a procesos, situaciones y cambios.
- Actitudes de servicio y capacidad de dirigir actividades.
- Creatividad e innovación.
- Alto sentido de responsabilidad y ética.
- Aprovechamiento del conocimiento y de la información.

<sup>48</sup> *Ibíd.*, p. 22.

- Habilidades de comunicación y habilidad para escuchar.
- Capacidad para motivar a otras personas.
- Manejo y resolución adecuada de los conflictos.
- Manejo de la incertidumbre y disposición a asumir riesgos, comprendiendo que la vida y la sociedad están en cambio constante.

Estas capacidades pueden servir de referencia a los orientadores para identificar a adolescentes y/o grupos con una o varias de estas habilidades, a fin de apoyarles en su desarrollo. Así también, el orientador puede diseñar actividades educativas, formales e informales, que hagan posible que los adolescentes aprendan estas capacidades de liderazgo enfocado al cambio; para impulsar una generación de jóvenes líderes, que contribuyan a la convivencia pacífica y al desarrollo social.



# Módulo 5. El rol del líder

Históricamente, los jóvenes han sido llamados a hacer transformaciones sociales. Ellos representan el relevo generacional, por lo que resulta muy importante apoyarles en el desarrollo de capacidades, y formarlos para ser líderes y para ejercer el liderazgo con el interés de promover el desarrollo social.

Este módulo permite al orientador reconocer los problemas que afectan al líder y las aplicaciones del liderazgo en el servicio a la comunidad; de manera tal, que pueda orientar a los adolescentes para prevenir que se generen estas causas. Así también, se presenta información útil para que el orientador enseñe a los jóvenes algunos mecanismos para analizar mejor los riesgos.

## 5.1. Objetivos

- Comprender la relación entre las responsabilidades del líder y el análisis de los riesgos.
- Reconocer los problemas que afectan el liderazgo.
- Proponer algunas iniciativas para promover el liderazgo juvenil.

## 5.2. Contenido

### 5.2.1. El líder y el análisis de riesgos

El líder sabe que debe correr riesgos al momento de tomar decisiones. Si considera que los riesgos sobrepasan los beneficios que puede obtener para su grupo, utiliza estrategias para minimizarlos. Si considera que los beneficios valen la pena, asume el reto; su decisión no es producto de caprichos, sino de análisis.

El análisis de los riesgos hace que el líder sea consciente de la importancia de los modelos con los cuales se inspira para demostrar sus principios y valores; pero también toma conciencia de su rol como modelo que inspira a sus seguidores. Es por ello, que resulta importante que los orientadores apoyen a los jóvenes líderes en desarrollar su capacidad de análisis y de toma de decisiones, por medio del diseño de ejercicios y actividades que toman como base lo siguiente:

#### 5.2.1.1. Análisis del entorno

El análisis de riesgo presupone que el líder es capaz de analizar el entorno, para identificar riesgos reales o potenciales que afecten su liderazgo y al grupo. Cuando se hace referencia al entorno, se incluye el entorno físico, el medio ambiente y el área de acción en el cual se desenvuelve el grupo.

#### 5.2.1.2. Análisis del problema

El líder evalúa y define el problema, a fin de centrar su atención y los esfuerzos del grupo hacia la solución de la situación real. Esto evita el desgaste del grupo en la atención de situaciones colaterales, que son importantes, pero que no resuelven el problema medular. Por regla general, el grupo reconoce en su líder la capacidad de resolver problemas y busca su apoyo, cuando se enfrentan a situaciones que exigen una solución que puede afectar al grupo.

#### 5.2.1.3. Origen de los cambios

Los cambios afectan a los líderes y a los grupos. El líder debe evaluar el origen de los cambios y las repercusiones que pueden generar estos cambios en el grupo. De acuerdo a su origen, los cambios pueden ser endógenos o exógenos. Los cambios endógenos son aquellos cambios que se originan

a lo interno del grupo; en tanto, los cambios exógenos se originan desde el medio externo y afectan la gestión del líder en el grupo y la interacción del propio grupo.

### 5.2.2. El reconocimiento de los modelos

Generalmente, los líderes se inspiran en otros líderes, en sus ideales, en sus principios y valores. El ser humano aprende de las experiencias a las cuales tiene acceso a través de la socialización; y los líderes, por su tendencia a ser sociables y comunicativos, interactúan con muchas personas.

El orientador puede valerse de modelos de líderes para organizar actividades en la clase, destinadas a inspirar liderazgo y cambio positivo. También, entendiendo mejor quiénes son los modelos que los adolescentes admiran, puede detectar mejor el tipo de liderazgo que inspira a una adolescente o un grupo. Por ejemplo, el orientador podría revisar con los adolescentes el impacto de las iniciativas de líderes como Gandhi, o consultar a sus adolescentes quiénes les inspiran y por qué.

#### 5.2.2.1. Rol del líder como modelo

El líder es consciente de que es la figura que inspira a sus seguidores para el logro de los objetivos comunes. Su capacidad para comunicarse efectivamente, establece y consolida la relación de pertenencia con sus seguidores. Procura demostrar atributos personales y morales que promuevan la identificación de su grupo.

#### 5.2.2.2. La relación entre el líder y el grupo

Uno de los aspectos más relevantes del líder es la relación de pertenencia que establece con su grupo. A través de la interacción con el grupo, el líder logra desarrollar y consolidar valores, principios y conductas que distinguen al grupo de otros grupos; es decir, que definen su identidad como grupo; y esto los hace diferentes y únicos.

#### 5.2.2.3. La relación del grupo con el líder

Son muchos los casos documentados en la historia que hacen referencia a grupos que han arriesgado su vida por sus líderes y que se han enfrentado a grandes riesgos por apoyarlo. Cuando el grupo ha establecido una relación de pertenencia con su líder, se consolidan las bases del apoyo incondicional; pero cuando el grupo pierde esta relación de pertenencia, el liderazgo del líder acaba.

#### 5.2.3. Problemas que afectan el liderazgo

El orientador debe prevenir a los líderes juveniles acerca de las causas que pueden poner en riesgo las iniciativas que han emprendido o que lideran; a fin de que las puedan identificar y corregir. Al respecto, a continuación, se señalan algunos problemas que llevan al líder a perder su liderazgo:

- **Control del poder o egocentrismo:** El líder se percibe a sí mismo como mejor que todos los demás, y considera que las personas que lo rodean tienen la obligación de atender sus caprichos. Progresivamente, el grupo empieza a rechazar estas actitudes y al líder.
- **Aislamiento de la realidad:** Se trata de situaciones en las cuales el líder empieza a funcionar exclusivamente en base a sus ideas y se niega a reconocer la realidad que lo rodea.
- **Obsolescencia:** Cuando el líder deja de actualizarse, sus conocimientos y estrategias se hacen obsoletos. Al intentar resolver problemas nuevos con estrategias viejas, los resultados son desfavorables. Cuando sus seguidores observan que falla continuamente en su esfuerzo por lograr los objetivos, pierden la confianza en su líder.
- **Pérdida de la motivación y el interés:** Si el líder pierde el interés y la motivación, también pierde su capacidad para influir en sus seguidores. Esto lleva al grupo a percibir en su líder apatía.

- **Conformismo o complacencia:** Cuando el líder está agotado o ha perdido su visión a largo plazo, se conforma con pequeños logros; es decir, con el mínimo esfuerzo. También sucede cuando el líder considera que ya alcanzaron el máximo logro y se dedica a sostener o mantener la situación actual.
- **Problemas de comunicación:** El líder pierde la capacidad de comunicarse efectivamente con el grupo; en algunas oportunidades omite la comunicación, en otras, no logra establecer con claridad el mensaje. Suele suceder cuando hay diferencias de opinión entre el líder y algunos miembros del grupo.
- El diseño e implementación de programas y redes de comunicación juveniles para la promoción de una cultura de paz y no violencia.
- La participación de adolescentes en programas que les capaciten como mediadores estudiantiles.
- La promoción del diálogo e intercambio de experiencias entre jóvenes y actores de la comunidad, sobre temas de importancia social.
- Apoyo de jóvenes a la resolución alterna de los conflictos entre los adolescentes, bajo el modelo de “mediación entre iguales”<sup>49</sup>.
- Manejo de proyectos que promueven valores propios de la cultura de paz; y, en general, el desarrollo de proyectos que fomenten la convivencia pacífica en el aula, la escuela, la comunidad escolar y la comunidad en general.

#### 5.2.4. Participación de jóvenes líderes

El liderazgo se puede orientar en iniciativas que incluyen:

<sup>49</sup> Para más información, ver el módulo sobre mediación.



# Módulo 6. Haciendo un mundo mejor

Tal y como se señaló en la introducción, se vive mejor en convivencia pacífica y solidaria; y la sociedad necesita de todos, como individuos responsables, quienes pueden a su vez trabajar juntos para crear un mundo mejor, en una vida de paz. La relación entre el desarrollo de una cultura de paz y la educación, ha sido reconocida y establecida por académicos, gobiernos, sector privado, organismos internacionales y regionales, al igual que por instituciones nacionales, incluyendo las panameñas<sup>50</sup>. Es importante incluir en los contenidos curriculares elementos fundamentales que formen al adolescente para una cultura de paz, solidaridad<sup>51</sup> y democracia; y en general, para una ciudadanía activa, multicultural y responsable<sup>52</sup>. También es importante que las escuelas, al igual que los orientadores, en su día a día, desarrollen actividades de educación y formación para lograr este objetivo de convivencia pacífica<sup>53</sup> en las comunidades.

## 6.1. Objetivos

- Identificar los elementos que constituyen la cultura de paz para un mundo mejor.
- Introducir los conceptos de aprendizaje-servicio y ciudadanía activa.
- Proporcionar una línea de base para la selección de áreas en que se pueden identificar proyectos en la comunidad.

<sup>50</sup> *Cultura de Paz*, A/RES/53/243/A del 6 de octubre de 1999, disponible en <http://www.unesco.org/cpp/uk/projects/sun-cofp.pdf>; 2021, *Metas educativas, la educación que queremos para la generación de los bicentenarios*. España, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), 2010, en <http://www.oei.es/metas2021/libro.htm>. (Consultado en diciembre de 2012); Kester, Kevin. Ob. cit.; Ministerio de Educación. Ob. cit.

<sup>51</sup> Ministerio de Educación. Ob. cit.

<sup>52</sup> Toro, Bernardo y Alicia Tallone, 2010. Ob. cit., p. 13.

<sup>53</sup> Kester, Kevin. Ob. cit., p. 2.

## 6.2. Contenidos

### 6.2.1. Haciendo un mundo mejor

La comunidad es un conjunto de personas de un pueblo, región o nación, vinculadas por características o intereses comunes, quienes también pueden vivir unidas bajo reglas y leyes<sup>54</sup>. Esta definición incluye a niños, personas adultas y organizaciones de carácter público y privado, tales como las escuelas y empresas; al igual que a organizaciones no gubernamentales (ONG) que mantienen relaciones de manera directa o indirecta, por ser miembros de una misma comunidad local, nacional o internacional. Todos los miembros de la comunidad están llamados a ser responsables por el cambio positivo de sus comunidades, a ser ciudadanos activos y participativos. Una gran parte de los conceptos y metodología que se facilitan al orientador en esta sección, se basan en el programa “Enseñanza y aprendizaje para un futuro sostenible”<sup>55</sup> de la UNESCO.

### 6.2.2. Aprendizaje servicio

“Las experiencias de aprendizaje-servicio que combinan aprendizaje de contenidos académicos con la prestación de servicios a la comunidad, mediante acciones relacionadas con los aprendizajes de la escuela que contribuyen a la mejora de la calidad de vida en el territorio, suponen un buen modelo de educación en la práctica, de

<sup>54</sup> *Diccionario de la Real Academia Española*, ver <http://lema.rae.es/drae/?val=comunidad>. (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>55</sup> Para más información, incluyendo un módulo virtual completo para el orientador, visitar [http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/theme\\_gs/mod0a.html](http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/theme_gs/mod0a.html). (Consultado en diciembre de 2012).

aprender ciudadanía haciendo ciudadanía colaborativa y participativa”<sup>56</sup>.

A través del aprendizaje-servicio, los adolescentes trabajan voluntariamente en proyectos en sus comunidades, pero no necesariamente resolviendo los problemas. Algunos ejemplos de aprendizaje-servicio incluyen el trabajo voluntario:

- Asistiendo en centros de la comunidad, como hospitales o centros infantiles.
- Trabajando en proyectos de conservación.
- Desarrollando una campaña de educación e información sobre un asunto particular.

### 6.2.2.1. Solución de problemas comunitarios

Otra opción que pueden utilizar los orientadores para motivar a los adolescentes a construir un mundo mejor, es seguir un proceso de solución de problemas comunitarios; esquema cuyo orden es flexible y puede ser priorizado por el orientador, según las circunstancias<sup>57</sup>:

- Explorar las preocupaciones comunitarias.
- Seleccionar el problema.
- Investigar el problema.
- Desarrollar una visión del futuro sostenible.
- Planificar las acciones.
- Tomar acción.
- Evaluar y desarrollar las habilidades de los adolescentes.
- Evaluar acciones y cambios.

### 6.2.2.2. Solución de problemas futuros

La estrategia de solución de problemas futuros ayuda a los adolescentes a analizar problemas, con miras a considerar aspectos sobre la sostenibilidad. Esta metodología le permite desarrollar interés en aspectos de sostenibilidad relacionados

con el futuro; así como a mejorar las habilidades de investigación, trabajo en grupo y comunicación. El orientador puede guiar el ejercicio a partir de los siguientes pasos<sup>58</sup>:

- Identificar las posibles causas y efectos del problema.
- Identificar el fondo del problema.
- Realizar una lluvia de ideas de posibles soluciones.
- Desarrollar criterios para la evaluación de las soluciones.
- Evaluar todas las soluciones para determinar la mejor.
- Desarrollar un plan de acción.

Se trata de unir el compromiso social con el aprendizaje de conocimientos, el desarrollo de habilidades, actitudes y valores; es decir, aprender a ser competentes siendo útiles a los demás. En este contexto, es de gran utilidad reconocer las cualidades de los jóvenes que pueden asumir el rol de liderazgo, identificar a los jóvenes que pueden comprometerse con el desarrollo de actividades, y formarlos en habilidades de liderazgo que pueden complementar sus fortalezas.

### 6.2.3. Viviendo mejor en una cultura de paz

Un mundo mejor se construye, en el día a día, sobre valores de paz<sup>59</sup>. Una cultura de paz comprende un conjunto de actitudes, comportamientos, valores, tradiciones y estilos de vida, cuyas bases incluyen:

- El respeto a la vida, la promoción y práctica de la no violencia; así como el fin de la violencia, por medio de la educación, la cooperación y el diálogo.
- El arreglo pacífico de los conflictos.

<sup>56</sup> Martínez Martín, Miguel. “Educación y ciudadanía en sociedades democráticas: Hacia una ciudadanía colaborativa”. En: *Educación, valores y ciudadanía*. OEI y Fundación SM, p. 72.

<sup>57</sup> Para más información, visitar [http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/theme\\_d/mod27.html?panel=1#top](http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/theme_d/mod27.html?panel=1#top). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>58</sup> Para información detallada, visitar [http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/theme\\_d/mod25.html](http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/theme_d/mod25.html). (Consultado en diciembre de 2012).

<sup>59</sup> *Declaración sobre una Cultura de Paz*. Artículos 1 y 3. A/RES/53/243/A del 6 de octubre de 1999, disponible en <http://www.unesco.org/cpp/uk/projects/suncofp.pdf>. (Consultado en diciembre de 2004).

- El respeto y la promoción de los derechos humanos.
- Los esfuerzos para la protección del medio ambiente y las necesidades de desarrollo.
- El respeto y fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres.
- La aceptación de los principios de tolerancia, solidaridad, democracia, cooperación, diversidad cultural, justicia, libertad, pluralismo, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad, y entre las naciones.





# TALLERES





# Taller 1

## Vivo tranquilo, conmigo y con otros



### Tema:

Valorar la convivencia pacífica, favoreciendo la cooperación y la responsabilidad.



### Duración:

50 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué es la convivencia? ¿Qué es el conflicto? ¿Qué es la empatía? ¿Qué es la asertividad? ¿Cómo puedo fomentar la convivencia pacífica?



### Materiales:

- Hojas de papel blanco. Se necesita una hoja para cada participante.
- Lápices de escribir.
- Tiza.
- Cinta adhesiva (*tape*).
- Cartulina.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: sociedad, convivencia y empatía.



### Preparación:

Leer el módulo 1 de esta guía de aprendizaje.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Lluvia de ideas”.** El orientador guía a los participantes en una actividad grupal, en la que escriben en el tablero las habilidades o procesos que creen que son necesarios para promover la convivencia pacífica en el aula.
- **Actividad individual y grupal: “Dictar dibujos”.** El orientador divide la clase en parejas. Uno de los integrantes del grupo dicta al otro cómo hacer un dibujo que irá viendo. Una vez terminado, se intercambiarán los roles, dando permiso a que el que esté dibujando pueda hacer preguntas. Los participantes deberán ser empáticos para poder describir el dibujo lo mejor posible y comunicarse de manera asertiva.
- **Actividad de cierre: “Reflexión”.** Los participantes reflexionan sobre la actividad. Cada uno de ellos dirá cómo se sintió y qué pudo hacer mejor para que su compañero entendiese claramente sus instrucciones o lo que quería dar a entender.

### Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (15 MINUTOS):

#### “Lluvia de ideas”

1. El orientador explica que el taller del día se trata de la convivencia pacífica.

2. El orientador le pide a los participantes que se pongan de pie y formen un gran círculo.
3. Explica: “Vamos a hablar sobre la convivencia. La pelota preguntona tiene una sola pregunta: ¿Qué entienden por convivencia? Solo puede hablar la persona que recibe la pelota preguntona. Yo voy a iniciar, y le lanzaré la pelota a la siguiente persona. Cuando reciben la pelota, digan qué entienden por convivencia, brevemente. Traten de tirarle la pelota solo a compañeros que aún no hayan aportado. Inicio”.

**Nota:** En este punto, el orientador comparte lo que entiende por convivencia y lanza la pelota al primer participante.

El orientador puede complementar los aportes del grupo, agregando: “La convivencia es la interacción que se da entre todas las personas que conviven en un lugar y espacio determinado. El desarrollo de las habilidades sociales es un aspecto crucial de la convivencia, ya que de estas se genera la ciudadanía<sup>60</sup>. Comprende «aprender a vivir juntos» y desarrollar empatía”.

4. Al cerrar el círculo, el orientador le pide a cada participante que se siente en su lugar y que, uno por uno, se acerque a la cartulina ubicada en el tablero.
5. Cada uno debe enumerar una habilidad o proceso que crea necesario para promover la convivencia pacífica en el contexto del aula, siendo él el primero para dar el ejemplo, “ponerse en la posición del compañero”.
6. Cada participante va al tablero, uno por uno, y escribe un ejemplo.
7. Cuando el tablero está lleno de ideas, El orientador le dice a los participantes que tienen un minuto para analizar los ejemplos.
8. El orientador le pide a 2 o 3 voluntarios que contesten las siguientes preguntas:
  - ¿Cuál ejemplo es una acción que se toma antes del conflicto?
  - ¿Cuál es una acción que se toma durante el proceso de resolver un conflicto?
  - ¿Cuál es una acción que se toma después del proceso de resolver un conflicto?



### Actividad grupal (25 MINUTOS):

#### “Dictar dibujos”

1. El orientador explica que para que se dé la convivencia, deben existir canales de comunicación abiertos, donde la información que se intercambie entre una persona y otra sea asertiva.
2. Se les pide a los participantes que se agrupen en parejas, dándose la espalda el uno al otro, y sin poder ver lo que la pareja está haciendo.
3. Entre la pareja, deciden quién es el participante 1 y quién es el participante 2, en 30 segundos.
4. El orientador explica que el participante 2 debe hacer un dibujo sencillo, fácil de describir y rápido, en 60 segundos.
5. Se les indica a los participantes que inicia la primera ronda. En esta ronda, el participante 1 deberá dibujar de acuerdo a lo que le instruye su pareja, el participante 2.
6. El participante 2 debe describir, en detalle, el dibujo que ha realizado, dictándole a su pareja cómo replicar el dibujo.
7. El participante 1 no puede hacer preguntas, ni voltearse a ver el dibujo.
8. El orientador explica que tienen 5 minutos para esta ronda.
9. Al pasar la primera ronda, el orientador pide a todos los participantes 1 que le pidan un dibujo a otro grupo, de manera que nadie tenga el mismo dibujo con que inició la actividad. Durante este intercambio, ningún participante 2 puede ver el dibujo escogido por su pareja.
10. Cuando están listos todos, el orientador da inicio a la segunda etapa del ejercicio, en la cual se intercambian los roles.

<sup>60</sup> Berra, María Juana y Rafael Dueñas. Ob. cit.

11. El participante 1 será quien describe el nuevo dibujo, ahora.
12. En esta ocasión, el participante que dibuje, el participante 2, podrá hacer preguntas, pero no podrá ver el dibujo ni a su pareja.
13. El orientador procede a entregarle a todos los participantes 2 una página en blanco, junto con un lápiz.
14. Después de 5 minutos, el orientador pone fin a la segunda ronda.



### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

#### “Reflexión”

1. El orientador le dice a los participantes que, con sus parejas, evalúen la actividad y analicen las siguientes preguntas:
  - ¿Cómo se sintieron solo escuchando?
  - ¿Cómo se sintieron dictando?
  - ¿Qué tipo de comunicación se dio en cada caso?
  - ¿Cómo influyó el tono de voz?
  - ¿Tuvieron problemas para comunicarse?
2. El orientador le pide a 3 o 4 participantes que compartan sus respuestas a las preguntas de la actividad, y que incluyan recomendaciones acerca de qué pudieron haber hecho para que su pareja entendiera mejor el mensaje.



# Taller 2

## Comprendemos y manejamos nuestras diferencias, en buena onda



### Tema:

Reconocer y tomar conciencia de las situaciones de conflicto que pueden presentarse, descubriendo y reflexionando sus causas y buscando formas de resolución pacífica.



### Duración:

45 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué es el conflicto? ¿Qué es la asertividad? ¿Cómo puedo prevenir o resolver conflictos?



### Materiales:

- Guía con la información del estilo de manejo de conflicto que cada grupo interpretará junto con la situación. Se necesita una guía para cada grupo. Este documento aparece al final del taller, en material de apoyo.
- Tiza.
- Cinta adhesiva.
- Cartulina.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: conflicto, asertividad.



### Preparación:

- Leer el módulo 1 de esta guía de aprendizaje.
- Fotocopiar el material de apoyo de cada estilo de conflicto, que se le entregará aleatoriamente a cada grupo.
- Traer una cartulina que diga: “La mejor forma de atender un conflicto, es prevenirlo”.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Lluvia de ideas”.** El orientador guía a los participantes en una actividad grupal en la que cada uno dirá cómo se ha sentido anteriormente, cuando ha estado involucrado en un conflicto y de qué manera fue resuelto dicho conflicto. Si el conflicto que el participante comparte no fue resuelto, debe decir cómo se pudo haber resuelto de forma pacífica.
- **Actividad individual y grupal: “Adivina el estilo de manejo de conflictos”.** El orientador divide la clase en cinco grupos. Cada grupo recibirá una página con el estilo de manejo de conflicto que les ha sido asignado, la descripción de dicho estilo, alcances positivos y negativos del estilo, y una situación de conflicto que deberán

interpretar acorde al estilo de manejo de conflicto que se les asignó. Una vez la interpretación del conflicto haya sido interpretada por el grupo, los otros grupos deben adivinar qué tipo de estilo de manejo de conflictos interpretaba cada grupo.

- **Actividad de cierre: “¿Cómo prever?”.** Los participantes reflexionan sobre la dinámica. Un integrante de cada grupo leerá la situación que interpretaron en voz alta, para que todos los participantes lo puedan escuchar. Luego de escuchar al integrante del grupo, los demás participantes propondrán maneras en las que dicha situación se pudo haber evitado.

### Descripción de las actividades del taller:



#### Dinámica para comenzar (5 MINUTOS):

##### “Lluvia de ideas”

1. El orientador expone el siguiente conflicto: “Un joven se pelea con su mamá porque no lo deja salir con sus amigos hasta que termine sus tareas”. Basado en ese conflicto, se exploran diferentes maneras de resolverlo.
2. Los participantes dan su opinión acerca de cómo resolver el conflicto. El orientador va modelando la conversación.
3. El orientador le pedirá a voluntarios que compartan conflictos en los que han tomado parte, ya sea dentro o fuera del aula.
4. Una vez que el voluntario ha dado el ejemplo de su conflicto, el orientador le preguntará cómo fue resuelto ese conflicto. De no haberse resuelto el conflicto, se le pedirá al participante que diga cómo cree que se debió haber resuelto dicho conflicto.
5. Se genera una conversación en el aula. El orientador pone fin a la plática cuando lo crea necesario.



#### Actividad grupal (30 MINUTOS):

##### “Adivina el estilo de manejo de conflictos”

1. El orientador organiza a los participantes, de manera que queden cinco grupos de aproximadamente la misma cantidad de adolescentes.
2. A cada grupo se le entrega una página del material de apoyo titulado “Estilos de manejo de conflictos”, con un estilo de manejo de conflictos, descripción del estilo de manejo de conflictos, alcances de la implementación de cada estilo, y una situación de conflicto.
3. El orientador debe explicarle a los participantes que cada grupo debe actuar la situación que se les dio y representarla de manera que se aprecie el estilo de manejo de conflictos.
4. Se les dará cinco minutos a los participantes para que, dentro de su grupo, se preparen para la representación del estilo dentro de la situación establecida.



#### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

##### “¿Cómo prever?”

1. El orientador le pedirá a un miembro de cada grupo participante que lea en voz alta la situación que se les pidió que representaran, para que los demás participantes lo puedan oír.
2. Una vez que el resto de los grupos haya escuchado la situación del grupo en turno, algunos participantes darán su punto de vista, diciendo de qué maneras se pudo haber previsto o evitado dicha situación.
3. Al finalizar, el orientador debe reforzar que la prevención es la mejor forma de atender un conflicto.



## MATERIAL DE APOYO

### 1. Estilos de manejo de conflicto

#### Estilo de manejo de conflicto:

- **Competitivo** → Una o ambas partes toman una posición firme para “imponer” la solución que quieren.

**Caso/situación:** Antonio le propone a Héctor que se roben el examen trimestral de Español.

#### Estilo de manejo de conflicto:

- **Colaborativo** → Se propone que las partes cambien su manera de enfrentar el conflicto y decidan en común acuerdo.

**Caso/situación:** Marta y Felipe tienen que presentar un trabajo trimestral sobre problemas económicos en el mundo. Marta quiere hablar sobre la crisis en Venezuela, pero Felipe quiere hablar de la crisis de España.

#### Estilo de manejo de conflicto:

- **Orientado a compromisos** → Cada persona debe renunciar a algo para poder llegar al acuerdo. El compromiso que se hace es útil cuando el conflicto es más grande que lo que se pierde en el compromiso.

**Caso/situación:** Antonio y Sebastián están jugando fútbol durante el recreo, y llega un amigo de Sebastián queriendo jugar. Sebastián le pregunta a Antonio si está bien que Marcos, su amigo, juegue también.

#### Estilo de manejo de conflicto:

- **Evasivo** → Una de las partes decide no hacer nada con respecto al conflicto, esperando que el tiempo cambie o arregle las cosas por sí solo, o que la otra persona haga algo.

**Caso/situación:** Dos amigas se pelean porque se cree que una de ellas ha empezado un rumor acerca de la otra. La segunda nunca se acerca a su amiga a aclarar la situación.

#### Estilo de manejo de conflicto:

- **Acomodador** → Una persona cede a las exigencias de otro. El acomodador tiende a ser altamente cooperador.

**Caso/situación:** Miguel, Esteban y Melissa están trabajando en grupo para hacer el periódico de la escuela. Cuando falta poco para terminar, Juan, amigo de los integrantes del grupo, pide unírseles para poder formar parte y trabajar en el periódico. Pasan los días, y Juan no trabaja, pero sí se lleva parte del mérito por el trabajo hecho.

# Taller 3

## Juntos hacemos más



### Tema:

Proporcionar experiencias de cooperación, de solidaridad y responsabilidad, que favorezcan el aprendizaje de las capacidades asociadas a ellas.



### Duración:

70 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder la siguiente pregunta esenciales al finalizar el taller: ¿Cómo influye la cooperación, la solidaridad y la responsabilidad en la potenciación de nuestras capacidades?



### Materiales:

- Hojas blancas.
- Lápices de escribir.
- Papel de construcción.
- Marcador negro y de colores.
- Tizas.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Vocabulario: cooperación, solidaridad, responsabilidad.



### Preparación:

- Leer el módulo 1 de esta guía de aprendizaje.
- Confeccionar un dado con una cajeta cuadrada, con tamaño aproximado de 6 pulgadas en cada lado, y con las siguientes consignas escrita con letra clara y visible: cooperación o, solidaridad o, responsabilidad o, vuelve a intentarlo, elige una, elige dos.
- Preparar el tablero: Ponga como título “Mapa conceptual” y escriba debajo las palabras cooperación, solidaridad y responsabilidad, una al lado de la otra, con suficiente distancia entre cada una.
- Preparar las tarjetas con los temas para las noticias, en papel de construcción partido a la mitad. Uno por cada grupo. Los temas están en el punto 8 de la actividad grupal.
  - ¿Será cierto que los panameños son cada vez menos solidarios con el prójimo? ¿Por qué?
  - Estudios recientes muestran un aumento de actitud cooperadora en las escuelas del país, ¿será cierto?
  - ¿Será cierto que la actitud responsable está en crisis? ¿Qué está pasando?
  - Demostraciones de solidaridad entre adolescentes.
  - El cooperar está de moda.
  - La responsabilidad en los adolescentes.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar:** “El dado de las ideas”. El orientador prepara un dado, en el cual

escribe el nombre de los conceptos que desea trabajar en cada lado. Los adolescentes lo tiran y deben decir una palabra que viene a su mente sobre el concepto que salió en el dado.

- **Actividad grupal: “Dinámicas vivenciales”.** Los participantes realizan varias dinámicas sobre cooperación, solidaridad y responsabilidad, sin anunciar sus objetivos y les corresponderá a ellos deducir cuál es el tema de la dinámica.
- **Actividad de cierre: “Círculo de reflexión”.** Los adolescentes reflexionan sobre las capacidades que se favorecen cuando practicamos la cooperación, la solidaridad y la responsabilidad, así como la relación entre estos tres conceptos.

### Descripción de las actividades del taller:



#### Dinámica para comenzar (15 MINUTOS):

##### “El dado de las ideas”

1. Para iniciar la actividad, el orientador le explica a los participantes que van a trabajar el tema de la cooperación, solidaridad y responsabilidad. Para ellos es importante saber qué piensa cada uno al respecto de estos conceptos. Para hacerlo de una manera diferente, el orientador les presenta al “dado de las ideas”. Para confeccionar el dado, el orientador puede utilizar una cajeta cuadrada, forrada, que tenga escrito en cada lado las siguientes palabras: cooperación, solidaridad, responsabilidad, vuelve a intentarlo, elige una, elige dos.
2. El orientador comenta que el dado tiene en cada uno de sus lados una palabra o consigna que deben seguir. Cuando tengan el dado en sus manos, lo lanzan al piso y les corresponderá responder la consigna escrita en el lado que quedó hacia arriba. El orientador continúa diciendo: “Por ejemplo, un participante lanza el dado y le sale la palabra cooperación. Ese participante deberá decir un sinónimo o la primera palabra que se le vino a la mente”.

3. El orientador también les explica a los adolescentes que si les sale “elige una”, significa que deben elegir una palabra de las que aparecen en el dado y luego realizar la misma dinámica de decir un sinónimo o la primera palabra que se les venga a la mente. Si les sale “elige dos”, significa que deben elegir dos palabras y hacer lo mismo.
4. El orientador ha preparado previamente el tablero; ha escrito las palabras cooperación, solidaridad y responsabilidad, dejando espacio suficiente entre ellas para anotar las respuestas de los adolescentes.
5. Cuando todos hayan tenido la oportunidad de lanzar el dado, se integran las respuestas y el orientador hace los comentarios que considere necesarios hacer para aclarar dudas.



#### Actividad grupal (35 MINUTOS):

##### “Dinámicas vivenciales”

1. El orientador comenta a los participantes que, diariamente, practicamos la cooperación, la solidaridad y la responsabilidad en los diferentes espacios de acción en los que nos desarrollamos. Estos valores nos hacen ser mejores personas y establecer relaciones humanas perdurables.
2. Después de esta introducción, el orientador les pide a los participantes que formen grupos de por lo menos seis participantes cada uno.
3. La siguiente dinámica consiste en presentar a los demás equipos la simulación de una puerta y cómo es el mecanismo de abrir y cerrar dicha puerta. Esta presentación la van a hacer usando todas las partes de su cuerpo, y todos los integrantes del grupo deben participar. Tendrán cinco minutos para trabajar y deben procurar elegir un tipo de puerta diferente a la de los demás grupos.
4. El orientador les recuerda que existen diferentes tipos de puertas, como por ejemplo: las

puertas enrollables, las puertas de hierro, las de madera, la puerta de un carro, etc.

5. El orientador les motiva a ser creativos durante el ejercicio. Cuando todos los grupos hayan presentado, vuelven a sus puestos. El orientador les pregunta: ¿Cuál creen que es el tema o temas tratados en esta dinámica? ¿Por qué?
6. El orientador escucha las opiniones de los adolescentes y guía sus respuestas hacia el tema de la sesión (cooperación, solidaridad, trabajo en equipo).
7. Cuando terminan de intercambiar ideas, el orientador les explica que ahora realizarán otra dinámica que requiere un poco más de análisis y concentración de parte de todos los integrantes del equipo.
8. Utilizando la misma formación, cada grupo de trabajo debe crear una noticia que será emitida por radio o televisión (esto es un supuesto, no es realidad). El orientador pasa por cada grupo y les permite escoger una tarjeta con el tema para la noticia. Los temas sugeridos para las noticias son:
  - ¿Será cierto que los panameños son cada vez menos solidarios con el prójimo? ¿Por qué?
  - Estudios recientes muestran un aumento de actitud cooperadora en las escuelas del país, ¿será cierto?
  - ¿Será cierto que la actitud responsable está en crisis? ¿Qué está pasando?
  - Demostraciones de solidaridad entre adolescentes.
  - El cooperar está de moda.
  - La responsabilidad en los adolescentes.
9. Los integrantes del grupo piensan en un nombre para el titular de la noticia, piensan en el contenido de la noticia y asignan un rol a cada participante del grupo. En breves momentos tendrán que representar la noticia para un público radial o televisivo, lo que ellos decidan.
10. Se les proporciona, a los participantes, hojas blancas, tarjeta con su tema, lápiz de escribir.

Los equipos tomarán no más de diez minutos para crear sus noticias.

11. Cuando el orientador verifica que todos los equipos hayan terminado, da inicio a las presentaciones grupales.



### Actividad de cierre (20 MINUTOS):

#### “Círculo de reflexión”

1. El orientador le pide a los participantes que tomen asiento y los felicita por sus noticias creativas. Además, los invita a reflexionar sobre la dinámica. Les hace las siguientes preguntas:
  - ¿Cómo se sintieron con la actividad?
  - ¿Qué fue lo más difícil o más fácil de hacer?
  - ¿Por qué piensan que son importantes para los seres humanos la solidaridad, la cooperación y la responsabilidad?
2. El orientador escucha atentamente las respuestas de los participantes y lidera la reflexión.
3. Por último, el orientador hace una pregunta final a los adolescentes: ¿Cómo se sienten ahora que hemos terminado el taller?
4. Es imprescindible que todos los adolescentes expresen sus emociones. Cuando hayan terminado, el orientador agradece la participación de todos y da por terminado el taller.



### Referencias:

- Instituto de Educación para la Familia. *Manual de dinámicas de la Fundación Amaneceres. Medios terapéuticos y de enseñanza psicosocial para adolescentes*. Panamá, s/e, 2012.
- <http://es.scribd.com/doc/35380283/6/DINAMICAS-VIVENCIALES-PARA-LA-FORMACION-DE-VALORES>. (Consultado en diciembre de 2012).

# Taller 4

## Te escucho y me hablas, me hablas y te escucho



### Tema:

Promover el diálogo y el consenso como forma de resolver conflictos.



### Duración:

65 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué herramienta podemos utilizar para promover el diálogo? ¿De qué manera el diálogo y el consenso nos ayudan a resolver conflictos?



### Materiales:

- Cartulina.
- Marcador negro.
- Marcadores de colores.
- Tizas.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Vocabulario: comunicación, diálogo, escucha activa, círculos restaurativos, conflictos.



### Preparación:

- Estudiar el material de apoyo de este taller.
- Escribir en una cartulina el mensaje 1 o 2 (cualquiera que escoja el orientador) y pegarlo en la pizarra, al momento indicado, en la dinámica.
  - **Mensaje 1:** Juan le dijo a Jaime que mañana tenía una invitación con la novia del hermano de José, y que si quería ir le hablara a Jacinto para que lo apuntara en la lista que tiene Jerónimo.
  - **Mensaje 2:** El miércoles en la clase de Cívica desapareció un discman de la marca Sanyo, de la mochila de Sandra. El aparato era un regalo que Natalia la prima de Sandra, le había regalado para el 23 de febrero, con motivo de su cumpleaños. El discman, que es completamente nuevo, tenía en su interior un CD de Enrique Iglesias. Sandra recuerda perfectamente haberlo llevado a clase y cuando entró al salón lo guardó en un bolsillo de la mochila, y en la hora libre le llamó la atención que la cremallera estuviera rota. Si el aparato no aparece antes del viernes, se tomarán serias medidas, de modo que quien sepa algo lo informe a su orientador; por lo pronto la salida al cine del viernes 5 queda suspendida.
- Copiar el mensaje 2 de la dinámica de inicio para utilizarlo en el círculo de cierre.
- Escoger un objeto como pieza del diálogo, que esté relacionado con el tema.
- Tener a mano las preguntas de los círculos.
- Tener espacio adecuado para trabajar círculos.



## Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Escucha activa: el rumor”.** Algunos adolescentes salen del salón de clases, el orientador transmite una información al grupo. Luego, los participantes deben comunicar el mensaje a los adolescentes que estaban ausentes.
- **Actividad grupal: “Círculos restaurativos”.** Los participantes conocen una nueva forma de comunicarse y dialogar con otras personas. Forman círculos y utilizan un objeto llamado pieza del diálogo.
- **Actividad de cierre: “Círculo de reflexión”.** Los adolescentes reflexionan sobre los beneficios del diálogo grupal.

### Descripción de las actividades del taller:



## Dinámica para comenzar (20 MINUTOS):

### “Escucha activa: el rumor”

1. Para iniciar la actividad, el orientador comenta a los participantes que la comunicación deficiente puede originar muchos conflictos. Comprobar que hemos entendido perfectamente la información, obliga a quien habla a ser más preciso y contribuye a que no distorsionemos la historia.
2. El orientador le pide a los participantes imaginar que en esta semana han habido muchas ausencias en la clase, porque hay en el país una gripe contagiosa llamada XHB8. Cinco participantes siguen enfermos y no han podido asistir a la escuela.
3. El orientador pide ayuda a cinco voluntarios. Estos participantes deben salir de la clase por un momento.
4. El orientador se queda con el grupo que no ha salido del salón, les comunica uno de los siguientes mensajes (el que quiera):
  - **Mensaje 1:** Juan le dijo a Jaime que mañana tenía una invitación con la novia del hermano de José, y que si quería ir le hablara a Jacinto para que lo apuntara en la lista que tiene Jerónimo.
  - **Mensaje 2:** El miércoles en la clase de Cívica desapareció un discman de la marca Sanyo, de la mochila de Sandra. El aparato era un regalo que Natalia la prima de Sandra, le había regalado para el 23 de febrero, con motivo de su cumpleaños. El discman, que es completamente nuevo, tenía en su interior un CD de Enrique Iglesias. Sandra recuerda perfectamente haberlo llevado a clase y cuando entró al salón lo guardó en un bolsillo de la mochila, y en la hora libre le llamó la atención que la cremallera estuviera rota. Si el aparato no aparece antes del viernes, se tomarán serias medidas, de modo que quien sepa algo lo informe a su orientador; por lo pronto la salida al cine del viernes 5 queda suspendida.
5. A continuación, se le pide a uno de los participantes que están fuera, que ya recuperado de la gripe, vuelva a la clase. Al azar, elige a un compañero para que le transmita la información. Lo hace en voz alta. Todo el grupo observa y escucha atento el proceso.
6. El participante que acaba de escuchar la información será el encargado de transmitir el mensaje a otro de los participantes “enfermos” ya recuperados. Esta dinámica se repite hasta que entre el último adolescente “enfermo”.
7. El orientador pega el mensaje en la pizarra para hacer las comparaciones.
8. Una vez terminada la actividad, el orientador propone una evaluación de la misma y para ello hace las siguientes preguntas a los participantes:
  - ¿Qué ha pasado?
  - ¿Cómo ha variado la información?
  - ¿A qué se debe la variación de la información?
  - ¿Qué relación tiene que ver esta actividad con los conflictos?
  - ¿Alguna vez han sido víctimas de un rumor?

- El orientador integra la información generada por los adolescentes y refuerza los conceptos que crea necesarios.



### Actividad grupal (30 MINUTOS):

#### “Círculos restaurativos”

- El orientador le pide a los participantes que hagan un gran círculo entre todos y que se sienten en el piso.
- Les explica que van a aprender una manera nueva de dialogar, que se llama “Círculos” y les comenta brevemente de qué se trata esta nueva forma de compartir (los “Círculos” aparecen en otros talleres del Programa de Habilidades para la Vida. El orientador debe recordarles a los participantes cómo funcionan).
- El orientador saca la pieza del diálogo que ha llevado a la sesión y les explica a los adolescentes el nombre y uso del objeto. Les pide que repitan el nombre “pieza del diálogo” varias veces para que lo puedan nombrar y memorizar. Explica a los participantes que solamente el que tiene la pieza del diálogo puede hablar, los demás deben escuchar, no pueden hablar hasta que no tengan en sus manos la pieza del diálogo. Les comenta que la pieza se pasará de mano en mano, en orden, sin tirarla ni lanzarla de un lado a otro, debe ser entregada de mano en mano. El orientador propone hacer una práctica de cómo pasar la pieza del diálogo y la pasan de uno a uno, hasta completar el círculo.
- El orientador comenta que ahora realizarán algunas rondas de preguntas. Explica que va a hacer una serie de preguntas y cada uno las va a responder, pasando la pieza del diálogo de mano en mano.
- El orientador comienza la rodada para modelar la actividad. En la primera rodada, deberán repetir y completar la frase: “Me llamo... y tengo... años”. Para la segunda rodada, completan la frase: “Algo que hago bien es...”. Para la

tercera rodada, completan la frase: “Cuando sea adulto quiero ser...”. Para la cuarta rodada, el orientador anuncia que es la última ronda y deberán decir: “Algo que me agrada de la persona que está a mi derecha es...”.

- Cuando terminan las rondas de preguntas, el orientador les agradece a los adolescentes por haber participado de la actividad y les da la oportunidad de hacer comentarios.



### Actividad de cierre (15 MINUTOS):

#### “Círculo: resolviendo un conflicto”

- El orientador le pide a los participantes que se mantengan en formación circular para ensayar otras rondas de preguntas, ahora aplicadas a una situación problemática que esté afectando al grupo. El orientador les recuerda a los participantes que en un círculo restaurativo se respeta la opinión de todos.
- El orientador toma como ejemplo el mensaje 2 de la dinámica de inicio y se lo transmite a los participantes. Explica que volverá a hacer algunas preguntas, ahora referentes a este episodio:
  - ¿Cómo se sienten con el robo del *discman* de Sandra?
  - Para la segunda rodada: ¿Qué piensan sobre los robos en la escuela?
  - Tercera rodada: ¿Qué podemos hacer nosotros para hacer sentir mejor a Sandra?
  - Cuarta rodada: ¿Qué podemos hacer nosotros para hacer sentir mejor a las personas afectadas?
- El orientador concluye, explicando que es importante practicar la escucha activa y comunicarnos de forma asertiva y respetuosa para poder lograr acuerdos. Los círculos se utilizan para trabajar diferentes tipos de conflictos, desde los que parecen más sencillos, hasta conflictos más profundos y complicados.
- El orientador agradece a los participantes por sus respuestas y da por terminado el taller.



## Referencias:

• Instituto de Educación para la Familia. *Manual de dinámicas de la Fundación Amaneceres*. Me-

*dios terapéuticos y de enseñanza psicosocial para adolescentes*. Panamá, s/e, 2012.

• <http://es.scribd.com/doc/35380283/6/DINAMICAS-VIVENCIALES-PARA-LA-FORMACION-DE-VALORES>. (Consultado en diciembre de 2012).



 **MATERIAL DE APOYO**

## 1. Los círculos

“Los círculos” son una herramienta que utilizaban grupos indígenas para resolver conflictos o conversar sobre temas importantes dentro de su comunidad. La formación circular permite que todas las personas puedan mirarse, se concentren en el tema y que la información que salga se contenga dentro de las personas, generando más confianza. Se les comenta a los participantes que sentarse en círculo es algo muy común, que cuando las personas adultas conversan sobre cosas importantes, generalmente, se sientan en círculo; y que también los niños usan mucho la posición de círculos, por ejemplo para jugar, para hacer rondas. El orientador les pregunta a los jóvenes si usan círculos para hablar, para conversar en el recreo, etc. Además se les explica a los adolescentes que en estos tiempos esta herramienta ha sido estudiada por otros investigadores que han descubierto su efectividad para la resolución y diálogo de diversos temas. La dinámica de trabajo en círculos se basa en:

- Estar todo el grupo sentado en círculo sobre el piso, para que estemos todos al mismo nivel y podamos vernos a la cara.
- Se utiliza una “pieza del diálogo”, que es un artículo que permite llevar un orden dentro de la conversación. La persona que tiene la pieza del diálogo en sus manos es la única que puede hablar en ese momento, los demás tienen la oportunidad de escuchar. Este artículo puede ser cualquier objeto, de preferencia relacionado con el tema a trabajar, que pueda ser fácilmente manipulado por los participantes. Se pueden colocar varios objetos en el centro del círculo y darle la oportunidad a que los adolescentes lo elijan. Cuando es la primera vez que se trabaja con esta herramienta, el orientador selecciona la pieza del diálogo. La pieza del diálogo se pasa de mano en mano, en orden, no se puede tirar ni lanzar de un lado al otro, debe ser entregada de mano en mano.
- Él o los orientadores del círculo hacen rondas de preguntas relacionadas con el tema que se va a desarrollar y también puede hacer una primera ronda para practicar cómo pasar la pieza del diálogo correctamente.
- El orientador debe preparar las rondas de preguntas con anticipación y tenerlas listas antes de realizar un círculo. Las preguntas deben estar relacionadas con el tema que se está trabajando y siempre debe ser el orientador el que empiece respondiendo cada pregunta para dar el ejemplo.

Es importante resaltar que esta herramienta de “Círculos” puede ser adaptada a diferentes actividades y temas que el orientador desee realizar con los adolescentes o para la resolución de algún conflicto que se presente dentro del grupo, recordando siempre las normas del círculo: mantener la forma, y utilizar la pieza del diálogo donde cada uno tiene su turno para hablar.

# Taller 5

## La tierra: mi casa, nuestro hogar



### Tema:

Favorecer experiencias sociocomunitarias orientadas a mejorar la capacidad de analizar las actitudes y los comportamientos ambientales en la vida cotidiana escolar, familiar y social.



### Duración:

45 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué son experiencias sociocomunitarias enfocadas en la protección del ambiente? ¿Cuáles son las actitudes que observamos en relación a la protección del ambiente? ¿Qué comportamientos observamos en relación a la protección del ambiente?



### Materiales:

- Hojas de papel blanco o de rayas. Se necesita 1 hoja para cada participante.
- Lápices de escribir.
- Lápices de colores, marcadores de colores, crayones para dibujar.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: protección del ambiente, experiencias sociocomunitarias.



### Preparación:

- Leer los módulos 5 y 6 de esta guía de aprendizaje.
- Sacar una fotocopia para cada participante de del material de apoyo titulado “Problemas ambientales I” para la actividad “Tres esquinas”.
- Sacar una fotocopia para cada 4 participantes de del material de apoyo titulado “Problemas ambientales II” para la actividad “El rompecabezas”.
- Sacar una fotocopia para cada participante de del material de apoyo titulado “Carta de compromiso” para la actividad de cierre.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Tres esquinas”.** El orientador hace un sondeo entre los participantes para averiguar sus percepciones sobre las actitudes de la sociedad hacia los problemas ambientales. Los participantes analizan el enunciado y deciden si el problema es percibido por la mayoría, la minoría o la mitad de la sociedad.
- **Actividad individual y grupal: “Rompecabezas”.** El orientador divide la clase en equipos de 4 participantes. Cada miembro del equipo es un “experto” en un problema ambiental diferente

(aire, agua, plantas, animales). Los expertos de cada tema recopilan información relevante a su tema y proponen experiencias sociocomunitarias para aprender más sobre sus temas. Los expertos se vuelven a reunir con sus equipos y comparten lo aprendido. Cada equipo prepara una presentación sobre las actitudes y comportamientos que se observan en la sociedad, con relación a la protección del ambiente y proponen cómo se pueden mejorar.

- **Actividad de cierre: “Carta de compromiso”.** Los participantes hacen una autorreflexión sobre sus propias actitudes y comportamientos, con relación a la protección del ambiente. Escriben una carta de compromiso a sí mismos, en donde se comprometen a cambiar una actitud o un comportamiento que no sea favorable al ambiente, y a buscar oportunidades de voluntariado sociocomunitario relacionado a uno de los temas que desarrollaron en la actividad anterior.

### Descripción de las actividades del taller:



#### Dinámica para comenzar (8 MINUTOS):

#### “Tres esquinas”

1. El orientador explica a los participantes que las actitudes y comportamientos de las personas tienen un efecto grande sobre los problemas ambientales.
2. El orientador entrega una hoja en blanco y un marcador a 4 participantes.
3. El primer participante debe escribir “LA MAYORÍA”, y colocarla en una esquina del salón que representa lo que le preocupa a la mayoría de la sociedad.
4. El segundo participante debe escribir “LA MITAD”, y colocarla en otra esquina del salón que representa lo que le preocupa a la mitad de la sociedad.
5. El tercer participante debe escribir “LA MINORÍA”, y colocarla en una tercera esquina

del salón que representa lo que le preocupa a la minoría de la sociedad.

6. El orientador lee, uno por uno, los enunciados listados en el material de apoyo titulado “Problemas ambientales I”.
7. Los participantes se trasladan a la esquina que representa, para ellos, el porcentaje de la sociedad que toma en serio el problema ambiental en el enunciado.
8. Luego de cada enunciado, el orientador le pide a un participante de cada esquina, compartir con el grupo por qué escogió esa esquina.
9. Después de leer todos los enunciados, los participantes vuelven a su puesto.
10. El orientador explica que los enunciados representan problemas ambientales que afectan el agua, aire, tierra, plantas y animales.



#### Actividad grupal (30 MINUTOS):

#### “El rompecabezas”

1. El orientador explica que los problemas ambientales, mencionados en la actividad anterior, tienen causas relacionadas a las actitudes y comportamientos de las personas.
2. El orientador divide al grupo en equipos de 5 participantes.
3. El orientador entrega una copia del material de apoyo titulado “Problemas ambientales II” a cada participante.
4. El orientador le pide a cada miembro de cada equipo que escoja un número del 1 al 5. Dependiendo del número que escojan, los miembros de cada equipo son asignados uno de los siguientes temas: 1) agua, 2) aire, 3) tierra, 4) plantas, y 5) animales.
5. Los miembros de diferentes equipos con el mismo tema se agrupan por un período de 10 minutos, para formar el grupo de “expertos”; desarrollan una lluvia de ideas sobre su tema, dan ejemplos concretos, y escriben la informa-

ción requerida en el material de apoyo titulado “Problemas ambientales II”.

6. Los participantes “expertos” regresan a su equipo original.
7. El orientador le brinda a cada equipo 10 minutos, para tomar turnos y compartir lo aprendido en el grupo de “expertos”. Cada “experto” tendrá 2 minutos para exponer lo aprendido a su equipo.
8. El orientador entrega una hoja en blanco y un lápiz a cada equipo.
9. El orientador explica que los equipos tienen 5 minutos para preparar una presentación sobre las actitudes y comportamientos que se observan en la sociedad, con relación a la protección de los elementos ambientales que investigaron en sus grupos expertos. La conclusión de su presentación debe proponer cómo se pueden

mejorar las actitudes y comportamientos mencionados.



### Actividad de cierre (7 MINUTOS):

#### “Carta de compromiso”

1. El orientador entrega una copia de del material de apoyo titulado “Carta de compromiso” y un lápiz a cada participante.
2. Los participantes completan la carta de compromiso, llenando los espacios en blanco y usando la información que recopilaron en la actividad anterior.
3. Los participantes se comprometen a guardar su carta de compromiso en un lugar seguro, pero accesible, para que les sirva de recordatorio de la meta que establecieron.



 **MATERIAL DE APOYO**

## 1. Problemas ambientales I

- Hay menos peces en el mar para pescar.
- La deforestación de los manglares está causando inundaciones.
- La polución del aire está causando ataques de asma.
- El descuido al botar la basura está causando incendios.
- La basura que se tira en la calle y en los ríos se acumula en las playas.

## 2. Problemas ambientales II

<b>Tema</b>	
<b>Ejemplo</b> ¿Qué problema ambiental está relacionado al tema?	
<b>Causa-actitudes</b> ¿Qué piensa la gente sobre este problema?	
<b>Causa-comportamientos</b> ¿El comportamiento involucra destrucción, extracción o contaminación?	
<b>Experiencias sociocomunitarias voluntarias</b>	

### 3. Carta de compromiso

Panamá, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_, me comprometo a cambiar la  
(Nombre)

siguiente actitud/comportamiento para contribuir al mejoramiento del ambiente:

\_\_\_\_\_.

También me comprometo a buscar una oportunidad para hacer servicio comunitario voluntario enfocado en \_\_\_\_\_.  
(Nombre del problema ambiental)

Este compromiso es efectivo desde el día de hoy, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_.

Atentamente,

\_\_\_\_\_

(Firma)

# Taller 6

## Soy persona y parte de mi sociedad



### Tema:

Una educación para la crítica y la responsabilidad ligada al reconocimiento del valor del compromiso ético, de la asociación con los demás para resolver problemas y trabajar por una comunidad mundial justa, pacífica y democrática.



### Duración:

45 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué es la mediación? ¿Cómo podemos utilizar la mediación? ¿Cuáles son los principios básicos de la mediación? ¿Cuáles son las fases de la mediación?



### Materiales:

- Media página blanca o de rayas por participante.
- Lápices de escribir.
- Cinta adhesiva.
- Cartulina.
- Una copia de las seis figuras del material de apoyo titulado “Pongámoslo en orden”.
- Dos copias del diálogo del material de apoyo titulado “Dramatización”.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: conflicto y asertividad.



### Preparación:

- Leer el módulo 3 de esta guía de aprendizaje.
- Llevar una cartulina con la definición de mediador, el propósito de la mediación y los principios básicos de la mediación.
- Repasar el material de apoyo titulado “Dramatización”.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Pongámoslo en orden”.** El orientador separa a los participantes en grupos de tres y les entrega unas tiras de papel con dibujos. Se les indica que deben organizar las imágenes en orden y relatar los hechos que creen que ocurrieron.
- **Actividad individual y grupal: “Dramatización”.** El orientador le entrega un diálogo a dos de los participantes para que lo representen frente al grupo. El grupo discute qué se hizo bien, qué se hizo mal y qué se pudo haber hecho para evitar el conflicto. Igualmente, deberán analizar si durante la mediación, pasaron por las etapas correspondientes y si la mediación cumplió con los principios básicos.
- **Actividad de cierre: “Reflexión”.** Los participantes reflexionan sobre la actividad. Cada uno

de ellos dice como se sintió y qué pudo hacer mejor para que su compañero entendiese mejor sus instrucciones o lo que quería dar a entender.

### Descripción de las actividades del taller:



#### Dinámica para comenzar (15 MINUTOS):

#### “Pongámoslo en orden”

1. El orientador le explica a los participantes que la mediación es un mecanismo para la solución de problemas y que para que se pueda dar, debe ser:
  - Voluntaria.
  - Sin preferencias, ni privilegios.
  - Contar con un mediador neutral.
  - Confidencial.
 Asimismo, se les indica a los participantes que toda mediación es un proceso y que pasa por las siguientes etapas, en el orden correspondiente: desahogo, aclaración del problema, propuestas de soluciones, llegar a uno o varios acuerdos.
2. Luego, el orientador debe dividir a los participantes en grupos de 3 personas por grupo.
3. A cada grupo se le debe entregar unas tiras de papel que, una vez organizadas, crean una historia.
4. El orientador le explica a los grupos que tienen tres minutos para organizar las tiras de papel y luego, tendrán cinco minutos para responder unas preguntas en voz alta.
5. Una vez que los grupos de participantes hayan organizado las tiras de papel en una historia, uno de los participantes debe narrar la historia.
6. Cuando todos los grupos hayan narrado su historia, el orientador les hará las siguientes preguntas a los grupos:
  - ¿Se generó algún tipo de conflicto mientras llevaban a cabo la tarea? ¿Cómo lo resolvieron?
  - ¿Cómo se sintieron trabajando en grupo?
  - ¿Alguno tuvo una opinión que no fue tomada en cuenta?

- ¿Alguno de los participantes del grupo trabajó más o menos que los demás?



#### Actividad grupal (20 MINUTOS):

#### “Dramatización”

1. El orientador le entrega a dos voluntarios un guion, para que lleven a cabo una dramatización (ver el material de apoyo).
2. Se le explica al resto del grupo: “Mientras que los voluntarios se preparan, que deben anotar en media hoja de papel lo que les parece que se hizo bien durante la representación, qué se hizo mal por parte de las personas en el conflicto, y qué se pudo haber hecho o dicho para evitar el conflicto”.
3. Una vez finalizada la dramatización, el resto del grupo debe compartir sus notas, comparándolas con la información provista por el orientador con respecto a los principios básicos de la mediación y a las etapas.



#### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

#### “Reflexión”

1. El orientador le dice a los participantes que tienen cinco minutos para evaluar la actividad y analizar las siguientes preguntas:
  - ¿Alguna vez has tenido o escuchado un conflicto?
  - ¿Cómo te sentiste escuchando el conflicto?
  - ¿Qué pudieron haber hecho las partes para resolverlo sin alterarse?
  - ¿Qué harías tú, de estar en esa situación?
2. El orientador le pide a tres o cuatro participantes que compartan sus respuestas a las preguntas de la actividad y que incluyan recomendaciones acerca de qué pudieron haber hecho para mediar.



## Referencias:

- [http://www.plataformapide.fad.es/documentos/heridas\\_a\\_la\\_autoestima\\_ficha1.a.pdf](http://www.plataformapide.fad.es/documentos/heridas_a_la_autoestima_ficha1.a.pdf). (Consultado en diciembre de 2012).
- [http://www.google.com.co/imgres?imgurl=http://www.phonics.net.au/images/sequencing-comprehension-reading-writing1.jpg&imgrefurl=http://www.phonics.net.au/comprehension-](http://www.google.com.co/imgres?imgurl=http://www.phonics.net.au/images/sequencing-comprehension-reading-writing1.jpg&imgrefurl=http://www.phonics.net.au/comprehension-reading-writing-worksheet/&h=1754&w=1240&sz=309&tbnid=1aI-E0tbBDel3M:&tbnh=98&tbnw=69&prev=/search%3Fq%3Dsequence%2of%2Bevents%2Bworksheets%2Bpictures%26tm%3Disch%26tbo%3Du&zoom=1&=sequence+of+events+worksheets+pictures&usg=__A0u04T3M7FKlobB39hbqL6ljqt8=&docd=Jnn_horOj-LLegM&hl=es&sa=X&ei=jLVDUfKMJ4KA0AG__YDQDw&ved=0CE4Q9QEwCg&dur=1080)

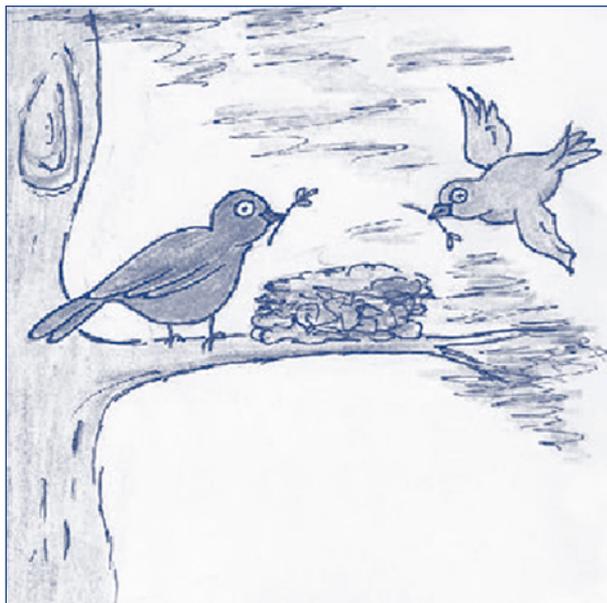
[reading-writing-worksheet/&h=1754&w=1240&sz=309&tbnid=1aI-E0tbBDel3M:&tbnh=98&tbnw=69&prev=/search%3Fq%3Dsequence%2of%2Bevents%2Bworksheets%2Bpictures%26tm%3Disch%26tbo%3Du&zoom=1&=sequence+of+events+worksheets+pictures&usg=\\_\\_A0u04T3M7FKlobB39hbqL6ljqt8=&docd=Jnn\\_horOj-LLegM&hl=es&sa=X&ei=jLVDUfKMJ4KA0AG\\_\\_YDQDw&ved=0CE4Q9QEwCg&dur=1080](http://www.google.com.co/imgres?imgurl=http://www.phonics.net.au/images/sequencing-comprehension-reading-writing1.jpg&imgrefurl=http://www.phonics.net.au/comprehension-reading-writing-worksheet/&h=1754&w=1240&sz=309&tbnid=1aI-E0tbBDel3M:&tbnh=98&tbnw=69&prev=/search%3Fq%3Dsequence%2of%2Bevents%2Bworksheets%2Bpictures%26tm%3Disch%26tbo%3Du&zoom=1&=sequence+of+events+worksheets+pictures&usg=__A0u04T3M7FKlobB39hbqL6ljqt8=&docd=Jnn_horOj-LLegM&hl=es&sa=X&ei=jLVDUfKMJ4KA0AG__YDQDw&ved=0CE4Q9QEwCg&dur=1080). (Consultado en diciembre de 2012).

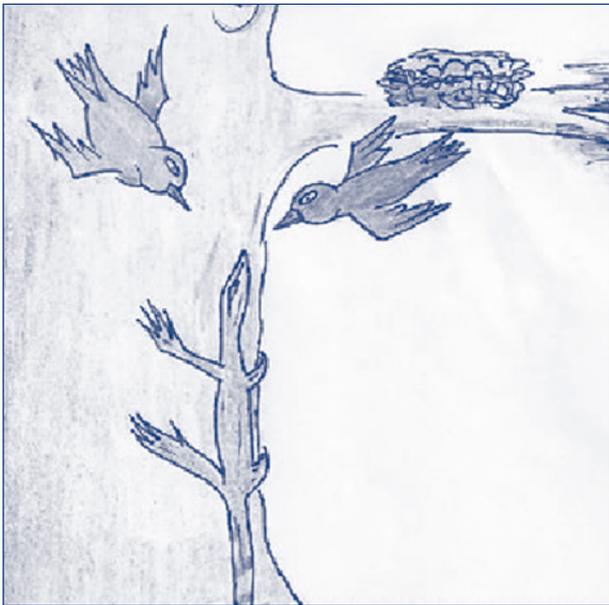


# MATERIAL DE APOYO

## 1. Pongámoslo en orden

Colocar los dibujos en el orden correcto.





## 2. Dramatización

### Matías:

(Describe en voz alta la situación)

“Somos dos amigos. Hace más de un mes le presté un libro; se lo he pedido varias veces, y no me lo ha devuelto. Necesito el libro para el examen de la próxima semana”.

(Mirando hacia Rubén)

“¡Oye, Rubén! ¡Estoy harto de ti y de tu egoísmo! Te he pedido el libro 20 veces y no me haces caso. Como no me lo traigas mañana, te las vas a ver conmigo”.

### Rubén:

(Piensa en voz alta mirando al público)

“¡Miren este con lo que sale! Se cree muy importante ahora por un libro. ¿Quién se cree que es? ¡Que ya voy a ver! Solo por eso no se lo traigo, para que sepa quién soy yo, y se quede esperando con ganas!”

(Mirando hacia Matías)

“¿Sabes qué? No hay que armar tanto alboroto por un libro. ¡Seguramente se me va a olvidar de nuevo!”

(Pausa corta)

### Matías:

(Mirando a Rubén)

“Oye, es en serio. Necesito que me devuelvas el libro que te presté. Quiero que lo traigas mañana mismo porque lo necesito para el examen. ¡Espero que no te olvides!”

### Rubén:

(Piensa en voz alta mirando al público)

“Es verdad: Me lo ha pedido un montón de veces y siempre se me olvida”.

(Mirando a Matías)

“Tienes razón, reconozco que soy un despistado, intentaré traerlo mañana”.

# Taller 7

## Soy líder de mi vida



### Tema:

Reflexión sobre los estilos de liderazgo y la importancia de asumir responsabilidades.



### Duración:

60 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Cuáles son las características de un líder? ¿Cuáles son las cualidades más importantes del líder? ¿Cuáles son las responsabilidades de un líder? ¿Cómo puedo ser yo un líder?



### Materiales:

- Material de apoyo “Lista de las características de un líder”, una por participante.
- Lápices de escribir, uno por participante.
- Copia del cuento “Los dos halcones”, que aparece en el material de apoyo al final del taller.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Información relevante sobre los diferentes estilos de liderazgo, las características más importantes

de un líder, la importancia de un líder y sus responsabilidades.



### Preparación:

- Leer los módulos 4 y 5 de esta guía de aprendizaje.
- Sacar copia del material de apoyo titulado “Lista de las características de un líder”. Una por cada participante.
- Sacar una copia del cuento “Los dos halcones” para el orientador.
- Tener de apoyo una tarjeta de uso individual con las preguntas del análisis del cuento.
- Tener espacio amplio y arreglado para los trabajos en grupo y los círculos.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Identificando líderes”.** El orientador y los participantes reconocen a aquellas personas que les gusta asumir la responsabilidad de guiar a otros.
- **Actividad grupal: “Radiografía de un líder”.** Los participantes conocen las diferentes cualidades de un buen líder, buscando en equipo carteles por todo el salón, donde unos van vendados y otros deben asumir el papel de guías.
- **Actividad de cierre: “Los dos halcones: cuento para reflexionar”.** Los adolescentes reflexionan sobre la importancia de asumir responsabilidades.

## Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (15 MINUTOS):

#### “Identificando líderes”

1. Para iniciar la actividad, el orientador comenta a los participantes el tema del taller y añade que hay muchos estilos de liderazgo. Resalta que el objetivo del taller es poder reconocer cualidades y características de los buenos líderes.
2. El orientador les da la siguiente instrucción: “Todos los participantes deben tomarse de las manos y hacer diferentes figuras entre ustedes mismos. Yo voy a ir indicando las figuras que deben hacer. Cuando hayan terminado, deben avisarme, para así seguir con las siguientes figuras, hasta que indique que ha finalizado la dinámica”.
3. El orientador debe estar preparado para observar el proceso de creación de cada figura y ver cómo se organizan los adolescentes para hacerlo, cuántos asumen la responsabilidad, cómo actúan los participantes, cómo logran organizarse.
4. Los participantes se ponen de pie. El orientador les solicita que hagan un círculo tomados de la mano. El orientador les permite unos segundos para organizarse y formar el círculo. Deben estar tomados de las manos en todo momento.
5. Las siguientes indicaciones son:
  - Hagan un cuadrado.
  - Un triángulo.
  - Una hoja.
  - Un barquillo.
  - Un perro, etc.
 El orientador puede cambiar o agregar otras figuras.
6. Los adolescentes van haciendo las figuras que solicita el orientador.
7. Una vez terminada la actividad, la valoran a través de las siguientes preguntas:
  - ¿Cómo se sintieron?

- ¿Quién o quiénes asumieron organizar la creación de cada figura?
  - ¿Qué cualidades les conocen?
8. El orientador comenta la información generada por los participantes.



### Actividad grupal (35 MINUTOS):

#### “Radiografía de un líder”

1. El orientador le pide a los participantes que formen grupos de 3 integrantes. A continuación, le reparte una copia de las características de un líder a cada participante.
2. Les explica que cada uno debe intentar tomar una decisión individual, siguiendo las instrucciones que se encuentran en la hoja de trabajo.
3. Durante aproximadamente 10 minutos, todos procurarán hacer la selección de las características, colocándolas en orden de prioridad.
4. Una vez terminado el trabajo individual, el orientador determina que se haga una decisión grupal. En cada subgrupo se elegirá un “relator”, a quien corresponde anotar la decisión del grupo, para luego exponerla en la plenaria.
5. Durante aproximadamente 15 minutos, se desarrolla la discusión grupal en torno a la clasificación de las características de un líder.
6. Cuando todos los grupos hayan terminado, los relatores de los subgrupos presentan en plenaria los resultados.
7. El orientador guía el proceso y apoya a los participantes que necesiten ayuda.



### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

#### “Los dos halcones: cuento para reflexionar”

1. El orientador le pide a los participantes que formen un círculo y se sienten en el suelo. Una vez formado el círculo, el orientador comenta que cada uno posee características de líder, como

las mencionadas en la actividad anterior. Comenta que lo importante es saber que también podemos formarnos para asumir la responsabilidad de liderar un grupo o equipo. Todos tenemos la oportunidad de guiar equipos de estudio, de deportes, de la iglesia, en la comunidad, y lo podemos aprender, practicar y evaluar.

2. Les explica que va a leerles un cuento breve, sobre el cual reflexionarán al finalizar la actividad.
3. El orientador lee el cuento. Cuando termina, propicia un diálogo con los adolescentes para analizar la historia y hace preguntas:
  - “¿Quién era el líder en esta historia?”
  - “¿Qué características o estilo de liderazgo pudimos observar en él?”

Los participantes deberían poder resaltar detalles tales como: participativo, delega funciones, perseverante, humildad porque acepta que no puede saberlo todo, reconoce las habilidades de los demás, es creativo para encontrar soluciones, trabajo en equipo.

4. El orientador lidera la conversación y hace otra pregunta: “¿Cuál es la moraleja de esta historia?”
5. Para finalizar el taller, el orientador pide al grupo que se ponga de pie y que hagan una ronda para contestar: “¿Te gustaría ser líder?” (los participantes pueden responder sí o no), y por último: “¿Qué les pareció el taller?”. Se pide a los adolescentes que respondan con un gesto o sonido. El orientador inicia la ronda y luego, en orden, uno a uno hace su gesto o sonido.
6. Cuando todos hayan participado, el orientador agradece todo el esfuerzo por mantenerse interesados y da por concluido el taller.



### Referencias:

- Instituto de Educación para la Familia. *Manual de dinámicas de la Fundación Amaneceres. Medios terapéuticos y de enseñanza psicosocial para adolescentes*. Panamá, s/e, 2012.
- [www.gestion.org](http://www.gestion.org). (Consultado en diciembre de 2012).




**MATERIAL DE APOYO**

## 1. Lista de las características de un líder

### • Instrucciones:

Abajo hay una lista de doce características de un líder. Su trabajo consiste en enumerar esas características, colocando el número 1 en aquella que, a su entender, es más importante; el número 2 en la segunda característica más importante; hasta el número 12, en aquella que a su entender es la menos importante para un líder.

Características:	Individual	Grupal
Mantiene el orden durante todo el tiempo de la reunión.		
Es amistoso y sociable.		
Tiene ideas nuevas e interesantes; es creativo.		
Sabe escuchar y procura comprender a las demás personas.		
Es firme y decidido, no duda.		
Admite abiertamente sus errores.		
Procura hacer entender a todos.		
Promueve oportunidades para que todos los miembros ayuden en la solución de los problemas.		
Sabe elogiar con frecuencia y raras veces hace críticas negativas.		
Le gusta conciliar.		
Sigue rigurosamente las reglas y procedimientos.		
Nunca manifiesta rencor o insatisfacción.		

## 2. Cuento: Los dos halcones

Un rey recibió como obsequio dos pequeños halcones y los entregó al maestro de cetrería (arte de criar, adiestrar y proteger halcones y otras aves) para que los entrenara.

Pasados unos meses, el maestro le informó al rey que uno de los halcones estaba perfectamente, pero que al otro no sabía que le sucedía, no se había movido de la rama donde lo dejó desde el día que llegó.

El rey mandó a llamar a curanderos y sanadores para que vieran al halcón, pero nadie podía hacerlo volar. Al día siguiente, el monarca decidió comunicar a su pueblo que ofrecería una recompensa a la persona que hiciera volar al halcón.

A la mañana siguiente, vio al halcón volando ágilmente por los jardines. El rey le dijo a su corte, “Traedme al autor de este milagro.”

Su corte le llevó a un humilde campesino. El rey le preguntó: “¿Tú hiciste volar al halcón? ¿Cómo lo hiciste? ¿Eres acaso un mago?”

Intimidado, el campesino le dijo al rey: “Fue fácil, mi Señor, solo corté la rama y el halcón voló, se dio cuenta que tenía alas y se largó a volar”.

# Taller 8

## Contribuyo a hacer un mundo mejor



### Tema:

Promoción de valores de una ciudadanía activa y participativa.



### Duración:

45 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué es la paz? ¿Qué es la solidaridad? ¿Qué es la ciudadanía activa? ¿Qué es necesario para vivir en una cultura de paz?



### Materiales:

- Hoja de trabajo (material de apoyo).
- Lápices de escribir.
- Una hoja blanca o de rayas, por cada dos participantes.
- Cinta adhesiva.
- Cartulina con la silueta de una persona, puede ser en caricatura.
- Marcadores.
- Una hoja de rayas para la reflexión de cada participante.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: valores, respeto, manejo de conflictos, derechos humanos, prevención.



### Preparación:

- Leer el módulo 6 de esta guía de aprendizaje.
- Repasar el material de apoyo de este taller.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Relato”.** El orientador lee a los participantes un extracto que habla sobre una persona real que haya contribuido, o que contribuya en la actualidad, a hacer un mundo mejor a través de una ciudadanía activa y participativa.
- **Actividad individual y grupal: “Ser líder”.** El orientador divide la clase en parejas. Cada grupo de participantes desarrolla una lista de cualidades que debe tener un líder que representa valores positivos para una comunidad. Los grupos comparten su trabajo.
- **Actividad de cierre: “Reflexión”.** Los participantes reflexionan sobre la actividad. Cada uno de ellos dirá cómo se sintió durante el taller y qué cualidades tiene para ser un líder positivo en su comunidad.

## Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (15 MINUTOS):

#### “Relato”

1. El orientador lee a los participantes una breve biografía de Martin Luther King, Jr.
2. Le pide a los participantes que presten atención al relato, específicamente a las acciones que tomó el personaje para “contribuir a hacer un mundo mejor”.
3. Una vez que el orientador ha terminado de leer el extracto de la biografía, le pide a algunos voluntarios que respondan a algunas de las siguientes preguntas:
  - ¿Qué hizo el personaje para “contribuir a hacer un mundo mejor”?
  - ¿Qué puedes entender de la personalidad de Martin Luther King, Jr.?
  - ¿Qué tenía en contra y qué tenía a favor, creciendo en un país donde a las personas se les trataba diferente por el color de la piel?



### Actividad grupal (15 MINUTOS):

#### “Ser líder”

1. El orientador divide al grupo de participantes en grupos de dos integrantes y procede a entregarle a cada grupo, una página.
2. En la página en blanco, durante tres minutos, cada grupo debe enumerar la mayor cantidad de atributos que consideran que debe tener un líder que represente valores positivos para una comunidad.

3. Una vez que los 3 minutos hayan pasado, se procede a trabajar con la cartulina que tiene la silueta de una persona, y se le entrega un marcador a cada participante.
4. De manera aleatoria, cada participante escogerá el calificativo que le parezca más importante para un líder que represente una ciudadanía activa y participativa. Los adjetivos no deben repetirse.
5. Una vez que todos los participantes le hayan atribuido una cualidad al líder, el orientador leerá los adjetivos que se le dieron a ese líder.



### Actividad de cierre (15 MINUTOS):

#### “Reflexión”

1. El orientador les da las instrucciones a los participantes, a medida que les entrega una página de rayas. Tienen 10 minutos para reflexionar sobre el taller y sobre sí mismos.
2. Cada uno de los participantes trabajará, de manera individual, en las siguientes preguntas:
  - ¿Qué cualidades tengo para ser un buen líder? (mínimo cinco).
  - ¿Qué causa puedo apoyar en mi comunidad?
  - ¿Qué puedo hacer yo para apoyar a esa causa?
  - ¿Cuáles son mis obstáculos?
  - ¿Cuáles son mis fortalezas?
  - ¿Cómo voy a tomar acción para ayudar o apoyar a esa causa en mi comunidad?
3. Cuando los participantes han terminado, se les incentiva a que algunos voluntarios lean sus respuestas y las compartan con el resto del grupo.

 **MATERIAL DE APOYO**

## 1. Relato

Martin Luther King, Jr. nació el 15 de enero de 1929 y murió el 4 de abril de 1968. Durante su infancia, estudió en escuelas públicas donde se practicaba la segregación; es decir, la separación de acuerdo al color de piel.

En 1954, Martin Luther King, Jr. empezó a trabajar como pastor en una iglesia en Estados Unidos. Siempre fue un hombre muy trabajador y dedicado a luchar por los derechos civiles para los miembros de su raza. Cuando en 1954 se dio un altercado entre una pasajera que era discriminada y un conductor de un bus, Martin Luther King, Jr. lideró la huelga que logró que la Corte Suprema de Justicia declarara que la ley que solicitaba la segregación en los bus fuera eliminada, por violar los derechos humanos de las personas.

Martin Luther King, Jr. trabajó siguiendo las enseñanzas de Gandhi; y por once años, se dedicó a hacer apariciones e intervenir en cualquier lugar donde hubiera injusticias o protestas.

A los treinta y cinco años de edad, Martin Luther King, Jr. fue premiado al ser el hombre más joven en haber recibido un Premio Nobel de la Paz. Cuando se le anunció que había ganado, él dijo que donaría el dinero ganado para seguir luchando por los derechos civiles de las personas.

# Taller 9

## Aprendo haciendo y ganamos compartiendo



### Tema:

Fomento del interés en el servicio comunitario y voluntariado.



### Duración:

45 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué es el servicio comunitario y el aprendizaje-servicio? ¿Qué es el voluntariado? ¿Cuáles son los beneficios para la comunidad del servicio comunitario y el voluntariado?



### Materiales:

- Hojas de papel blanco o de rayas. Se necesita 1 hoja para cada participante.
- Lápices de escribir.
- Lápices de colores, marcadores de colores, crayones para dibujar.
- Cinta adhesiva.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: servicio comunitario, voluntariado.



### Preparación:

- Leer el módulo 6 de esta guía de aprendizaje.
- Sacar una fotocopia del material de apoyo titulado “¿Has sido voluntario?”, para leer a los participantes en la actividad “La búsqueda del tesoro”.
- Sacar una fotocopia, por cada cinco participantes, del material de apoyo titulado “Puntaje”, para la actividad “La búsqueda del tesoro”.
- Sacar una fotocopia, por cada tres participantes, del material de apoyo titulado “Causas y consecuencias del servicio comunitario voluntario” para la actividad “Mapas conceptuales”.
- Sacar una fotocopia, para cada participante, del material de apoyo titulado “Mi mapa conceptual” para la actividad “Mapas conceptuales”.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “La búsqueda del tesoro”.** El orientador divide al grupo en equipos de cinco personas. El orientador lee cinco preguntas para aprender sobre las experiencias de servicio comunitario y voluntariado de los participantes. Los participantes verifican, dentro de su equipo, para ver quién tiene una respuesta a las preguntas. Por cada respuesta, acumulan puntos. El equipo con más participantes que pueden contestar “sí” a las preguntas y que tiene más puntos al final, gana.
- **Actividad individual y grupal: “Mapa conceptual”.** El orientador guía a los adolescentes en una actividad grupal donde crean mapas con-

ceptuales, para definir y brindar ejemplos de los conceptos que están aprendiendo: el servicio comunitario y el voluntariado. Trabajando en equipos de tres miembros, los participantes preparan sus mapas conceptuales, los presentan al grupo y los exhiben en el salón.

- **Actividad de cierre: “La galería”.** El orientador les pide a los participantes que analicen dos mapas conceptuales diferentes de la exhibición. Los participantes reflexionan sobre similitudes y diferencias que observan, y sus causas.

### Descripción de las actividades del taller:



#### Dinámica para comenzar (10 MINUTOS):

#### “La búsqueda del tesoro”

1. El orientador divide a los participantes en equipos de cinco personas.
2. El orientador entrega una copia del material de apoyo titulado “Puntaje”, y un lápiz a cada equipo.
3. El orientador indica a cada equipo, que la columna de la izquierda es para el número de la pregunta, donde deben escribir una breve descripción de la pregunta; la columna derecha es para anotar el número de participantes que contestan “sí” a la pregunta.
4. Cada equipo asigna un “anotador” para escribir las preguntas y los puntajes en la hoja de papel.
5. El orientador lee las nueve preguntas que aparecen en el material de apoyo titulado “¿Has sido voluntario?”.
6. “El anotador” apunta cada pregunta en la columna izquierda y verifica si su equipo tiene participantes que puedan contestar “sí”, y apunta el número correspondiente en la columna derecha.
7. La dinámica continúa hasta que se hayan leído todas las preguntas.
8. Cada equipo calcula su puntaje. El que tiene más puntos gana.



#### Actividad grupal (25 MINUTOS):

#### “Mapa conceptual”

1. El orientador explica a los participantes que el aprendizaje-servicio es el aprendizaje que ocurre cuando una persona ofrece servicios voluntarios a la comunidad, en sectores donde existe una necesidad. El voluntario obtiene a cambio el aprendizaje del contenido académico, a la vez que aprende sobre la ciudadanía colaborativa y participativa.
2. El orientador le dice a los participantes que se mantengan en los mismos equipos de la actividad anterior.
3. El orientador le da a cada equipo una copia de del material de apoyo titulado “Causas y consecuencias del servicio comunitario voluntario”, y un lápiz.
4. El orientador le da 10 minutos a los participantes para que completen la tabla con la mayor cantidad de información posible.
5. El orientador le da a los equipos 2 minutos más para que un miembro de cada equipo circule entre los demás equipos, para recopilar aún más información del resto del grupo para su tabla.
6. Cuando terminan de recopilar la información, el orientador le pregunta oralmente a los participantes la siguiente pregunta: ¿De los ejemplos en la tabla, qué tipo de servicio comunitario te gustaría hacer en tu comunidad, y por qué?
7. El orientador le da a cada participante una copia del material de apoyo titulado “Mi mapa conceptual”. Les dice a los participantes que tienen 10 minutos para contestar la pregunta, completando el mapa conceptual individualmente.
8. Los participantes completan sus mapas conceptuales y los pegan en las paredes del salón con cinta adhesiva.



### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

#### “Galería”

1. El orientador le da a los participantes 10 minutos para leer los mapas conceptuales del resto del grupo.
2. Los participantes ponen atención a los patrones que se observan y reflexionan sobre las siguientes preguntas:
  - ¿Qué tipo de servicio comunitario es más popular entre mis compañeros? ¿Por qué?
  - ¿Qué oportunidades de servicio comunitario existen en nuestra comunidad?
3. El orientador les pide a los participantes que compartan oralmente sus respuestas sobre los mapas conceptuales que analizaron.



 **MATERIAL DE APOYO****1. ¿Has sido voluntario?"**

- ¿Quién ha brindado servicio comunitario como voluntario en un hospital?
- ¿Quién ha sido voluntario en un orfanato?
- ¿Quién ha sido voluntario en una finca?
- ¿Quién ha sido voluntario para una organización de servicio social?
- ¿Quién ha sido voluntario para una organización de protección civil?
- ¿Quién ha brindado servicio comunitario en una escuela?
- ¿Quién ha sido voluntario en un hogar de ancianos?
- ¿Quién ha participado como voluntario en una siembra de plantas?
- ¿Quién ha participado como voluntario en una limpieza de ríos y playas?

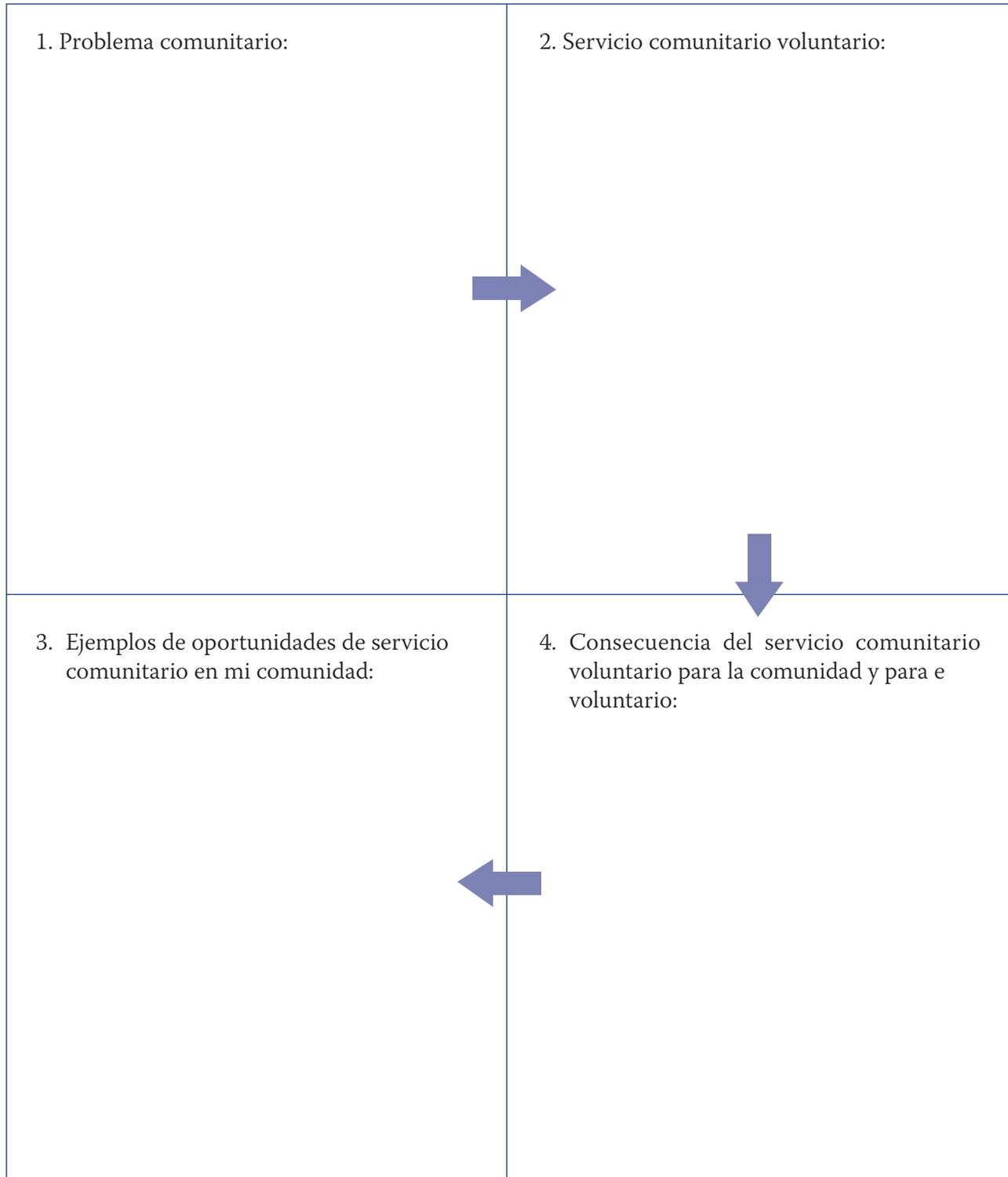
## 2. La búsqueda del tesoro: Puntaje

Pregunta	Puntaje
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	

### 3. Causas y consecuencias del servicio comunitario voluntario

Causa del problema que requiere el servicio comunitario	Ejemplo de servicio comunitario en...	Ejemplo de servicio comunitario que...	Ejemplos en mi comunidad
	Hospital		
	Orfanato		
	Organización de servicio social y comunitario		
	Organización de protección civil		
	Escuela		
	Hogar de ancianos		

## 4. Mi mapa conceptual



# Taller 10

## Buscando soluciones en comunidad



### Tema:

Motivación a participar en la solución de problemas comunitarios y en generar e innovar con ideas para la solución de problemas futuros.



### Preparación:

- Leer el módulo 6 de esta guía de aprendizaje.
- Imprimir una hoja de trabajo para cada participante. Ver esta hoja al final del taller.



### Duración:

60 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Conozco bien a mis compañeros de curso? ¿Por qué es importante conocer y relacionarse con las personas de la comunidad? ¿Cómo puedo buscar soluciones pacíficas y positivas a los problemas de la comunidad?



### Materiales:

- Papel blanco o de rayas.
- Hoja para imprimir. Dinámica para comenzar.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Ninguna.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Buscando a mis compañeros”.** Esta dinámica permite que los adolescentes se relacionen entre sí, se conozcan más y mejor, encuentren similitudes y diferencias, y generen sentido de comunidad.
- **Actividad grupal: “Busquemos soluciones en comunidad”.** Los adolescentes analizan algunos problemas comunitarios e intentan proponer soluciones para resolverlos de manera pacífica y positiva.
- **Actividad de cierre: “¿Qué aprendí y para qué me sirve?”.** Los adolescentes responden a esta pregunta y reflexionan sobre los aprendizajes que han adquirido en el taller.

### Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (15 MINUTOS):

#### “Buscando a mis compañeros”

1. El orientador comunica a los participantes que van a realizar una dinámica que se llama “Buscando a mis compañeros” y que trata sobre la búsqueda de soluciones a conflictos o proble-

mas que ocurren en la comunidad y que afectan a todos. Les comenta que, a través de varios ejercicios, van a ir conociendo y experimentando de qué se trata este concepto.

2. El orientador reparte a los adolescentes una hoja de trabajo. Cada participante debe tener su propia hoja.
3. El orientador les comunica que tienen 10 minutos para completar las frases que aparecen en la hoja de trabajo.
4. El orientador da la señal para comenzar.
5. El juego termina cuando todos los participantes hayan terminado de completar las frases.
6. El orientador hace las siguientes preguntas sobre la actividad:
  - ¿Cómo se sintieron haciendo esta dinámica?
  - ¿Conocieron cosas nuevas sobre sus compañeros?
  - ¿Por qué piensan que es importante conocerse y relacionarse con los compañeros?
7. El orientador permite que los adolescentes vayan respondiendo cada pregunta de manera voluntaria.
8. Luego de que han respondido, el orientador comenta que: “Es muy importante conocer, relacionarse y vincularse con las personas de la comunidad; en este caso, es la comunidad escolar, la comunidad educativa. En el barrio, sería la comunidad de vecinos; en la iglesia, sería la comunidad eclesial, etc. Es importante vincularnos y conocernos, para poder resolver los problemas y conflictos de una manera pacífica y positiva”.
9. El orientador les dice a los participantes que ahora realizarán otra dinámica.



### Actividad grupal (30 MINUTOS):

#### “Busquemos soluciones en comunidad”

1. El orientador explica a los jóvenes que van a realizar una actividad que se llama “Busquemos soluciones en comunidad”.
2. Les pide que se formen en grupos de 4 personas. Saldrán aproximadamente entre 9 y 10 grupos de 4 participantes, dependiendo de la cantidad total de adolescentes que tenga el curso.
3. Una vez formados los grupos, el orientador les pide que se sienten en círculo, puede ser en sus sillas o en el piso.
4. Luego de que se han sentado, el orientador les explica que cada grupo es una comunidad y que lo primero que deben hacer es ponerse un nombre. El que quieran, un nombre que los identifique. Por ejemplo: “Comunidad de los adolescentes positivos”, “Comunidad de los más chéveres”, “Comunidad paz y amor”, “Comunidad de los *brothers*”, etc.
5. Después de que tienen un nombre, el orientador les pide que designen a un “secretario”, que es quien va a escribir las ideas que surjan en el grupo. Debe tener papel para escribir.
6. El orientador les explica que cada comunidad deberá proponer soluciones pacíficas y armónicas para resolver un problema comunitario. Son problemas que afectan a todos. La regla es que todas las soluciones que propongan deben ser pacíficas e ir en beneficio de la gran mayoría. Pueden pensar en soluciones muy creativas, no usuales, cosas novedosas que puedan ayudar a que se resuelvan los problemas de la comunidad.
7. Ahora el orientador debe asignar un “problema comunitario” a cada uno de los grupos.
8. Sugerimos el siguiente listado de problemas, el orientador puede asignar un mismo problema a dos o tres grupos diferentes, dependiendo de la cantidad de grupos:
  - Hay mucha violencia en la comunidad, últimamente. En las últimas semanas ha habido varios robos, los niños no se atreven a jugar en la calle, se vive un clima de miedo y amenaza en el barrio.
  - Ha estado lloviendo muy fuerte y ha habido inundaciones en la comunidad. Cinco casas han quedado totalmente inundadas, las familias que vivían allí han tenido que aban-

donar sus hogares. Nadie les ha dado respuesta de qué pueden hacer.

- Los servicios de salud de la comunidad son deficientes. Hay muchas personas que se quedan sin ser atendidos. ¿Cómo se les puede ayudar? ¿Qué otras cosas se pueden crear para que la gente pueda recibir cuidados médicos?
  - El esposo de la Sra. María tuvo un accidente y está hospitalizado hace un mes, ella es una vecina muy querida, tiene 4 hijos y no trabaja. No tiene más familia. Como el señor está en el hospital, no tienen ingresos económicos hace un mes y no saben cuánto tiempo va a durar esta situación. En el trabajo del señor nadie se ha responsabilizado.
9. El orientador comunica a los adolescentes que tienen 20 minutos para hacer el ejercicio. Les recuerda que es sumamente importante que antes de ponerse a dar soluciones, analicen bien el problema. También le recuerda que todas las soluciones que propongan deben ser pacíficas y buscar el bienestar de todas las personas que integran la comunidad.
  10. El secretario debe ir anotando las soluciones que propone la comunidad. El orientador los motiva a ser creativos en sus soluciones.
  11. Es importante que el orientador se pasee por el salón y ayude a los participantes que lo necesiten.
  12. El ejercicio termina cuando hayan transcurrido los 20 minutos.
  13. Cuando haya pasado el tiempo, el orientador pide a los grupos que suspendan el trabajo.
  14. El orientador pregunta: ¿Qué grupo quisiera compartir su trabajo con el resto? Dependiendo del tiempo con el que se cuente, varios grupos pasan adelante y comparten su trabajo con la clase.

15. El orientador felicita a los adolescentes y los motiva a esforzarse por involucrarse en su comunidad, a conocer y a acercarse a sus compañeros, vecinos y familiares, y a intentar resolver los conflictos comunitarios de manera positiva.



### Actividad de cierre (15 MINUTOS):

#### “¿Qué aprendí y para qué me sirve?”

1. El orientador le pide a los adolescentes que se sienten cada uno en su puesto. Les explica que, para terminar, van a ir respondiendo, uno a uno, de manera breve y concreta, la siguiente pregunta: ¿Qué aprendí con este taller y para qué me sirve?
2. El orientador comienza la secuencia y dice qué aprendió con el taller y para qué le sirve ese conocimiento. Es importante que sea breve y preciso en lo que dice, para que el resto de los participantes lo imiten.
3. Los participantes van diciendo, uno a uno, qué aprendieron de la experiencia y para qué les sirve.
4. Cuando todos hayan pasado, el orientador agradece a los adolescentes su participación y pone fin al taller.



### Referencia:

- Fe y Alegría El Salvador. *Técnicas de educación popular*. Unidad de Educación Integral. El Salvador, 2012.

 **MATERIAL DE APOYO**

## 1. Hoja para imprimir

- Escribe el nombre del adolescente más alto del salón: \_\_\_\_\_
- Pregunta a 4 personas su fecha de nacimiento y escribe sus nombres y la fecha:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Escribe el nombre del compañero que tiene más mascotas: \_\_\_\_\_
- Escribe el nombre completo de la mamá de un compañero: \_\_\_\_\_
- Busca a un compañero que le guste la misma materia que a ti y escribe su nombre:  
\_\_\_\_\_
- Escribe el nombre de dos compañeros que vivan en tu mismo barrio:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Escribe el nombre de un compañero cuyo nombre comience con la misma letra que el tuyo:  
\_\_\_\_\_
- Pregúntale a tu orientador cuántos años tiene y escríbelo: \_\_\_\_\_

# Taller 11

## Represento mis intereses



### Tema:

¿Cómo expresarse y negociar con autoridades de manera respetuosa?



### Duración:

70 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Para qué sirve la reflexión? ¿Sobre qué es importante que reflexione periódicamente? ¿Cómo mejorar después de reflexionar? ¿Es natural que mis intereses y habilidades sean diferentes a los de mis compañeros y amigos?



### Materiales:

- Bolígrafos y marcadores.
- Papel blanco y cartulinas (grandes) o afiche de papel manila.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Ninguna.



### Preparación:

- Leer el módulo 3 de esta guía de aprendizaje.
- Leer el material de apoyo de este taller.
- Sacar 5 copias del caso que aparece en el material de apoyo de este taller.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Me veo ante la autoridad”.** Dinámica de grupo para que los participantes se expresen y observen tanto en sí mismos, como en otros, cómo suelen expresarse y comunicarse ante una figura de autoridad; y también, cómo suelen reaccionar emocionalmente.
- **Actividad individual y grupal: “Negocio con respeto”.** Ejercicio de lectura y análisis de un caso que ilustra sobre características, habilidades y acciones que fomentan la representación de intereses pacíficos y de negociación respetuosa con la autoridad.
- **Actividad de cierre: “Aprendemos de nuestras experiencias”.** La dinámica permite que los participantes compartan otras experiencias y recomendaciones que pueden ampliar la perspectiva en buenas prácticas para representar sus intereses, negociando con respeto ante la autoridad.

## Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (25 MINUTOS):

#### “¿Cómo me expreso ante la autoridad?”

1. El orientador explica a los participantes:

“Vamos a realizar un taller sobre cómo expresarse y negociar con autoridades de manera respetuosa, de una manera eficaz, sin exigir ni ofender. La dinámica nos va a ayudar a comprender cómo normalmente lo hacemos; y será importante que sin juicios, sino más bien como meros observadores, veamos objetivamente cómo nos manejamos en el día a día”.

2. El orientador solicita a los participantes que se dividan en 3 o 5 grupos, según el número de participantes (el orientador podrá pedir que se enumeren según la cantidad de grupos y luego indicar que cada persona con el mismo número será miembro del mismo equipo). Luego, les indica que van a hacer una actuación que durará máximo de 3 minutos, acerca de cómo solicitarían algo que quisieran a una o varias autoridades, incluyendo sus padres, maestros, directores, supervisores, directores de banda, tutores, etc. Los grupos deberán decidir quién hace qué papel, la actuación debe ser natural y no planificada. Puede haber varias escenas, siempre que se mantengan en el tiempo de 3 minutos. Algunos participantes asumirán el rol de participantes, otros de autoridad, otros de hijos, etc. Quienes hagan el papel de autoridad, deberán, en principio, decir que no a la petición al menos una vez. Los grupos han de ponerse de acuerdo y ensayar la actuación. Tiempo estimado: 10 minutos. (Si el número de participantes fuese muy grande, podría ser conveniente que las dramatizaciones se den solo dentro de los grupos; y que al final, los participantes solo compartan sus experiencias, luego de que uno o dos grupos voluntarios, hayan compartido su actuación).

3. Luego, el orientador le solicita a cada uno de los grupos que representen su actuación frente a todos los presentes.
4. Finalmente, el orientador solicita a los integrantes que se sienten en un círculo y compartan sus impresiones, con relación a las siguientes preguntas:

- ¿Qué sienten o piensan normalmente cuando piden algo a alguna autoridad y la respuesta es negativa, enojo o tristeza tal vez?
- ¿Suelen reaccionar, discutir o asumir alguna disposición de rebeldía, víctima o pelea?

El orientador ha de pedir voluntarios y/o asignar a un máximo de 3 personas para que compartan brevemente sus respuestas.

5. El orientador cierra la sesión indicando que la manera como expresamos nuestras solicitudes, al igual que las razones y fundamentos que tienen, influyen en gran medida en la respuesta que hemos de recibir. Reconoce que cada persona puede tener su propio estilo y personalidad, pero resalta que el respeto es respeto, y debemos aprender a representar nuestros intereses adecuadamente, siendo negociadores respetuosos con la autoridad. Añade que cuando reaccionamos agresivamente o negativamente ante un “no”, solemos agravar la situación y en múltiples ocasiones, generar conflictos, por lo que practicar y desarrollar buenas habilidades que nos ayuden en este sentido, es muy importante para el día a día y la convivencia pacífica.



### Actividad grupal (35 MINUTOS):

#### “Negocio con respeto”

1. El orientador abre la sesión indicando que la siguiente actividad les permitirá ver un buen ejemplo de negociación respetuosa con la autoridad.
2. El orientador pide a todos los participantes que se sienten en un círculo. Una vez el grupo está cómodo, el orientador manifiesta que: “Nego-

ciar respetuosamente con la autoridad es buscar llegar a un acuerdo o compromiso, por medio de la negociación de un conjunto de expectativas, establecidas anteriormente por la autoridad”.

3. El orientador indica que van a leer y analizar un caso en equipo; y que luego, han de hacer un ejercicio en grupo sobre el caso. El orientador solicita que se dividan en 5 grupos (dependerá del número de participantes, en consideración del tiempo disponible). Se distribuirá papel blanco, afiche de papel manila, bolígrafos y marcadores.
4. El orientador anuncia que va a leer el caso en voz alta y que todos pueden seguir la lectura con él; y que luego de la lectura, han de hacer el ejercicio. Aclara que pueden utilizar papel blanco o el afiche.
5. El caso es leído.
6. Una vez finaliza la lectura del caso, el orientador indica que los equipos deben trabajar juntos y resolver las preguntas del caso, a la vez que se pone a disposición para resolver cualquier inquietud. Les comenta que pueden usar papel blanco o el afiche, para tomar notas.
7. Tras terminar el tiempo, el orientador anuncia que juntos han de compartir las respuestas. El orientador fomenta la discusión, consultando a voluntarios o asignando la palabra, preguntando:
  - Las *características y habilidades* que Pedro mostró durante la reunión con la Subdirectora, que pudieron haber ayudado de manera positiva en el proceso de negociación.
  - Tres *acciones* tomadas por Pedro, que garantizaron que elementos concretos, reales y objetivos apoyaran su solicitud en su favor.
  - ¿Cuáles serían las características y habilidades contrarias a las de Pedro?
8. El ejercicio termina con una reflexión del orientador, quien resalta que en el día a día, vamos a encontrarnos en situaciones en que tenemos intereses y que tal y como fue en el caso de Pedro, para llegar a realizar nuestros intereses,

algunas veces vamos a requerir del consentimiento, facilitación, acuerdo, autorización, participación, apoyo o colaboración de autoridades; y que por ello, debemos aprender a cultivar, desarrollar y practicar las habilidades, actitudes, características y propuestas que tomen en consideración los intereses y expectativas de la autoridad, para representar nuestros intereses siempre con respeto y con ánimo de lograr soluciones y acuerdo. Resalta que ser educado, hablar de buenas maneras, de manera respetuosa, con lenguaje apropiado, mostrando agradecimiento, siendo cortés, reconociendo las expectativas, condiciones y posición de la autoridad, dando a conocer lo que desea y sugiriendo alternativas.



### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

#### “Aprendemos de nuestras experiencias”

1. El orientador inicia diciendo que la última parte de la sesión está dedicada a compartir experiencias y recomendaciones, de todos los participantes, acerca de cómo cada uno puede salir de la sesión, siendo un mejor negociador, respetuoso con la autoridad, capaz de representar sus intereses de manera positiva y no conflictiva.
2. Para hacerlo, indica que cada persona tendrá un máximo de 30 segundos para dirigirse al grupo, con una o dos recomendaciones de su propia experiencia. Añade que circulará una pluma que dará la palabra a quien la tenga.
3. El orientador está pendiente de tomar nota sobre las cualidades nuevas aportadas por los participantes.
4. Una vez todos los participantes han compartido recomendaciones de su experiencia, el orientador hará un resumen, a partir de sus notas.
5. Para cerrar la sesión, el orientador indicará que durante el día pudieron ver cómo solemos comportarnos cuando pedimos algo ante una

autoridad, sin tener presente muchas veces elementos básicos como la educación. También, comenta que el caso ilustró cómo un joven, siempre con disposición a mantener una convivencia pacífica, se organizó para presentarse ante la autoridad, hablando y solicitando, sobre la base de hechos reales, concretos y objetivos, incluso validados por otras autoridades, con propuestas de varias soluciones incluidas y sobre todo, tomando también en cuenta las expectativas que la autoridad tenía de él. Eso nos hace pensar, que si bien en muchos casos ser respetuosos, educados y buenos comunicadores es fundamental, algunas circunstancias requieren un poco más que eso, pero igualmente, pueden ser posibles. Finalmente, manifiesta que las experiencias de todos los participantes

y sus recomendaciones han sido valiosas para enriquecer la clase e invita a los participantes a consultar con amigos, familia, orientadores u otras personas de su confianza, sobre cómo manejarse en ciertas situaciones, con el objetivo de mejorar y desarrollar buenas habilidades de negociación.



### Referencia:

- Taller “Negociar respetuosamente con la autoridad”, Creative Associates International.

(Esta sesión tiene derecho de autor de Creative Associates Internacional. Está prohibido reproducir este material sin autorización escrita de Creative Associates Internacional).



 MATERIAL DE APOYO

## 1. Caso ficticio: entendiendo las bases de la negociación

(1) El colegio de El Nepal ha establecido como horario de entrada regular las 7:30 a.m. y de salida las 5:00 p.m., por tener un programa obligatorio para los participantes, después de la hora de clase. Los participantes tienen prohibido salir antes de las 5:00 p.m. Las clases terminan generalmente a las 1:00 p.m. El reglamento del colegio establece todas las condiciones de horarios y actividades obligatorias, al igual que las excepciones aplicables. (*Expectativas generales de la autoridad*).

(2) Pedro es un excelente nadador y es parte de un club de triatlón en Panamá. Ha resultado con los puntajes más altos y se perfila como un “competidor de primera línea”, por estar catalogado como uno de los posibles ganadores de la renombrada competencia internacional “Hombre de Hierro” (*IRONMAN*). El entrenador de Pedro le ha dicho que los competidores de primera línea van a recibir un entrenamiento especial y que para él sería una gran oportunidad participar de este entrenamiento. El entrenamiento es 6 días a la semana, de 3:00 p.m. a 5:00 p.m., disponible de lunes a sábado, por un período de dos meses; y se recomienda que se atienda al menos 3 días a la semana. (*Intereses y oportunidades de Pedro*).

(3) Dado que el equipo de triatlón no tiene relación alguna con las actividades organizadas por el colegio, Pedro no está seguro de si va a poder aprovechar la oportunidad. Pedro se dispone a leer el reglamento, para conocer las reglas y excepciones, pues tiene mucho interés de aprovechar el entrenamiento, pero también, de mantener una buena relación, en todo momento, con las autoridades de su colegio, pues es un joven convencido de que los conflictos son innecesarios y prevenibles, en la mayoría de los casos; y también, por tener confianza de poder plantear su situación de una buena manera y lograr el apoyo de su colegio. (*Actitud y habilidades*).

(4) Pedro revisa la normativa y encuentra una disposición que indica que, según las circunstancias, si hubiese alguna actividad que pudiese contribuir al desarrollo integral del adolescente, las autoridades del colegio podrían evaluar y conceder una excepción. Pedro estima que su caso debe ser considerado y se dispone a prepararlo: consigue notas del club de triatlón y de las autoridades deportivas, las que plantean su perfil de buen deportista; y también, una nota que describe, en detalle, el programa especial del que podría ser parte, siempre que tenga disponibilidad de horario. También, escribe una nota de solicitud formal, explicando todos los antecedentes, haciendo mención de la disposición del reglamento y planteando tres opciones para la consideración de las autoridades del colegio, indicando cuál es su preferida y por qué. En resumen, Pedro solicita una reunión, entrega la nota y propone para consideración varias opciones: a) autorización para ausentarse toda la semana, para aprovechar al máximo la oportunidad; b) autorización para ausentarse 3 días de la

semana, para poder entrenar al menos 4 días; y c) autorización para ausentarse 2 días a la semana, para entrenar por lo menos el mínimo de días sugerido. (*Actitud, flexibilidad, elementos objetivos y alternativas*).

(5) La reunión con la Subdirectora del colegio se agenda. Pedro agradece a la Subdirectora la consideración de escucharle, presenta su situación y aporta la documentación. La Subdirectora estima que Pedro es un joven cortés y educado, por tener la consideración de agradecer y por sus maneras en general. Durante la reunión, Pedro se maneja con lenguaje apropiado y respetuoso. En la primera parte de la reunión, la Subdirectora plantea que dos meses es demasiado tiempo y que su ausencia puede llegar a perjudicarlo en otros aspectos. Pedro mantiene la calma y le plantea la situación desde otra perspectiva: cumpliendo con sus deberes académicos hasta la 1:00 p.m., cada día, las actividades extracurriculares que contribuyen a su formación integral pueden ser comparadas con las habilidades de organización, liderazgo, trabajo en equipo, salud integral y manejo de tiempo, que el entrenamiento especial va a proporcionarle. La Subdirectora asiente en ciertos aspectos y Pedro la empieza a percibir más receptiva, pero aún no llegan a un acuerdo. Pedro le consulta si prefiere evaluar la situación un día más, consultarlo si hace falta con su equipo y volver a conversar al final de la semana. La Subdirectora le indica que está de acuerdo. (*Características y habilidades*).

(6) Esa misma tarde, Pedro conversa con su orientador y le pide su apoyo y guía. Él indica que han de conversar con la Subdirectora y reportar el alto rendimiento de Pedro en equipos deportivos del colegio, al igual que sus calificaciones de los últimos dos bimestres, para que note que es un adolescente responsable. Pedro agradece el apoyo. (*Elementos objetivos*).

(7) Al día siguiente, Pedro es llamado al despacho de la Subdirectora para conversar sobre el tema. La Subdirectora le comenta que su orientador de educación física la visitó y compartieron información relevante sobre su caso. También, le comenta que estuvo considerando la situación y conversando con varios de sus orientadores. La Subdirectora le comunica que el colegio ha decidido concederle la autorización de tres días a la semana, pero resalta que durante dos días a la semana, deberá estar en las actividades organizadas por el colegio, durante las tardes. (*Decisión*).

### 1.1. Ejercicio:

- Identifica 4 **características y habilidades** que Pedro mostró durante la reunión con la Subdirectora, que pudieron haber ayudado de manera positiva en el proceso de negociación.
- Menciona 3 **acciones** tomadas por Pedro, que garantizaron que elementos concretos, reales y objetivos apoyaran la solicitud a su favor.

# Taller 12

## Expreso mi desacuerdo de manera apropiada



### Tema:

Proceso para mostrar desacuerdo de manera respetuosa.



### Duración:

70 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Cómo muestro desacuerdo de manera respetuosa? ¿Cómo expreso mis deseos, emociones o peticiones?



### Materiales:

- Bolígrafos y marcadores.
- Papel blanco y cartulinas (grandes), o afiche de papel manila.
- Hojas de trabajo (material de apoyo).



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: desacuerdo, respeto.



### Preparación:

- Leer los módulos 1 y 2 de esta guía de aprendizaje.
- Leer notas y materiales de apoyo del taller.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Tú me pides, yo decido”.** Dinámica de grupo en que se vive una experiencia intensa de instrucciones, solicitudes, aceptaciones y rechazos, de una persona hacia otra, la cual hace que los participantes se hagan conscientes de que hay peticiones que querrán aceptar y otras que preferirán rechazar.
- **Actividad individual y grupal: “Un guion para consideración”.** Ejercicio de consideración de lineamientos para escribir un guion y representar una escena en la que se emiten y/o reciben peticiones, críticas o quejas, de manera apropiada.
- **Actividad de cierre: “Reflexionamos y aprendemos juntos”.** Ejercicio de reflexión, entre el orientador y todos los participantes.

### Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (20 MINUTOS):

#### “Tú me pides, yo decido”

1. El orientador explica a los participantes: “Vamos a realizar un taller sobre desarrollo de

habilidades para expresar nuestro desacuerdo de manera respetuosa ante otras personas”. Por medio de varios ejercicios y dinámicas, van a aprender a rechazar las demandas de los demás respetuosamente y a expresar sus deseos, emociones o peticiones adecuadamente.

2. El orientador indica que deben trabajar con una pareja y que la pueden elegir. Una vez cada persona tiene su pareja, el orientador pedirá que se sienten una frente a la otra y que por los próximos 3 minutos, un miembro de la pareja debe dedicarse a hacerle proposiciones, propuestas y solicitudes de todo tipo, como si se encontraran en la vida diaria; y a su vez, la otra pareja debe evaluar las propuestas y manifestarle si está de acuerdo o si no.
3. Luego de tres minutos, deben invertir los roles; y en esta ocasión, quien respondía ahora pregunta y viceversa. El orientador añade que, además de solicitudes, pueden expresar posiciones o juicios; y la otra persona deberá, igualmente, expresar si está de acuerdo o no.
4. El orientador distribuye el material de apoyo 1, el cual tiene una lista de ejemplos de temas o asuntos sobre los que pueden basar su conversación. Señala que deben procurar tomarse la propuesta totalmente en serio, “como si fuera en la vida real”.
5. La dinámica se realiza, luego el orientador pide al grupo que hagan un gran círculo y se sienten.
6. El orientador guía una reflexión y ejercicio de compartir, dando la palabra a voluntarios o pidiendo la opinión de los participantes directamente, a quienes entregará una pluma, como señal de su derecho de hablar.
7. La conversación se basará en las siguientes preguntas:
  - ¿Hubo algún momento en que perdieron la calma o se sintieron “atacados, heridos o presionados”?
  - ¿Fue fácil decir que no, o manifestar su opinión diferente?
  - ¿Llegaron a aceptar o a decir que sí en algún momento, cuando en realidad querían manifestar una opinión o deseo diferente?

8. El orientador cerrará la sesión indicando que está bien decir que no o mostrar desacuerdo, pues es nuestro derecho. Resalta que, especialmente, cuando recibimos comentarios no respetuosos o proposiciones no debidas, es aún más importante ser firmes, establecer nuestros límites y manifestar nuestro desacuerdo. Sin embargo, es muy importante que todo desacuerdo, negativa o rechazo la hagamos expresándonos con calma, sin perder la razón, de manera pacífica y buscando en todo momento prevenir conflictos y fomentar soluciones pacíficas, respetando a la otra persona, su integridad, su dignidad y su autoridad.
9. El orientador añade que la próxima actividad les facilitará varias recomendaciones y algunas “líneas de diálogo” que pueden ser de utilidad, cuando se enfrentan a situaciones en las que quieren mostrar su desacuerdo o decir que no.



### Actividad grupal (40 MINUTOS):

#### “Un guion para consideración”

1. El orientador abre la sesión indicando que van a hacer un ejercicio que trata de escribir un guion de dos personajes e interpretarlo. Comenta que un miembro del equipo actúa como “receptor” de una *petición, crítica o queja*; y otro actúa como “emisor” de la petición, crítica o queja. Puntualiza que el objetivo es que el diálogo del guion plantee de la manera más apropiada posible, tanto la emisión de una petición, crítica o queja, como la respuesta del receptor ante esta. Especifica que la escena no debe durar menos de 20 segundos, ni más de 1 minuto, pues todos los equipos van a leer su guion cuando terminen. Resalta que el guion debe ser escrito en consideración de los lineamientos entregados para cada personaje. Señala que hay un lineamiento para el “receptor” y otro para el “emisor”. Aclara que la escena sobre la que se va

a escribir el diálogo, puede ser inventada por los miembros del equipo, pero que también pueden escribir el diálogo sobre la escena que se describe como ejemplo en el siguiente párrafo. Sugiere tomen en consideración que solo tienen 20 minutos para hacer el diálogo completo de la escena y que sean realistas por el tiempo. Comenta que las instrucciones están también en la hoja del ejercicio y que estará a disposición, en caso de inquietudes.

2. El orientador solicita a los adolescentes que elijan una pareja para trabajar y entrega a cada pareja los lineamientos para escribir el guion, para ambos personajes. El ejercicio inicia.
3. Una vez el tiempo termina, el orientador indica que los participantes deben sentarse en un círculo y que se deben presentar para leer su diálogo ante todos.
4. El orientador agradece a todos por el excelente trabajo e indica que, en el último ejercicio del día, han de reflexionar sobre el proceso de escribir el guion de acuerdo a los lineamientos, pero que es importante que tengan presente que si bien los lineamientos pueden servir, no representan una receta fija ni una verdad absoluta. Resalta que el lenguaje corporal dice tanto como el lenguaje verbal; y por ende, resalta que la expresión se debe cuidar en todos sus ámbitos. Les invita a que reflexionen y consideren las líneas planteadas, tanto para los emisores como los receptores, y que estimen cómo pueden serles de utilidad para expresar sus desacuerdos de manera apropiada.



### Actividad de cierre

(10 MINUTOS):

#### “Reflexionamos y aprendamos juntos”

1. Para cerrar el taller, el orientador llama al grupo a un círculo y les indica que juntos han de reflexionar sobre varias preguntas, para aprender de la experiencia:
  - ¿Qué fue lo más importante que aprendieron el día de hoy?
  - ¿Qué otra experiencia o conocimiento puedo compartir para complementar el aprendizaje de mis compañeros?
2. El orientador cierra la sesión reflexionando que el día de hoy se encontraron con sus emociones y reacciones espontáneas, ante comentarios, solicitudes y calificaciones de otras personas, comprendiendo que es importante mantener respeto, expresar cuáles son sus límites y mostrar su desacuerdo de manera apropiada. Añade que también consideraron lineamientos para escribir un guion y representar una escena en la que interpretaron un papel como emisores o receptores de peticiones, críticas o quejas, de una manera más apropiada.
3. Finaliza diciendo que si los deseos, opiniones y creencias que tienen, llegan a ser diferentes a los de otra persona, es importante que piensen, tal y como lo hicieron en el ejercicio de escribir el guion, cuál es la manera más respetuosa y adecuada de hacerlo, para promover la convivencia pacífica y prevenir conflictos.



#### Referencia:

[http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado6\\_2.pdf](http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado6_2.pdf). (Consultado en diciembre de 2012).

 MATERIAL DE APOYO

## 1. “Tú me pides, yo decido”

### Ejemplos:

- ¿Vamos a la playa este fin de semana? (amigo).
- Te veo más gorda (hermana).
- No puedes salir de la casa este fin de semana (papá).
- ¿Quieres ir de compras? (mamá).
- ¿Quieres alcohol? (amigo).
- Está prohibido que tires basura (policía).
- Estás castigado (orientador).
- Tienes el cabello feo (amigo).
- No puedes salir con tus amigos (mamá).
- No quiero que sigas saliendo con ese grupo de amigos (novia).
- Más te vale que llegues temprano (papá).
- Está prohibido fumar (Director).
- No puedes ir a la fiesta (mamá).
- ¿Quieres venir conmigo a la fiesta? (orientador).
- Ese traje te queda horrible (amiga).
- No sirves para nada (compañero de clases).
- Quiero que me traigas mi cuaderno y que me compres un jugo (compañero de clases).
- Préstame dinero de tus ahorros (amigo).
- No te voy a pagar lo que te debo (amigo).

**Nota:** La lista es solo una referencia. Las parejas pueden hacer las afirmaciones, negaciones, solicitudes o cuestionamientos que quieran en su diálogo, y se debe decir qué “role” está jugando. Por ejemplo, dice que está castigado como orientador o como padre.

## 2. Un guion para consideración

Se trata de escribir un guion de dos personajes e interpretarlo. Un miembro del equipo actúa como RECEPTOR de una *petición, crítica o queja*; y otro actúa como EMISOR de la petición, crítica o queja. El objetivo es que el diálogo del guion plantee, de la manera más apropiada posible, tanto la emisión de una petición, crítica o queja, como la respuesta del receptor ante esta. El diálogo no debe durar menos de 20 segundos, ni más de 1 minutos. El diálogo del guion debe ser escrito en consideración de los lineamientos entregados para cada personaje. Hay un lineamiento para el RECEPTOR y otro para el EMISOR. La escena, puede ser inventada por los miembros del equipo, quienes también pueden escribir el diálogo sobre la escena que se describe como ejemplo en el siguiente párrafo.

Por ejemplo: si Juan y Luisa van a ser pareja y ambos deciden que Luisa será la “emisora” y Juan el “receptor”, el siguiente paso es que cada uno tome los lineamientos para escribir el guion que corresponden a su personaje. Luego, deben definir sus personajes; por ejemplo, ambos han decidido que quieren interpretar a un orientador (RECEPTO) y a un adolescente (EMISOR); y que Luisa ha de ser el orientador de Matemática de Juan, mientras que Juan ha de ser un mal estudiante de Matemática. Ambos han de leer sus respectivos lineamientos de guiones, antes de empezar a escribir, para ganar una idea de qué frases pueden ser de utilidad más adelante. Una vez ambos hayan terminado, iniciarán un intercambio de ideas para decidir sobre qué va a tratar la escena de la que van a escribir el guion. Por ejemplo: “Deciden que la escena va a tratar de Juan quejándose ante Juana, por haberle dado una evaluación baja del trabajo que presentó, especialmente, porque Luisa no atendió la primera solicitud de Juan de revisión, pues sencillamente pensó que era “normal” que Juan tuviera una calificación baja. Juan se fue a casa y revisó minuciosamente todo y se dio cuenta de que Luisa olvidó contar los puntos de una sección completa y está determinado a hacerla sentir mal y hacerle notar su error ante sus compañeros, cuando se dirija a ella en el salón de clases”. ¿Cómo la guía para escribir el diálogo puede traducir esta escena en la expresión del desacuerdo de Juan de la manera más adecuada?

### 2.1. Lineamientos para el guion del EMISOR de la petición, crítica o queja

- Relájate.
- Piensa en cuál es la petición, crítica o queja.
- Piensa en cómo expresarla:
  - ◆ Describiré la situación de la manera más concreta posible; sin rodeos y sin juzgar a la otra persona (sin mensajes “deberías...”).
  - ◆ Expresaré cómo me afecta la situación, usando “mensajes yo” con voz calmada, directa.
  - ◆ Me pondré en el lugar del otro y expresaré cómo creo que se siente.
  - ◆ Le solicitaré soluciones: “¿Qué piensas que podemos hacer?” “¿Cómo crees que podríamos solucionarlo?”
  - ◆ Le propondré soluciones: “¿Qué te parece si...?”
- Piensa en cómo puede reaccionar la otra persona:
  - ◆ Aceptando la petición, crítica o queja; en tal caso, le daré “refuerzos”: se lo agradeceré, le elogiaré, le demostraré afecto, le expresaré mi alegría.

- No aceptándola, no haciéndome caso o enfadándose y poniéndose a la defensiva; en tales casos, no perderé la calma, le concederé al otro el derecho a que diga que no, ya que tiene libertad de organizar su vida y negarse a conductas o acciones que considere inadecuadas, pero le insistiré en que hay que buscar soluciones en un plazo de tiempo y le avisaré de mi conducta o acción en el futuro.
- Si veo que la otra persona no va a cambiar nunca su conducta conforme a mi petición, pensaré si debo acudir a autoridades o mayores por guía o ayuda, o si realmente no es algo relevante y sencillamente, puedo asumir aceptarlo. También pensaré en cómo relacionarme con esta persona para no sentirme molesto.
- Piensa en el momento más adecuado para formular la petición, crítica o queja.
- Formula la petición, crítica o queja según los pasos que has pensado.

## 2.2. Lineamientos para el guion del RECEPTOR de la petición, crítica o queja

- Me relajo.
- Escucho la petición, queja o crítica: defino bien la situación y pido aclaración, si no entiendo algo.
- Analizo la petición, crítica o queja. Me pregunto: ¿Quién me hace la petición, crítica o queja? (¿me conoce?, ¿sabe de qué habla?, ¿en qué estado emocional se encuentra esa persona?, ¿tiene base para decir lo que dice?) ¿Me interesa afrontarla ahora? ¿Es la petición, crítica o queja apropiada o inapropiada por lo que plantea y/o por la manera como la expresa?
- Si decido que NO me interesa afrontar la petición, crítica o queja; en ese momento, utilizaré técnicas (una o varias) para responder:
  - “Es posible, puede que tengas razón. Sin embargo, yo...”
  - Aplazamiento asertivo. Aplazar la respuesta que vayamos a dar, hasta que uno y otro nos sintamos más tranquilos y capaces de responder correctamente. “Si te parece lo hablamos con calma mañana”
  - Ignorar. Proseguir la conversación sin tomar en consideración aquellas manifestaciones que nos parecen inapropiadas. Esto dependerá de la relevancia, contenido y forma.
  - Utilizar el humor para relajar el ambiente.
  - Pregunta asertiva. Lograr que nos especifique más, para así tener claro a qué se refiere y en qué quiere que cambiemos; y podamos determinar si su proposición es malintencionada o si es algo que plantea sin pensar. “¿Qué es exactamente...?”
- Si decido que me interesa afrontar la petición, crítica o queja en ese momento:
  - No negaré la evidencia ni me justificaré, reconoceré lo que hay de verdad en lo expuesto por la otra persona.
  - Expresaré sentimientos de manera tranquila.
  - Me pondré en el lugar de la otra persona. “Entiendo cómo te sientes...”
  - Emitiré mensajes “yo” reflejando cómo me siento ante la petición, la acusación, la crítica o la queja. “Me gustaría que la próxima vez seas más cuidado con lo que dices y con el modo en que lo dices”. “Me siento muy mal cuando...” “Te agradezco que me avises...”
  - Le dejaré claro si quiero, o no, cambiar de conducta o acceder a su petición.
  - Puedo pactar o negociar, de tal forma que pueda mantener mi conducta pero la inconformidad de la otra persona se reduzca.

# Taller 13

## Aprendo de las críticas constructivas



### Tema:

Cómo identificar y responder a las críticas constructivas de manera no conflictiva.



### Duración:

45 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué es una crítica constructiva? ¿Cómo recibir una crítica constructiva correctamente? ¿Para qué nos sirven las críticas constructivas?



### Materiales:

- Una página de rayas por cada participante.
- Lápices de escribir.
- Tiza blanca y de colores.
- Cinta adhesiva.
- Cartulina con el modelo para dar una crítica constructiva



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: sociedad, crítica, censura, convivencia y empatía.



### Preparación:

- Leer los módulos 1 y 2 de esta guía de aprendizaje.
- Estudiar el material de apoyo.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar:** “¿A qué se refiere?”. El orientador les muestra a los participantes una cita de un autor, que hace referencia al manejo de la crítica constructiva.
- **Actividad individual y grupal:** “En los zapatos del otro”. El orientador da una breve explicación de lo que son las críticas constructivas, diferentes reacciones, y cómo dar la crítica constructiva. Se le va a entregar una página de rayas a cada participante para que diseñe una serie de críticas constructivas, a partir de un modelo que el orientador presentará en una cartulina y basándose en una serie de situaciones que el orientador va a leer.
- **Actividad de cierre:** “Poniéndolo en marcha”. Los participantes son agrupados en parejas y deben criticar algo de su compañero, con el fin de que este pueda crecer como persona y que pueda aprender algo positivo de dicha crítica. Una vez tengan el modelo listo con la crítica desarrollada de la manera apropiada, se la deben dar al compañero. Al final del taller, todos reflexionan acerca de cómo se sintieron y dan sus ideas.

## Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (10 MINUTOS):

#### “¿A qué se refiere?”

1. El orientador les muestra (o lee) a los participantes la frase escrita por J.W. von Goethe: “Es gran virtud del hombre sereno oír todo lo que censuran contra él, para corregir lo que sea verdad y no alterarse por lo que sea mentira”.
2. Con tizas de colores, el orientador va a subrayar la primera parte de la cita: “Es gran virtud del hombre sereno oír todo lo que censuran contra él”. Luego de subrayarla, procederá a preguntarles a los participantes que digan qué significa la palabra virtud. Una vez la palabra ha sido definida en un término más accesible al grupo, se reescribe la frase nuevamente debajo de la siguiente manera: “Es gran (capacidad, fuerza/fortaleza, decencia, etc.) del hombre...”
3. Luego de haber discutido la palabra virtud, se procede a discutir la palabra sereno. Cuando se haya establecido un sinónimo para la palabra, se continúa escribiendo la frase de la siguiente manera, “(...) (calmado) oír todo lo que (...)”.
4. Se procede a la última palabra, que puede traer dudas en la primera parte de la oración, y se discute una definición o un sinónimo para censura. Al establecer la definición o sinónimo para la palabra censura, se procede a terminar de escribir la frase, (...) (critican, juzgan, suprimen) contra él.
5. Luego de haber analizado las palabras de la primera parte de la oración, se procede a analizar el contenido completo de la misma que ha sido reescrita: “Es de gran fortaleza del hombre calmado oír todo lo que critican contra él”.
6. El orientador escoge una tiza de otro color y subraya la siguiente sección de la cita: “para corregir lo que sea verdad”. Se procede a pedirle a los participantes que comenten acerca del significado de esa parte de la frase y si quieren reescribirla

con otras palabras. Si los participantes no desean reescribirla, se escribe igual como el original.

7. Por último, se escribe la última porción de la frase: “y no alterarse por lo que sea mentira”. Se les invita a los participantes a que comenten acerca del significado de alterarse y mentira. Si los participantes desean, se reescribe esa última parte de la cita, y si no, entonces se mantiene igual.
8. Una vez que la cita se ha analizado por partes, se continúa analizando la cita completa y se les pregunta a los participantes las siguientes preguntas:
  - ¿Por qué es una fortaleza “oír todo lo que dicen contra él”?
  - ¿Cómo reaccionan ustedes ante la crítica?
  - ¿Todas las críticas son buenas/malas?



### Actividad grupal (20 MINUTOS):

#### “En los zapatos del otro”

1. El orientador le explica a los participantes que van a trabajar individualmente para crear tres críticas constructivas, basándose en el modelo presentado en la cartulina, y en tres situaciones hipotéticas.
2. El orientador deberá explicarle a los participantes que, a pesar de que el modelo tiene algunas palabras de ejemplo, ellos pueden y deben cambiar algunas, de manera que suene como si fueran ellos quienes, de hecho, están dando una crítica constructiva.
3. El orientador procede entonces a mostrar la cartulina con el modelo y se asegura de que se encuentre situada en un lugar donde todos los participantes puedan verla. Una vez se encuentra seguro de que los participantes están listos, lee las tres situaciones y las escribe en el tablero, para que los participantes puedan trabajar individualmente.
4. Una vez todos hayan finalizado, algunos participantes podrán leer cómo desarrollaron el modelo con alguna de las situaciones.



### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

#### “Poniéndolo en marcha”

1. Para finalizar el taller, el orientador agrupa a los participantes en parejas.
2. Durante el cierre, cada uno va a diseñar el modelo de la crítica constructiva, con algo que le quieran decir a su compañero de manera constructiva, considerando antes de qué manera ese comentario va a ayudar a su compañero a ser mejor persona.
3. Los participantes deben estar preparados, tanto para dar su crítica constructiva, como para recibir una de parte de su compañero.
4. Al finalizar el ejercicio, los participantes podrán expresar cómo se sintieron. Si consideraron que

fue una actividad enriquecedora o no, si apreciaron la crítica que les hicieron, o si se sintieron agredidos; de ser así, deben decir por qué y cómo les hubiera gustado que se los dijeran.



### Referencias:

- <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/manejo-critica.html>. (Consultado en diciembre de 2012).
- <http://liderazgoequilibrio.wordpress.com/tag/criticas-constructivas/>. (Consultado en diciembre de 2012).
- <http://bloggestion.com/gestion/2006/12/23/criticas-constructivas/>. (Consultado en diciembre de 2012).



 **MATERIAL DE APOYO**

## 1. Modelo de crítica constructiva

1. **El objetivo es informar** → Describir el comportamiento que se va a criticar (sin juzgar o generalizar) y expresar un sentimiento.

◦ **Ejemplo:** “Yo me siento \_\_\_\_\_ cuando tu \_\_\_\_\_”.

2. **Se debe cuidar la relación** → Expresando algo positivo, entendimiento y aceptando parte de la responsabilidad.

◦ **Ejemplo:** “Normalmente haces muy bien/Me gusta mucho que \_\_\_\_\_. Entiendo que para ti \_\_\_\_\_, y tal vez yo también a veces lo hago”.

3. **Pedir un cambio** → Pedir un cambio, pedir sugerencias, proponer una solución, e intentar llegar a un acuerdo.

◦ **Ejemplo:** “Me gustaría que \_\_\_\_\_, qué se te ocurre que podríamos hacer para \_\_\_\_\_. Tal vez podríamos solucionarlo si \_\_\_\_\_”.

4. **Reforzar** → Acentuar cualquier comportamiento positivo, aun si no se ha conseguido un cambio.

◦ **Ejemplo:** “Me alegro que lo hayamos hablado” / “Agradezco haber tenido la oportunidad de hablarlo contigo”.

**Nota:** Se pueden y deben cambiar palabras. Cada persona debe dar una crítica constructiva en su propia manera y en sus propias palabras, pero siguiendo el modelo.

◦ **Situaciones:**

- Una hermana se pelea con su hermano menor, porque constantemente entra a su cuarto y revisa sus cosas.
- Un muchacho se pone bravo con su mejor amigo, porque a pesar de estar en el mismo grupo para un proyecto, el amigo no hizo nada para aportar al trabajo.
- Una mamá regaña a su hija por no estudiar lo suficiente y no llegar temprano.

# Taller 14

## Manejo los conflictos y crisis de mi ambiente



### Tema:

Identificar estados de conflictos y cómo manejarlos.



### Duración:

70 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué es el conflicto? ¿Cuáles son los estados del conflicto en el tiempo? ¿Cómo intervengo en el conflicto, según su estado? ¿Cómo puedo manejar el conflicto?



### Materiales:

- Bolígrafos y marcadores.
- Papel blanco y cartulinas (grandes), o afiche de papel manila.
- Material de apoyo: ejercicios y casos.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: conflicto, manejo del conflicto, estilos de manejo de conflictos, estrategias para la resolución de conflictos



### Preparación:

- Leer el módulo 2 de esta guía de aprendizaje.
- Leer notas, ejercicios y casos en cada actividad del taller.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Conflicto y tiempo: ¿dónde estamos?”.** Dinámica de grupo para comprender el concepto general de conflicto y el estado de un conflicto en el tiempo.
- **Actividad individual y grupal: “Mi estilo”.** Ejercicio para familiarizarse con diferentes estilos, generalmente utilizados para lidiar conflictos.
- **Actividad de cierre: “Manejo mis conflictos adecuadamente”.** Ejercicio para aprender sobre dos estrategias para manejar los conflictos de manera apropiada, en complemento con los diferentes estilos para lidiar conflictos.

### Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (20 MINUTOS):

#### “Conflicto y tiempo: ¿dónde estamos?”

1. El orientador explica a los participantes:  
“Vamos a realizar un taller para comprender mejor los conflictos, sus estados y sobre todo, cómo podemos manejarlos adecuadamente”.

2. El orientador indica que en la primera parte del taller se va a basar en leer un caso sobre un conflicto, analizarlo en un grupo de trabajo y llenar un ejercicio que les va a permitir comprender cuáles son los diferentes estados de los conflictos en el tiempo.
3. El orientador organizará grupos de trabajo de 3 a 5 personas, según sea el número de participantes. Una vez los participantes se sientan juntos con su equipo, el orientador indica que la sesión va a iniciar.
4. El orientador define la palabra “conflicto” y describe los tres estados de conflicto en el tiempo, usando como referencia el material de apoyo 1 (Caso 1 y ejercicio correspondiente).
5. Luego de contestar las preguntas, el orientador anuncia que va a leer en voz alta el caso; y que luego, trabajaran en sus respectivos equipos para resolver el ejercicio.
6. El orientador aclara que pueden volver a leer el caso en sus equipos, si lo estiman necesario, e indica que queda a disposición para aclarar cualquier duda.
7. El orientador estará circulando, viendo cómo avanza el trabajo de los equipos para resolver el ejercicio.
8. Terminado el trabajo en equipo, el orientador indica que se deben sentarse en un círculo y fomenta una discusión sobre el caso, dando la palabra a voluntarios o circulando una pluma entre quienes hayan de hablar. Pregunta:
  - ¿Qué interés opuesto tenían el grupo 1 y el grupo 2?
  - ¿Era el interés diferente una causa real de lo que sucedió o fue más la falta del manejo y resolución del conflicto en el tiempo? Los participantes comparten impresiones por unos 5 minutos.
9. El orientador cierra la sesión agradeciendo por el buen trabajo y reflexionando que si consideramos que todos somos diferentes, que venimos de realidades diferentes, es natural que tengamos preferencias diferentes.



### Actividad grupal (25 MINUTOS):

#### “Mi estilo”

1. El orientador inicia la actividad comentando que van a hacer una encuesta que les va a dar una idea general sobre qué estilo suelen usar para lidiar con los conflictos. El orientador distribuye la encuesta entre todos los participantes.
2. El orientador pide que elijan una persona para entrevistar, quién a su vez les entrevistará. Indica que van a tener 5 minutos para hacer la entrevista y para comentar con su compañero sobre cómo se conducen generalmente.
3. Una vez finalizada la encuesta, el orientador les pide que permanezcan con su pareja. Seguidamente, explicará los resultados, comentando que todos los que dijeron “sí” en el 1, tienen características del estilo Competitivo; mientras que los que dijeron que “sí” en el 2, tienen un estilo más Colaborativo. Los que dijeron que “sí” en el 3, tienen un estilo más orientado hacia los Compromisos. Los que dijeron “sí” en el 4, tienen un estilo más Acomodador; mientras que los que dijeron “sí” en la casilla 5, tienen el estilo Evasivo. Añade que es posible que en distintas situaciones sintamos que queremos actuar de una manera que se inclina más a un estilo que hacia otro; y de hecho, puntualiza que en el siguiente ejercicio van a ver varios casos que ilustran cómo se pueden usar los diferentes estilos.
4. El orientador abre un período para comentarios, preguntas o respuestas, e incentiva la discusión consultando: ¿Qué piensas sobre tus resultados de la encuesta?
5. El orientador comenta que diferentes estilos pueden ser provechosos para diferentes situaciones y que, en el siguiente ejercicio, las mismas parejas van a trabajar juntas, ahora revisando los ejemplos de aplicación de los diferentes estilos en situaciones particulares. Su-

giere que lean un ejemplo a la vez y que utilicen la descripción de los estilos en su encuesta como referencia para los mismos.

6. El orientador distribuye el material del ejercicio 3 “El estilo en acción” y señala a los participantes que tienen 10 minutos para revisar los ejemplos.
7. Una vez pasa el tiempo, el orientador llama al grupo a un círculo para compartir. La discusión es guiada con base a las siguientes preguntas:
  - ¿Piensan que todos los estilos hubieran servido por igual para resolver los diferentes problemas planteados en los ejemplos?
  - ¿Tienen preferencia por algún estilo?
8. El orientador da por concluida la actividad, comentando que una vez se comprendan los diferentes estilos y se tenga mayor claridad de la tendencia propia sobre uno u otro, es posible tomar decisiones sobre el mejor estilo para resolver determinados conflictos.



### Actividad de cierre (25 MINUTOS):

#### “Manejo mis conflictos adecuadamente”

1. El orientador les pide que se sienten en un círculo. Comenta que los ejercicios que van a hacer van a ayudarles a practicar aspectos básicos que la implementación de toda buena estrategia de manejo de conflictos demanda: conocer y compartir tanto los intereses o necesidades, como las propuestas para soluciones con la contraparte. Añade que para hacerlo, en la primera parte, van a discutir juntos aspectos generales, pero fundamentales de dos estrategias de manejo de conflictos: la negociación “Ganar-Ganar” y la negociación “Relacional Basada en Intereses”. Para hacerlo, el orientador utilizará el material de apoyo 3 “Estrategias de manejo de conflicto para considerar”.
2. Una vez terminada la explicación de las estrategias de negociación, el orientador le pide a los participantes que, nuevamente, vuelvan a bajar con su compañero de equipo de la actividad anterior.
3. El orientador distribuye y se asegura de que los participantes tengan: el Caso 1 “Paseo de fin de año” como antecedente, el material 3 “Estrategias de manejo de conflicto” y el Ejercicio 4 “Sentando mis bases para manejar el conflicto”, el cual deberán resolver. Básicamente, los participantes deberán decidir quién representará al “grupo 1” del caso y quién al “grupo 2”. Luego, en la matriz del Ejercicio 4, deben escribir los intereses y necesidades de cada una de las partes que representan; y luego, generar propuestas de soluciones distintas a las que vieron en el ejemplo de otro ejercicio.
4. Luego de haberlas escrito, en base a lo que ambos compañeros de equipo hablen y propongan, deberán plantear intereses comunes encontrados; y finalmente, propuestas comunes que ambas partes piensan pueden ser posibles. Para este ejercicio, van a tener 15 minutos. Una vez terminen, el grupo se volverá a reunir en círculo.
5. Una vez terminado el ejercicio, se reunirán todos juntos. El orientador reiterará que, indistintamente de la estrategia de manejo de conflicto que se elija, es fundamental que las partes lleguen a comprender cuáles son los intereses y necesidades de la contraparte, al igual que las propuestas de cada parte, para luego buscar puntos comunes de intereses y soluciones, sobre los que se fundamentará la solución. Resalta que deben tener presente lo que han aprendido en otros talleres, como el expresar desacuerdos de manera adecuada y negociar con respeto con la autoridad, lo cual les ofrece una buena base para que al momento de manejar sus conflictos, sus comunicaciones sean igualmente adecuadas y garanticen que las relaciones no se deterioren.
6. El orientador cierra la sesión agradeciendo la participación, comentando que hoy aprendieron sobre los conflictos, sobre las etapas de los conflictos en el tiempo y sobre cómo se deben abordar en cada fase. Así también, sobre sus propios

estilos cuando lidian con conflictos; y finalmente, sobre dos estrategias para el manejo de conflictos.



### Referencias:

- Thomas, K.W. "Conflict and conflict management". En: Dunnette, M.D. (ed.). *Handbook of Industrial and organizational psychology*. Chicago, Rand-McNally, 1976, pp. 889-935.
- "Las doce destrezas de resolución de conflictos y el juego de resolución de conflictos: Una alternativa al debate tradicional". Ilia N. Morales Figueroa y Annette de Paz (traductoras). 2003, p. 1; disponible en [www.crnhq.org](http://www.crnhq.org). (Consultado en diciembre de 2012).
- Lederach, J. P. *Mediación*. Centro de Investigación por la Paz. España, Editorial Gernika Gogoratuz. Documento No. 8, 1996, p. 1; disponible en <http://www.gernikagogoratuz.org/es/descargas.php>. (Consultado en diciembre de 2012).



 MATERIAL DE APOYO

## 1. Caso de estudio: “El paseo de fin de año”

### Conflicto y tiempo: ¿dónde estamos?

(1) Se acerca el fin de año y deben decidir a dónde se va a hacer el paseo de fin de curso. En tu salón de clases hay dos opciones preferidas. El grupo 1 quiere ir a Boquete y tienen como vocero a Juan; mientras que el grupo 2 quiere ir a playa Venao y tienen a María como vocera. La conversación tiene unos dos meses y aún nadie decide nada y no se logran poner de acuerdo.

(2) Imagina que hoy es miércoles y que a primera hora de la mañana, el orientador llega con una novedad: el Club de Padres de Familia ha indicado que se van a reunir el viernes en la noche y que es su última reunión del año; y por ende, la última oportunidad de los participantes para lograr la autorización de los padres para ir al paseo. El orientador les consulta si tienen una respuesta y, al no tenerla, les indica que tienen que comunicar su decisión el día viernes, antes de mediodía, a más tardar; o de lo contrario, el paseo se pone en riesgo. Durante el recreo, María y Juan conversan y cada uno sigue firme, hablando de lo mismo que hace dos meses. Acuerdan reunirse al día siguiente, luego de volver a hablar con sus grupos. Ninguno de los grupos quiere ceder su preferencia.

(3) El día jueves, María y Juan se reúnen. Dado que sus grupos no comparten el mismo interés, ambos inician un ejercicio intenso para influir en la decisión y posición del otro. Juan argumenta que en Venao va a hacer más calor y que solo habrá playa, como siempre. María sustenta que Boquete está muy lejos y, que a diferencia de Venao, en donde pueden hacer *surf* y nadar, en Boquete estarán de loma en loma, pasando trabajo. Luego de más de una hora de conversación en uno y otro sentido, Juan le dice a María que no entiende ni para qué quiere ir a la playa, si con lo gorda que está todo mundo se va a reír de ella con el vestido de baño. María reacciona furiosa e insulta a Juan, diciéndole que no va a escuchar razones de un fracasado y bruto como el, que estuvo fracasado en Matemática la mitad del año, por más que trató de salir bien. La discusión se acalora y amigos tanto de Juan, como de María, se unen a la conversación; y ahora, más que antes, nadie quiere dar su brazo a torcer.

(4) El día viernes, a las 11:00 a.m., la tensión en el salón de clases entre el grupo 1 y el grupo 2 se siente. Toda la mañana unos y otros se han estado diciendo cosas personales y académicas que no vienen al caso, tocando temas sensitivos para algunos; y finalmente, no se ha tomado una decisión. El orientador pasa por el salón a las 11:50 a.m. y, para su sorpresa, no tiene respuesta. Les dice que con mucho pesar tiene que comunicarles que el paseo no se puede realizar sin la aprobación del Club de Padres de Familia y que, por ende, no va a haber paseo. El orientador indica que volverá a conversarles el lunes, pero que tiene una cita médica y tiene que retirarse por el día. Ambos grupos se quedan perplejos e inicia una discusión fiera de Juan y María; y en general, de los unos contra los otros. Carlos, del equipo 1, y José,

del equipo 2, se insultan y terminan dándose de golpes. El supervisor interviene y miembros del grupo 1 y 2 terminan en la Dirección. Hay rumores de que habrá varios expulsados por la pelea. Por ahora, el viaje está cancelado. El ambiente en el salón es tenso, pues durante todo el conflicto, varios fueron insultados y objeto de comentarios denigrantes.

### 1.1. Ejercicio 1. Entiendo qué es un conflicto e identifico los estados del conflicto en el caso de estudio y las intervenciones que aplican

Un **conflicto** es una situación en la que las partes tienen intereses opuestos.

Lee las descripciones de los diferentes estados y, junto con tu equipo, identifica cuál es el párrafo que mejor ilustra o representa el estado del conflicto en el caso de estudio. Pon atención a las medidas que se pueden tomar en cada uno de los estados.

Estado	Descripción	Colocar el No. del párrafo del caso	¿Qué puedo hacer en este momento?
Latencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los intereses de las partes son contrarios, diferentes o distintos.</li> <li>• No ha ocurrido nada que muestre que las partes están en un conflicto por su diferencia.</li> </ul>	Hospital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prevenir:</b> Informar o avisar. Anticiparse a un inconveniente o dificultad.</li> </ul>
Emergente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se manifiestan actitudes que dejan ver el interés contrario entre las partes.</li> <li>• Parece que hubiese una lucha de poder.</li> <li>• El conflicto se declara.</li> </ul>	Orfanato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Resolver:</b> Hallar la solución de un problema.</li> </ul>
Sostenida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El conflicto es tan grande y profundo que parece que no puede ser resuelto.</li> </ul>	Organización de servicio social y comunitario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contener:</b> Serenar o arreglar.</li> </ul>

## 2. ¿Cómo lidio con mis conflictos?

### 2.1. Ejercicio 2. La encuesta y el estilo

- Si bien la encuesta que sigue a continuación no es científica, si puede dar un indicio de las preferencias sobre estilo(s) que una persona suele tener cuando se enfrenta a un conflicto; es decir, cuando no comparte la misma opinión o interés con otra(s) personas.
- Trabaja con tu compañero, entrevístense. Es posible que digas que tienes varios sí o varios no. Ten presente el número que más se repite y espera a la discusión en grupo para conocer los resultados.

Estilo	Pregunta	Sí	No
1	¿Suelo tratar de imponer lo que quiero? Uso mi habilidad para convencer? ¿Busco apoyarme en rangos para influir?		
2	¿Considero los intereses de la otra persona? ¿Trato de buscar soluciones que permitan mejorar la relación? ¿Trato de lograr acuerdo con la otra persona?		
3	¿Estoy dispuesta a renunciar a algo que me interesa, si la otra persona también lo está, para llegar a un acuerdo y compromiso?		
4	¿Prefiero renunciar a mis intereses frente a otras personas? ¿Suelo aceptar lo que otras personas me piden, sin representar mis intereses, muchas veces por cansancio?		
5	¿Prefiero no hacer nada frente a un conflicto y esperar a que se arregle solo con el tiempo?		

**Clave de estilos:**

- ♦ Competitivo.
- ♦ Colaborativo.
- ♦ Orientado hacia los compromisos.
- ♦ Acomodador.
- ♦ Evasivo.

## 2.2. Ejercicio 3. El estilo en acción

- Diferentes estilos pueden ser provechosos para diferentes situaciones. Revisa con tu compañero los siguientes ejemplos y comenta si hubieses manejado la situación de manera diferente. Usa las descripciones de tu encuesta para recordar qué caracteriza cada estilo.

Estilo	Ejemplos
<b>Competitivo</b>	Pedro le propone a Juan que se roben un auto para tener dinero. Le dice que nadie se dará cuenta del robo, porque tiene todo bajo control. Juan confronta la situación y responde que no está dispuesto a robar, aunque eso signifique perder su amistad.
<b>Colaborativo</b>	El orientador de la clase de Matemática indica que tienen que definir la fecha y el tipo de examen que se aplicará al finalizar el trimestre. Los participantes y el orientador abordan el tema, proponen distintas alternativas y al final eligen, de común acuerdo, que el examen se aplicará el último día de clases del trimestre y será totalmente práctico. El orientador, al igual que los participantes, se siente satisfecho y deben cumplir con el acuerdo. El orientador no debe cambiar ni la fecha, ni el tipo de examen, y los participantes no tendrán excusas para decir que no están preparados. Si surgiera la necesidad de hacer algún cambio al respecto, por parte del orientador o por parte de los participantes, debe comunicarse con suficiente tiempo para que todos los involucrados hagan los ajustes necesarios, en un ambiente de colaboración. En esta estrategia, se promueve la colaboración entre las personas que buscan solución al conflicto.
<b>Orientado hacia los compromisos</b>	Juan y María, al igual que los grupos que representaban, llegaron a encontrarse en un gran conflicto, que se generó por no haber resuelto sus diferencias en cuanto a la preferencia de los grupos sobre el destino de su paseo de fin de año. Unos querían Boquete, y otros a playa Venao. Luego de muchos problemas, incluyendo la expulsión de dos compañeros, se sentaron a conversar, luego de haber consultado con sus grupos respectivos y llegaron a un acuerdo con el orientador y el Club de Padre de Familia. Al final, ambos grupos decidieron irse al Valle de Antón: un lugar con clima fresco y montañas, al igual que con playas cercanas a menos de una hora. Ambos cedieron su interés inicial y llegaron a un compromiso para resolver el conflicto.
<b>Acomodador</b>	<p>Juan le pide a Pedro, por quinta vez en la semana, dinero prestado para la merienda. Pedro piensa que no es buena idea, porque Juan no le ha pagado lo que le debe, pero Pedro le dice que le pagará la próxima semana. Pedro tiene suficiente dinero para él y recuerda que Juan le hizo un buen regalo de cumpleaños. Pedro decide ceder ante la petición de Juan, pese al conflicto por el dinero adeudado, pues estima que ha sido un buen amigo y que hay una gran posibilidad que le pague la próxima semana.</p> <p>En otro escenario, Juan amenaza a Pedro con dañarle su bicicleta si no le da dinero para su merienda. Pedro, por temor, decide darle el dinero, pero queda molesto con él y empieza a planear una manera para vengarse de Juan, por lo que considera un abuso.</p>
<b>Evasivo</b>	Un compañero hizo un mal comentario de otro. Esta persona, que considera que fue ofendida, decide esperar y no confrontar a su compañero. Con el tiempo, podrá verificar si ese compañero persiste en hablar mal de él, o si solo se trató de un mal entendido o un comentario sin mala intención.

### 3. Estrategias de manejo de conflicto

Estrategia	Descripción	Considera
<p><b>Negociación “Ganar-ganar”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Se busca generar cooperación entre las partes, en lugar de fomentar ataques.</li> <li>♦ Ambas partes ganan, pues los intereses de ambos son tomados en consideración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Enfocar la atención en entender y resolver el problema, más no en atacar a la persona.</li> <li>♦ Identificar las necesidades de cada parte, en lugar de continuar hablando de posibles soluciones.</li> <li>♦ Ser conscientes de las diferencias de cada una de las partes.</li> <li>♦ Desarrollar en todo momento una actitud flexible, para adecuar y cambiar las posiciones y actitudes, según las partes vayan conociendo del conflicto.</li> </ul>
<p><b>Negociación “Relacional basada en intereses”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Respetar las diferencias individuales de las personas y les ayuda a no fijarse en una posición.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ <b>Tener siempre las buenas relaciones como prioridad:</b> Mantener siempre la calma, la cortesía y el respeto, aunque se esté bajo presión.</li> <li>♦ <b>Mantener al problema separado de las personas:</b> Reconocer que las diferencias no se tratan de personas que buscan ser difíciles, sino que realmente existen razones para las diversas posiciones en los conflictos. Al separar a la persona del problema, se pueden debatir situaciones sin catalogar o emitir juicios a las motivaciones intrínsecas de la persona.</li> <li>♦ <b>Escuchar primero y luego hablar:</b> Al escuchar los intereses de la persona, será más fácil identificar el porqué de su posición, lo que es fundamental para solucionar un problema efectivamente.</li> <li>♦ <b>Exponer los hechos:</b> Ponerse de acuerdo sobre el objetivo y los elementos observables de manera objetiva.</li> <li>♦ <b>Explorar las opciones en conjunto:</b> Estar siempre abierto a la posibilidad de una tercera posición que puede ser encontrada en conjunto.</li> </ul>

### 3.1. Ejercicio 4. Sentando mis bases para manejar el conflicto.

- Indistintamente de la estrategia de manejo de conflicto que interese, es fundamental en todos los casos, que las partes lleguen a comprender cuáles son los intereses y necesidades de la contraparte, al igual que las propuestas de cada parte para solucionar el conflicto, como resultado de una comunicación apropiada; esto es, expresando nuestras peticiones, críticas o quejas de manera adecuada.

<b>Mis intereses/necesidades</b>	<b>Tus intereses/necesidades</b>
<b>Mis propuestas para solución</b>	<b>Tus propuestas para solución</b>
<b>Nuestros intereses comunes</b>	<b>Nuestras propuestas comunes</b>

# Taller 15

## Respondo adecuadamente al enojo de otros



### Tema:

Estrategias para responder ante una persona enojada.



### Duración:

45 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué cosas me hacen enojarme? ¿Qué hago cuando estoy enojado? ¿Cómo se siente el enojo en la voz y en el cuerpo? ¿Cómo puedo responder ante una persona que está enojada?



### Materiales:

Material de apoyo para los participantes. Lo ideal es que cada participante tenga una copia, pero si no es posible, puede sacar una copia para cada grupo de 3 participantes.



### Preparación:

- Leer el módulo 4 de esta guía de aprendizaje.
- Fotocopiar el material de apoyo que aparece al final del taller.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Pitufo gruñón”.** Esta dinámica permite que los adolescentes reconozcan qué situaciones los hacen sentirse enojados y cómo reaccionan regularmente ante el enojo.
- **Actividad grupal: “Responder al enojado”.** Los adolescentes experimentan en la voz y en el cuerpo el enojo. Luego, se agruparán en grupos de 3 participantes y aprenden técnicas concretas para responder ante una persona enojada.
- **Actividad de cierre: “Expreso con un gesto”.** En un círculo grupal, los adolescentes expresan cómo se sienten después de haber realizado el taller.

### Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (15 MINUTOS):

#### “Pitufo gruñón”

1. El orientador comunica a los participantes que van a realizar un taller que trata sobre cómo responder de manera adecuada al enojo de otros. Les dice que antes de conversar sobre cómo enfrentarse a una persona enojada, van a intentar reflexionar sobre ellos mismos cuando están enojados.
2. El orientador dice que, para comenzar, van a realizar un ejercicio que se llama “Pitufo gruñón” y que consiste en pensar que cada uno es ese pitufo enojado y malhumorado. El orientador les pide a los adolescentes que piensen qué cosas concretas los hacen enojar.

3. El orientador comenta con los adolescentes qué cosas le hacen enojar, por ejemplo: “Yo me enojo mucho cuando mi hijo Antonio me dice mentiras. También me enojo mucho cuando mi computadora tiene un virus que hace que se me borre toda la información. Me enoja mucho el tráfico y la gente que tira la basura en la calle”.
4. El orientador hace nuevamente la pregunta y permite que varios participantes contesten.
5. Luego el orientador les pide a los adolescentes que piensen cómo se comportan cuando están enojados, qué cosas hacen cuando se sienten rabiosos y bravos.
6. El orientador comenta con los participantes qué hace cuando está enojado. Por ejemplo: “Cuando yo me siento enojada, me encierro sola en mi cuarto o en mi oficina, para no pelearme con nadie. A veces, cuando puedo, salgo a caminar o a correr para que se me pase el enojo”.
7. El orientador hace nuevamente la pregunta y permite que varios participantes contesten.
8. Es importante que, en ambas preguntas, el orientador permita que varios adolescentes se expresen, no se debe estar apresurado.
9. El orientador agradece a los adolescentes su participación y les comunica que ahora van a pasar a otra actividad.



### Actividad grupal (30 MINUTOS):

#### “Responder al enojado”

1. El orientador les dice a los adolescentes que van a hacer un ejercicio para experimentar el enojo en la voz y en el cuerpo.
2. Les pide que se pongan de pie y que canten todos juntos una canción que se sepa todo el grupo. Pueden ser algunas estrofas del himno nacional, del himno de la escuela o alguna canción de moda.
3. Luego de que la hayan cantado, les pide que la vuelva a cantar, pero ahora con mucho enojo. Bravos, amargados, rabiosos, enojadísimos.
4. Luego de que cantan con enojo, el orientador les dice que el enojo se siente también en la voz y en el cuerpo. El cuerpo se pone tenso, también las cuerdas vocales.
5. El orientador les comunica que ahora van a ensayar algunas estrategias concretas para responder a personas que están muy enojadas.
6. Les pide que formen grupos de 3 participantes y les entrega el material de apoyo 1 “Hojas para imprimir”. Lo ideal es que cada participante tenga una copia, pero si no es posible, cada grupo de tres puede tener una sola copia.
7. El orientador le pide a los adolescentes que lean las hojas en sus grupos, con calma y a conciencia.
8. Luego les dice que van a ensayar estas técnicas en un “juego de rol”.
9. En los grupos de tres personas: uno es “el enojado”, otra hace el personaje del que intenta relacionarse con el enojado y el tercero es el observador.
10. El enojado debe estar muy rabioso y furioso por alguna razón concreta.
11. El que intenta relacionarse y responder al enojado debe tratar de utilizar la mayor cantidad de las estrategias que aparecen en las hojas para comunicarse con el enojado y bajar su ira.
12. El observado debe mirar la escena atentamente e ir marcando cuáles de las estrategias intenta activar el compañero que está haciendo el personaje del que intenta relacionarse con el enojado.
13. El orientador les pide que elijan quién va a actuar qué personaje y da la orden para comenzar.
14. Cada trío debe inventar su propia historia ficticia y debe utilizar las técnicas para responder adecuadamente a una persona enojada.
15. Luego de un tiempo breve, el orientador pide a los participantes que cambien de rol.

16. Da la orden de comenzar esta segunda improvisación.
17. Luego, les pide que cambien nuevamente de rol y le da la orden de empezar. La idea es que los tres participantes actúen los tres roles.
18. Luego de que todos los adolescentes hayan pasado por los tres roles, el orientador les indica que ahora es el momento en que los “observadores” deben compartir con los demás lo que vieron. Debe decirles qué estrategias de las que estaban en el documento ellos intentaron utilizar en la improvisación.
19. El orientador les da un tiempo considerable para compartir.
20. El orientador les pregunta a los participantes si alguno quiere comentar la experiencia:
  - ¿Qué le pareció?
  - ¿En qué rol se sintió más cómodo?
  - ¿Cómo le fue intentado aplicar las estrategias?
21. Los adolescentes comentan.
22. El orientador cierra la dinámica recordando a los jóvenes que hoy se llevan estrategias concretas de cómo lidiar con una persona que está enojada. Los motiva para que pongan en prácticas dichas estrategias.



### Actividad de cierre (155 MINUTOS):

#### “Expreso con un gesto”

1. El orientador le pide a los participantes que hagan un gran círculo entre todos.
2. Les explica que cada uno va a expresar con un gesto cómo se siente después de haber realizado el taller: feliz, relajado, cansado, aburrido, etc.
3. El orientador aclara que no pueden hablar, solo hacer un gesto con el cuerpo; el gesto puede ir acompañado por un sonido, si desean.
4. El orientador debe comenzar la ronda.
5. Cada joven, uno a uno, en orden, va expresando con un gesto cómo se siente.
6. Luego de terminar con la ronda de los gestos, el orientador cierra el taller y agradece a los adolescentes su participación.



#### Referencia:

- <http://www.enplenitud.com/como-neutralizar-el-enojo-de-otras-personas.html#ixzz2NHATgIev>. (Consultado en diciembre de 2012).



 **MATERIAL DE APOYO**

## 1. Hojas para imprimir

Todos los días nos topamos con gente que está de mal humor, o que por tal o cual situación está enojada, desde un orientador, un compañero, un familiar.

Estas situaciones, muchas veces, nos llevan a entrar en cólera, pero una de las cosas que hay que aprender de estas experiencias es que no debemos reaccionar igual que las personas que están enojadas, ni tampoco contestarles con el mismo grado de furia con la que nos hablan. Eso solo empeora las cosas.

Si queremos solucionar esos problemas, debemos mantener la calma y emplear una serie de estrategias para poder dominar esas situaciones desagradables.

Algunas estrategias concretas para responder al enojo de otras personas son:

- **Escuchar:** Lo primero que se debe hacer es escuchar a la otra persona. Escucharla atentamente es una buena estrategia. Se necesita escuchar y tener la mente clara para entender los razonamientos de la otra persona. Quizás aporte datos que no teníamos en cuenta.
- **Mantener una cara neutral:** Cuando uno habla con una persona que está furiosa, lo mejor es mantener una cara relajada, neutra, agradable. Tiene que tratar de hacer ese esfuerzo y no entrar en el mismo “juego” que esa persona le propone. La mayoría de nuestros estados de ánimo se ven en nuestros gestos y posturas. Y la cara dice mucho al respecto.
- **Hablar con voz calma y suave:** Usar una voz suave y no tan alta, como si usted estuviera relajado, ayudará a tratar con una persona furiosa. Cuando hablamos con alguien que nos grita, uno tiende a elevar la voz para replicarle, pero esta no es la mejor manera de tratarlo, pues el nivel de voz tenderá a ser cada vez va a ser más alto y la relación comenzará a ponerse más tensa.
- **Devuélvale lo que usted oye:** Mientras está escuchando a la persona enojada, trate de fijarse en qué momentos puede exponer sus propias sensaciones acerca de lo que la persona esté hablando. Trate de responderle entendiéndolo con frases como “parece que esto fue muy frustrante para usted, me imagino que esto ha sido muy complicado”, etc.; de esta manera, la otra persona se dará cuenta que usted le está prestando atención y que quiere que esté bien.
- **Cambie el foco del enojo de la otra persona:** Cuando alguien está muy enojado, una de las cosas que usted tiene que hacer es hacerle cambiar su estado emocional. Esto lo puede lograr interrumpiendo el discurso del otro y cambiando el eje del tema. Algunas maneras de lograr esto son:

- ♦ Llámelo por el nombre. Cuando comience a hablar, llámelo por su nombre. Entonces la otra persona parará por un instante y atenderá lo que usted esté diciendo.
- ♦ Diga “espere un segundo”. Estas palabras, dichas con cierta calma, pueden lograr detener por un instante a la persona enojada y le cambian el foco del tema.
- ♦ Usted no tiene por qué darle la razón, pero tampoco le diga que está equivocado.
- ♦ Cuando alguien está muy enojado, es muy difícil hacerlo cambiar de opinión; pero usted puede calmarlo con frases como: “en tu lugar, yo hubiera hecho lo mismo” o “entiendo cómo te sientes”.
- ♦ Consiga una solución. Si usted no sabe cómo ayudar a esa persona, pregúntele. Si usted sabe cómo ayudarla, enumere los pasos que debe seguir para solucionar el problema. Si ve que no está en una posición adecuada para resolver el problema, trate de buscar ayuda. Dígale que lo quiere ayudar. De esa manera, la otra persona notará que a usted realmente le importa y que está dispuesto a ayudarlo.

♦ **Elimine las siguientes frases:**

- ♦ “Si usted se calmara un poco”.
- ♦ “Si usted me dejara hablar”.
- ♦ “Usted está siendo irrazonable”.
- ♦ “Exactamente, ¿cuál es su problema?”.

Igualmente, si usted observa que la persona está incontrolable, lo mejor que puede hacer es irse.

En la vida real, el enojo y la ira son sensaciones muy comunes en el ser humano. Por eso si usted trata con una persona enojada, mientras usted esté tranquilo podrá manejar la situación.

# Taller 16

## Resuelvo mis conflictos personales de manera positiva



### Tema:

Manejo de conflictos personales. ¿Cómo puedo resolver mis problemas de manera sana y positiva?



### Duración:

60 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Qué es un conflicto? ¿Por qué surgen los conflictos entre las personas? ¿Cómo puedo resolver las diferencias de una forma positiva? ¿Cómo se relaciona este contenido con mi vida cotidiana?



### Materiales:

Bolsa o cartuchito con papelitos dentro. Estos papelitos deben tener escritos verbos y frases que aparecen descritas más adelante.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: conflicto, oposición, intereses, diferencias, opiniones, valores, recursos, necesidades, ideas, acuerdos y resolución.



### Preparación:

- Leer el módulo 2 de esta guía de aprendizaje.
- Preparar una bolsita o cartuchito con verbos y frases escritas en papelitos, para realizar la dinámica “Charadas”.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Exposición del tema”.** El orientador expone a los participantes el tema del taller de hoy.
- **Actividad grupal: “Charadas”.** Los adolescentes juegan charadas y experimentan cómo influye el lenguaje no verbal en la resolución de conflictos personales.
- **Actividad de cierre: “Círculo de reflexión”.** Los participantes reflexionan en círculo sobre qué han aprendido durante el taller y relacionan el contenido del taller con su vida cotidiana.

### Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (10 MINUTOS):

#### “Exposición del tema”

1. El orientador comenta a los adolescentes que hoy van a trabajar sobre el tema: conflictos personales. Les explica con algunos ejemplos qué son los conflictos personales. Por ejemplo: “El conflicto forma parte de las relaciones entre las personas, debido

a las diferencias de opiniones, expectativas, creencias, valores o deseos. Un equipo de fútbol y sus fanáticos están en conflicto con los del otro equipo. Una pareja de novios puede entrar en un conflicto o problema al elegir un lugar para ir juntos”.

2. Les explica a los participantes que las personas pueden resolver estas situaciones de intereses opuestos a través de muchas formas, algunas negativas y otras positivas.
3. El orientador pregunta a los adolescentes si tienen algún otro ejemplo de conflicto personal que quisieran compartir.
4. Los participantes voluntarios, comparten sus ejemplos de conflictos. El orientador modera la conversación.



### Actividad grupal (30 MINUTOS):

#### “Charadas”

1. El orientador le explica a los adolescentes que los aspectos más importantes de las relaciones personales sanas es aprender a afrontar y resolver los conflictos. Y un aspecto que influye en las discusiones es el lenguaje corporal y gestual; porque muchas veces decimos cosas opuestas a lo que estamos expresando con nuestros cuerpos. Y en ocasiones no decimos nada, sino que esperamos que el otro adivine lo que queremos.
2. El orientador comenta con los adolescentes que es más difícil resolver una situación cuando el otro no pide lo que necesita o desea; o lo que expresa no es en verdad lo que siente. El orientador invita a los participantes a vivenciar cómo se puede comunicar sin palabras una necesidad, sentimiento, idea o deseo. También cómo puede ser confuso el tratar de entender a otro cuando no habla.
3. El orientador explica que van a jugar un juego muy conocido que se llama “Charadas”.
4. El orientador solicita a los adolescentes que se enumeren de 1 a 2. Luego de que todos se han enumerado, el orientador pide a los números 1 que se reúnan con los 1, y a los números 2 que se reúnan con los 2. Se separan en dos grupos.
5. El orientador tiene una bolsa o cartucho con varios papelitos dentro. En esos papelitos están escritos diferentes verbos y frases que los participantes deberán actuar, sin hablar, solo podrán utilizar su cuerpo, hacer gestos y emitir sonidos, pero no articular palabras.
6. Algunos verbos y frases que sugerimos escribir en los papelitos son:
  - Desear.
  - Dialogar.
  - Reaccionar.
  - Respetar.
  - Resolver.
  - Conocer.
  - Compartir.
  - Construir.
  - Cooperar.
  - Entender.
  - Encontrar.
  - Atacar.
  - Ayudar.
  - Actuar.
  - Amenazar.
  - Apoyar.
  - Negociar.
  - Necesitar.
  - Huir.
  - Hablar.
  - Perdonar.
  - Pensar.
  - Buscar.
  - Tengo miedo.
  - Estoy enojado.
  - Estoy nervioso.
  - Estoy triste.
  - Me siento solo.
  - ¿Cuál es tu opinión?
  - Me gusta que me escuches.
  - ¿Qué quieres hacer hoy?
  - ¿A qué hora nos vemos?
  - No quiero discutir más.

- No me gusta que me griten.
  - Me gustaría un abrazo.
  - ¿Podemos hablar mañana?
  - Por favor.
  - Gracias.
  - Es una excelente idea.
  - ¿Qué necesitas que haga?
7. El orientador dirige el juego. Un integrante del primer grupo saca un papelito de la bolsa y actúa lo que dice el papelito. Los integrantes de su grupo deben intentar adivinar qué es lo que está expresando.
  8. Se van turnando integrantes del primer grupo e integrantes del segundo grupo.
  9. El grupo que más cosas adivina, gana. Es importante reforzar que no se puede hablar al actuar los verbos o las frases, solo se pueden usar sonidos, gestos y el cuerpo.
  10. El juego termina cuando el orientador lo estime relevante.



### Actividad de cierre (20 MINUTOS):

#### “Círculo de reflexión”

1. El orientador le pide a los adolescentes que se sienten cada uno en su puesto. Les explica que en este momento van a reflexionar sobre la actividad que acaban de realizar.
2. El orientador les comunica a los adolescentes que irá haciendo algunas preguntas y ellos deberán responder libremente.
3. El orientador pregunta: ¿Cómo se sintieron al no poder comunicarse verbalmente? ¿Les resultó cómodo, incómodo, fácil, difícil? ¿Lograban entender cuál era la necesidad, deseo o idea del otro? Los participantes responden.
4. El orientador dice: “El tema que estamos revisando hoy es la resolución de conflictos. Los seres humanos tenemos constantemente que resolver diferencias con otras personas. ¿Cómo creen que esto se relaciona con sus vidas?”
5. El orientador permite que los adolescentes

opinen.

6. El orientador le pide a los participantes que piensen en un momento de su vida en el que tuvieron que afrontar un conflicto. Una situación que fue complicada, pero que lograron superar. El orientador les cuenta a los adolescentes un conflicto personal que haya tenido que afrontar. Por ejemplo: “Yo tengo una hija adolescente a la que quiero mucho, pero que tiene un novio que no me parece un buen chico y discutíamos mucho por eso. Pero tuve que ceder para mantener la relación. Ella lo trae a la casa y yo la dejo salir con él. También mi esposo me apoya mucho y me ayuda a estar más calmada”.
7. El orientador invita a los participantes a compartir un conflicto personal o problema que hayan vivido y que hayan podido resolver de forma positiva.
8. El orientador debe motivar a los adolescentes a hablar y compartir. Es probable que tome un poco de tiempo, pero es importante que persista.
9. Cuando considere relevante, el orientador pone fin a la actividad y agradece a los adolescentes por haber participado.
10. Para terminar, el orientador cierra diciendo que: “Los seres humanos hemos tenido que resolver situaciones de conflicto todo el tiempo, porque son algo natural a las relaciones entre las personas. Aun así, siempre es posible encontrar una solución que tenga en cuenta las necesidades de los involucrados y que los haga sentir que se les respeta y escucha. Les dice que, seguramente, ellos tendrán que afrontar de forma positiva y sana muchas situaciones y que será necesario que utilicen todas sus fortalezas, valores y recursos para salir adelante.



### Referencia:

- Instituto de Educación para la Familia. *Manual de dinámicas de la Fundación Amaneceres. Medios terapéuticos y de enseñanza psicosocial para adolescentes*. Panamá, s/e, 2012.

# Taller 17

## Soy responsable



### Tema:

Estrategias para ser responsable y para tomar decisiones, asumir responsabilidad e intentar corregir las cosas de manera positiva.



### Duración:

60 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Por qué es importante que sea responsable? ¿Cuáles son los compromisos y actividades que tengo? ¿Cómo puedo tomar buenas decisiones? ¿Qué hago para corregir mis actos de manera positiva?



### Materiales:

- Una pelota pequeña (como de tenis) o algún objeto que sirva como “pelota preguntona”.
- Hojas blancas o de rayas.
- Lápices de escribir.
- Lápices de colores.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: responsabilidad, compromiso, obligaciones, actos, consecuencias, motivación, autorregulación, reflexionar, valorar y actuar.



### Preparación:

Leer los módulos 4, 5 y 6 de esta guía de aprendizaje.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “La pelota preguntona”.** Diagnóstico para descubrir cuánto saben los participantes sobre el concepto de responsabilidad y cómo influyen sus decisiones en cada aspecto de sus vidas. Introducir información básica sobre el tema.
- **Actividad individual y grupal:**
  - **“Registro personal”.** Los adolescentes crean un registro personal de las actividades y compromisos que desarrollan, el tiempo que le dedican y sus metas personales.
  - **“Mapa conceptual”.** El orientador guía a los adolescentes en la realización de un diagrama en donde plasman un problema que tuvieron en sus vidas por no cumplir con algún compromiso y los elementos necesarios para corregir la situación de manera positiva.
- **Actividad de cierre: “La galería”.** Los adolescentes comparten sus mapas conceptuales per-

sonales con el resto del salón, en una exhibición sobre sus escritorios y reflexionan sobre las decisiones tomadas en cada caso.

### Descripción de las actividades del taller:



#### Dinámica para comenzar (10 MINUTOS):

##### “La pelota preguntona”

1. El orientador comunica a los participantes que van a realizar un taller sobre cómo ser más responsables y que, a través de varias dinámicas, van a aprender qué significa este concepto y también cómo corregir diversas situaciones de forma positiva. Es importante que el orientador les explique a los participantes que el concepto de “responsabilidad” se refiere a cada uno de los actos que hacen, porque todos tienen consecuencias.
2. El orientador les pide a los adolescentes que se pongan de pie y que hagan un gran círculo.
3. Les dice que van a hacer la dinámica “La pelota preguntona”. El juego comienza, simplemente, lanzando la pelota de un participante a otro.
4. El orientador pide que se miren a los ojos y que hagan contacto visual para que la otra persona sepa que le van a tirar la pelota y la pueda apañar. Si la pelota se cae, no pasa nada, la recogen del suelo y siguen jugando.
5. Después de unos 3 minutos, el orientador pide la pelota y anuncia que ahora la pelota preguntona va a hacer lo que más le gusta: preguntar. Les explica a los adolescentes que va a hacer algunas preguntas y que, la persona a la que le lance la pelota, deberá responder con la primera idea que tenga y devolverla.
6. El orientador, entonces, procede a plantear las siguientes preguntas, lanzando la pelota preguntona a diferentes participantes cada vez:
  - ¿Qué es ser responsable?
  - ¿Qué sucede cuando no cumples una promesa?

- ¿Si alguien no hace su parte en un trabajo en grupo, cómo afecta a otros?
  - ¿Cómo te sientes cuando haces bien algo?
  - El orientador puede repetir la misma pregunta varias veces y lanzar la pelota a diferentes adolescentes para que la respondan.
  - Mientras realiza el juego, el orientador puede ir comentando algunos conceptos sobre responsabilidad, motivación y autorregulación.
7. Luego de que los participantes hayan respondido las preguntas, el orientador pone fin al juego comentando y haciendo una conclusión sobre el tema. Se recomienda decir que la responsabilidad está determinada por el cumplir con las obligaciones o compromisos, y ser capaz de responder por los actos y aceptar las consecuencias de estos.



#### Actividad individual y grupal (45 MINUTOS):

##### “Registro personal” (15 MINUTOS)

1. El orientador comunica a los participantes que van a realizar una actividad individual en la que cada uno va a desarrollar un pequeño registro, que es personal y que no necesitan compartir con el resto del grupo.
2. El orientador entrega una hoja en blanco y un lápiz a cada adolescente.
3. El orientador les pide que doblen la hoja en tres partes, formando 3 espacios o columnas en los cuales escriben los siguientes aspectos: compromisos o responsabilidades que tienen, metas a futuro, y actividades extras que hacen, como el deporte o clases de arte. Para los compromisos y las actividades, deben escribir cuánto tiempo le dedican a cada uno; y para las metas, en cuánto tiempo esperan conseguirlas.
4. El orientador da a los participantes unos cinco minutos para que escriban sus ideas. Es importante que el orientador guíe a los participantes que tengan dificultades con la tarea y que verifique que todos estén realizando el ejercicio.

5. El orientador pide a dos o tres voluntarios que compartan su registro frente al grupo. El orientador anima al resto de los participantes a que revisen periódicamente sus registros y vean a cuáles de sus compromisos le dedican más tiempo y si les ayudan con sus metas.

### “Mapa conceptual” (30 MINUTOS)

1. El orientador le da una hoja de papel y un lápiz a cada participante.
2. El orientador le dice a los participantes que tienen 5 minutos para pensar individualmente en un problema significativo que hayan tenido en su vida por no ser responsables y que se sientan cómodos compartiendo con el resto del grupo. El orientador pasa por el puesto de cada adolescente para poder apoyar a aquellos que tienen dudas sobre la dinámica.
3. El orientador le dice a los participantes que dibujen un círculo grande en el medio de su página.
4. El orientador le dice a los participantes que piensen en las consecuencias que tuvieron y que lo escriban en el centro del círculo. Por ejemplo: “Cuando prometí arreglar mi cuarto y no lo hice me castigaron y no pude ir al cine con mis amigos” o “Cuando no pasé Matemática tuve que hacer el examen de reválida y estudiar en vacaciones”.
5. Los participantes dibujan cuatro rayas de colores diferentes, que se extienden desde el centro del círculo hacia afuera en diferentes direcciones. En la primera raya, escriben la palabras valorar consecuencias. En la segunda, escriben cumplir obligaciones. En la tercera raya, responder por los actos; y en la cuarta raya, actuar.
6. Los participantes toman 5 minutos para reflexionar sobre la importancia de valorar las consecuencias, cumplir con las obligaciones, responder por los actos, y actuar para ser responsables.
7. El orientador agrupa a los participantes en equipos de tres y les indica que deben escoger

una de las tres situaciones para trabajar en equipo.

8. Los participantes comparten sus opiniones sobre la importancia de ser responsables, cómo pudo ser diferente la situación que escogieron, y responden las siguientes preguntas:
  - **Actuar:** ¿Cuáles serían dos soluciones alternativas al problema?
  - **Responder por los actos:** ¿Qué otras consecuencias han tenido en situaciones similares?
  - **Cumplir obligaciones:** ¿Cuál es el impacto de la decisión sobre otras personas?
  - **Valorar consecuencias:** ¿Cuáles son los valores de la persona tomando la decisión?
9. Los participantes escriben sus respuestas a las preguntas sobre las líneas correspondientes, usando los lápices de colores correspondientes al concepto.



### Actividad de cierre (5 MINUTOS):

#### “La galería”

1. El orientador indica a los participantes que dejen sus mapas conceptuales sobre la mesa y que caminen por el salón para leer y analizar los mapas conceptuales de sus compañeros.
2. Los participantes leen, por lo menos, dos mapas conceptuales diferentes a los suyos.
3. Después de ver los mapas de sus compañeros, los adolescentes hacen un círculo todos juntos y el orientador lidera una conversación/reflexión final.



### Referencia:

- <http://recapp.etr.org/recapp/index.cfm?fuseaction=pages.LearningActivitiesDetail&PageID=151#model>. (Consultado en diciembre de 2012).

# Taller 18

## Los problemas pueden ser oportunidades



### Tema:

Estrategias para transformar problemas en oportunidades.



### Duración:

60 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Cómo resuelvo un problema? ¿Qué puedo aprender de un problema o situación adversa? ¿Qué necesito hacer para que el problema sea una oportunidad de crecimiento?



### Materiales:

- Hojas de papel blanco o de rayas. Se necesita 1 hoja para cada participante.
- Lápices de escribir.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: problema, solución, beneficios, oportunidad, crecimiento y aprendizaje.



### Preparación:

- Leer el módulo 2 de esta guía de aprendizaje.
- Tener escrita, en el tablero o en un lugar visible, la lista de pasos o habilidades para solucionar un problema: definir el problema, dividirlo en partes y ver cuáles se pueden resolver, imaginar alternativas, conseguir información necesaria o recursos, elegir y probar una solución.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Habilidades”.** El orientador hace un sondeo entre los participantes para diagnosticar qué conocen sobre las habilidades que poseen para solucionar problemas.
- **Actividad grupal: “Problemas y soluciones”.** El orientador guía a los participantes a analizar 5 problemas y soluciones, y a buscar similitudes dentro del grupo.
- **Actividad de cierre: “Podremos salir adelante porque”.** Los adolescentes trabajan en parejas para reconocer sus habilidades y recursos positivos que les permiten transformar los problemas en oportunidades.

### Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (15 MINUTOS):

#### “Habilidades”

1. El orientador explica a los participantes que van a realizar un taller sobre aprender de los

problemas y que, a través de varias dinámicas, van a conocer qué significa este concepto y para qué sirve.

2. El orientador divide al grupo en equipos de 3 personas.
3. El orientador entrega una hoja en blanco y un lápiz a cada equipo.
4. El orientador le dice a cada equipo que escriba los siguientes conceptos en su página en blanco: definir el problema, ver partes a solucionar, imaginar alternativas, conseguir información o recursos, y elegir una solución.
5. El orientador pide a los participantes que definan oralmente cada uno de estos conceptos. Es importante que el orientador guíe a los participantes a entender que estos conceptos corresponden a habilidades que los adolescentes están desarrollando.
6. El orientador le indica a cada equipo que decida cuál es el concepto que creen que es más importante para resolver un problema y cuál es el concepto menos importante.
7. Los participantes discuten entre sí, dentro de sus equipos, hasta llegar a un consenso sobre el concepto más importante y el menos importante para solucionar una situación.
8. Los participantes circulan el concepto más importante y el menos importante.
9. El orientador pide a 2 o 3 voluntarios que compartan sus conclusiones frente al grupo. El orientador anima al resto de los participantes a que hagan preguntas a sus compañeros para justificar sus conclusiones.
10. El orientador le informa a los participantes que todos los conceptos son de igual importancia para resolver un problema, y reconoce todas las razones indicadas por cada equipo.



### Actividad individual y grupal (30 MINUTOS):

#### “Problemas y soluciones”

1. El orientador explica a los participantes que para continuar con el taller se va a hablar de

problemas comunes a los adolescentes y de cualidades o capacidades que pueden servirles para solucionarlos y transformarlos en oportunidades de aprendizaje.

2. El orientador entrega una hoja en blanco y un lápiz a cada participante.
3. El orientador le dice a cada participante que divida la página en dos, trazando una línea por la mitad de la hoja. Luego, el orientador les indica que escriban en la parte superior de la columna a la izquierda: Si pudiera escoger los 5 problemas más graves que tengo, ¿cuáles serían y por qué? En la parte superior de la columna a la derecha escriben: ¿Cuáles serían las 10 cualidades o capacidades que me pueden ayudar con estos problemas?
4. El orientador le da a los participantes 10 minutos para responder en las dos columnas. Es importante que el orientador guíe a los participantes a entender que cada respuesta del lado derecho puede incluir una combinación de cosas que ayuden con uno o varios problemas de la lista de la izquierda.
5. El orientador pide a dos o tres voluntarios que compartan sus conclusiones frente al grupo. El orientador anima al resto de los adolescentes a participar, si tienen listas similares a la de los voluntarios.
6. El orientador le explica a los participantes que, tanto los problemas como las soluciones, son eventos para aprender y que ayudan a su crecimiento.



### Actividad de cierre (15 MINUTOS):

#### “Podemos salir adelante porque...”

1. El orientador explica a los adolescentes que van a realizar un último ejercicio que se llama “Podemos salir adelante porque...”
2. Les indica que para este ejercicio deberán colocarse en parejas. El orientador ayuda a los adolescentes a colocarse en parejas.

3. El orientador comenta que en la vida, seguramente, tendrán que atravesar muchos problemas, pero pueden salir adelante porque cada uno tiene cualidades, habilidades y capacidades únicas que les ayudan en esas situaciones complicadas. El orientador da un ejemplo propio: “Cuando yo he tenido un problema de comunicación, he podido salir adelante porque soy una persona asertiva, porque soy honesta y porque tengo amigos que me apoyan con sus ideas”.
4. El orientador le explica a los adolescentes que deberán discutir en parejas sobre este tema y completar la frase “Podemos salir adelante porque...”. Deberán completar la frase expresando capacidades y cualidades que les ayudan a transformar los problemas en oportunidades.
5. Primero, deberán conversarlo y luego, deberán escribirlo en un papel. Un solo papel por cada pareja. Escriben la frase “Podemos salir adelante porque...” y luego completan la frase.
6. El orientador les explica que tienen 10 minutos para realizar esta actividad.
7. Cuando hayan transcurrido los 10 minutos, el orientador les pide que detengan la actividad y pregunta si existen parejas voluntarias que quieran compartir lo que escribieron.
8. Los adolescentes voluntarios comparten con los demás lo que escribieron. Dependiendo del tiempo con el que se cuente, se presentan 2, 3, 4 parejas o más.
9. El orientador agradece a los adolescentes su participación y pone fin a este ejercicio.



### Referencias:

- <http://recapp.etr.org/recapp/index.cfm?fuseaction=pages.LearningActivitiesDetail&PageID=151#model>. (Consultado en diciembre de 2012).
- <http://www.portalplanetasedna.com.ar/optimismo.htm> [www.resilienciabarcelona.net](http://www.resilienciabarcelona.net). (Consultado diciembre de 2012).



# Taller 19

## Lidero e inspiro



### Tema:

Descubriendo y desarrollando liderazgo en equipo. Liderar a otros, motivarlos e inspirarlos.



### Duración:

60 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Por qué es importante el trabajo en equipo? ¿Qué cualidades y actitudes caracterizan a los líderes? ¿Con qué tipo de actividades me motivo? ¿Cómo ser un buen líder de equipo?



### Materiales:

- Hojas de papel blanco o de rayas.
- Lápices de escribir.
- Papeles pequeños con los conceptos a representar.
- Una bolsa para hacer la tómbola.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Conceptos: trabajo en equipo, logro, metas, objetivos, relaciones interpersonales, inspirar y liderazgo.



### Preparación:

- Leer los módulos 3 y 4 de esta guía de aprendizaje.
- Tómbola: tener los conceptos escritos en papelitos que se puedan doblar, dentro de una bolsa pequeña (conceptos son: liderazgo, trabajo en equipo, motivación, logro, metas y formas de inspirar a otros).
- Fotografía colectiva: tener listas hojas en blanco partidas a la mitad.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Circulando la idea”.** Diagnóstico para descubrir cuánto saben los participantes sobre el concepto de liderazgo, trabajo en equipo y la capacidad de motivar e inspirar a otros. Introducir información básica sobre el tema.
- **Actividad grupal: “Fotografía colectiva”.** Los participantes tendrán la oportunidad de representar en distintas imágenes los conceptos de liderazgo, trabajo en equipo, motivación, logro, metas y formas de inspirar a otros.
- **Actividad de cierre: “Círculo de reflexión”.** Los participantes reflexionan en círculo sobre qué han aprendido durante el taller.

### Descripción de las actividades del taller:



### Dinámica para comenzar (10 MINUTOS):

#### “Circulando la idea”

1. El orientador le pide a los participantes que se sienten en un círculo y les explica que van a hacer circular una idea entre todos.

2. El orientador hace una pregunta y cada uno la va a responder con la primera idea que se le viene a la mente; después, le pasa el turno al participante que se encuentra a su mano derecha.
3. Para pasar el turno, lo hace chocando la palma de la mano con el compañero que está a su derecha. El participante sólo puede hablar cuando le hayan chocado la mano, y así se hace sucesivamente, hasta llegar a la persona que inició, en este caso el orientador.
4. El orientador puede hacer una pregunta de ensayo antes de iniciar con las preguntas del tema. Por ejemplo: “¿cuál es tu comida favorita?”
5. Una vez que hayan ensayado, el orientador indaga el conocimiento de los participantes con dos preguntas:
  - ¿Qué es para mí el trabajo en equipo?
  - ¿Cómo actúa un líder?
6. Es importante indicar que el orientador inicie contestando las preguntas, para que modele la manera en que se debe realizar la actividad y ejemplifique al resto de los participantes.
7. Los adolescentes contestan las preguntas y el orientador va guiando la conversación.



### Actividad individual y grupal (40 MINUTOS):

#### “Fotografía colectiva”

1. Para iniciar la actividad, el orientador le pide a los participantes que se formen en grupos de 5 adolescentes cada uno y les entrega lápices y hojas.
2. El orientador comenta a los participantes que hay diferentes elementos que influyen en la capacidad de trabajar en equipo y ser un líder, como: las cualidades de esa persona, las habilidades para comunicarse, el poder motivar a otros, y el nivel de compromiso con una tarea. Por ejemplo: participar en un trabajo grupal u organizar un paseo.
3. El orientador les pide que escriban tres cualidades que piensan que debe tener un líder, dos habilidades de comunicación y una forma de motivar o inspirar a otros.
4. Manteniendo los mismos grupos, el orientador les indica que para continuar con el tema les va a repartir a cada grupo un concepto que deben pensar y desarrollar con sus propias palabras.
5. El orientador permite que los grupos escojan su tema al azar, como una tómbola.
6. Durante la actividad, el orientador va ayudando a los participantes en cualquier duda que surja sobre los temas.
7. Cada grupo elige un representante para que lea su tema y comparta su respuesta a los demás grupos.
8. Luego, el orientador les explica a los participantes que deben hacer una fotografía grupal, de acuerdo al concepto que les tocó representar. Indica que cada uno, de manera libre, sin un orden en especial, se debe levantar y hacer una imagen o estatua de cómo percibe el concepto de su grupo y complementar la imagen de cada compañero hasta hacer una sola fotografía que lo muestre. Cada participante debe mantener su imagen o estatua hasta que todos los miembros de su grupo hayan participado.
9. Cuando hayan terminado, el orientador pregunta ¿cómo se sintieron con el ejercicio? y, luego de que algunos adolescentes comenten sobre sus experiencias, el orientador los invita a que formen grupos nuevos de 5 participantes cada uno (diferentes al grupo anterior).
10. En esta ocasión, les pide que escriban: ¿Qué tipo de actividades les gusta liderar y cómo lo harían?
11. Una vez hayan terminado todos los grupos, el orientador los invita nuevamente a crear una fotografía colectiva o grupal, en donde expresen cómo ser líderes e inspirar a otros.
12. Cuando terminan la fotografía colectiva, el orientador felicita a los adolescentes por su creatividad y esfuerzo y se dan un aplauso grupal.

13. Luego, el orientador les solicita que se sienten en círculo para comentar la actividad y les pregunta:

- ¿Cómo se sintieron al hacer la fotografía grupal?
- ¿Cuál de las dos fotografías les fue más fácil completar y por qué?

14. El orientador permite un diálogo libre y pone fin al ejercicio.

2. Les explica que cada uno va a responder a la pregunta: ¿Por qué piensas que es importante el trabajo en equipo?

3. El orientador debe comenzar respondiendo y permitir que cada adolescente exprese su opinión de forma ordenada, uno a uno, siguiendo el sentido del círculo.

4. Al terminar con la ronda, el orientador cierra el taller y agradece la participación.



### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

#### “Círculo de reflexión”

1. El orientador le pide a los participantes que hagan un gran círculo entre todos.



### Referencia:

- Instituto de Educación para la Familia. *Manual de dinámicas de la Fundación Amaneceres. Medios terapéuticos y de enseñanza psicosocial para adolescentes*. Panamá, s/e, 2012.



# Taller 20

## Me comunico positivamente



### Tema:

Técnicas para comunicarse adecuadamente.



### Duración:

60 minutos.



### Resultados esperados:

Los participantes podrán responder las siguientes preguntas esenciales al finalizar el taller: ¿Por qué es importante saber comunicar mis sentimientos, deseos y experiencias? ¿Qué sentimientos me resulta más difícil comunicar? ¿Qué cosas puedo hacer para mejorar mi comunicación? ¿Cómo me comunico de forma positiva?



### Materiales:

- Hojas o fichas con frases claves para la comunicación positiva.
- Lápices de escribir.
- Elementos de la comunicación efectiva que deben estar escritos en el tablero: tono apropiado, lenguaje corporal, escuchar, practicar lo que se quiere decir, ser breve, tener motivación y comentar con otros mis ideas para una opinión.



### Habilidades previas/ destrezas requeridas:

Vocabulario: información, opiniones, sentimientos, emisor, receptor, mensaje, proceso de comunicación y lenguaje corporal o no verbal.



### Preparación:

- Leer el módulo 2 de esta guía de aprendizaje.
- Fichas: tener las frases claves escritas en hojas blancas o fichas.

Me siento \_\_\_\_\_  
Cuando tú \_\_\_\_\_  
Porque \_\_\_\_\_  
Me gustaría que tú \_\_\_\_\_

- Escribir en el tablero los elementos para una comunicación efectiva.



### Resumen de la lección:

- **Dinámica para comenzar: “Lo que más me cuesta decir”.** Ejercicio para descubrir los aspectos de la comunicación que más se les dificultan a los adolescentes. Introducir información básica sobre el tema.
- **Actividad grupal: “Comunicando”.** Los participantes exploran formas positivas y asertivas de comunicar sentimientos y deseos, ante eventos que pueden ser frustrantes para ellos.

- **Actividad de cierre: “He descubierto que...”.** Círculo de reflexión sobre aprendizajes de la sesión y cambios de perspectiva acerca de cómo comunicarse.

### Descripción de las actividades del taller:



#### Dinámica para comenzar (20 MINUTOS):

#### “Lo que más me cuesta decir”

1. El orientador le pide a los participantes que se sienten en un círculo y les explica que van a realizar una actividad que se llama “Lo que más me cuesta decir”.
2. Para generar un espacio participativo, el orientador le pide a cada adolescente que diga su nombre y algo que piensa que los demás no saben de él. Les comenta que no tiene que ser algo tan elaborado y da ejemplos de lo que pueden decir, como pasatiempos, película favorita, un sueño, un evento de sus vidas, etc.
3. El orientador inicia la ronda y modela con la siguiente consigna “Mi nombre es... y los demás no saben de mí que...”.
4. Al terminar la ronda, da las gracias a los participantes por haber compartido información personal.
5. Es importante que el orientador siempre esté dispuesto para apoyar y motivar a los adolescentes que lo necesiten, así como también estar preparado para guiar las respuestas chistosas y bromas entre los adolescentes.
6. Luego, el orientador le entrega a cada adolescente la mitad de una hoja en blanco y un lápiz de escribir, y les da la siguiente instrucción: “En la parte de adelante van a escribir: Una experiencia o deseo que es fácil contar a otros; y luego, en la parte posterior, van a escribir: Lo que más me cuesta decir a otros”.
7. Cuando todos terminan, el orientador invita a algunos adolescentes voluntarios a que compartan su información con el resto del grupo.



#### Actividad individual y grupal (30 MINUTOS):

#### “Comunicando”

1. Conservando la misma formación circular de la actividad anterior, el orientador explica a los adolescentes que van a seguir trabajando el tema de la comunicación, enfocándola en poder comunicar de forma positiva situaciones que les resultan difíciles o frustrantes.
2. Primero, el orientador pregunta a los participantes: ¿Cómo se sentirían si sus familiares, amigos, compañeros de clase, hermanos, vecinos, orientadores, etc. no cumplen con una promesa o les dicen o hacen cosas que les resultan desagradables o que no esperaban? Se les da el espacio a los adolescentes para que comenten sobre sus reacciones o situaciones que han vivido. Luego se les da ejemplos, como:
  - ¿Qué le dirían a un amigo que contó un secreto que le habían pedido guardar?
  - ¿Qué hacer o decir si sus papás los han regañado por algo que no hicieron?
  - ¿Cómo explicarían a su orientador que no están de acuerdo con una nota de un trabajo que entregaron?
3. Se les brinda la oportunidad de que comenten sobre estas preguntas y luego se les pide que cierren los ojos y piensen en una situación donde se han sentido muy frustrados por la actitud de alguna persona con la que se relacionan con frecuencia.
4. El orientador espera un tiempo a que los adolescentes piensen sobre sus situaciones individuales y luego les dice que les va a proporcionar una hoja con una serie de frases claves. Con esta hoja ellos deben escribir qué le dirían a esa persona, siguiendo el esquema dado, pero completando con sus propias ideas. A continuación, se les entrega la hoja con las frases claves que debe haber preparado previamente al taller.
5. Después de unos minutos, el orientador les comenta que hay varios aspectos claves para co-

municarnos efectivamente y que son los escritos en el tablero. El orientador les da espacio a los adolescentes para que den ideas o digan qué piensan que es cada uno de ellos y, a continuación, pide a los adolescentes que se organicen por parejas y practiquen a decir lo que escribieron en sus hojas con este compañero, tratando de abarcar todos los aspectos de la comunicación efectiva.

6. Durante la actividad, el orientador debe estar atento para ayudar a algunos adolescentes que les cueste un poco más realizar la actividad. Por otro lado, el orientador debe estar atento para valorar positivamente cada una de las aportaciones que hacen los adolescentes.



### Actividad de cierre (10 MINUTOS):

#### “He descubierto que...”

1. El orientador le pide a los adolescentes que nuevamente formen un círculo.
2. El orientador les dice: “Por favor completen la siguiente frase: “A través de este taller, he descubierto que...”
3. Cada participante del grupo termina la frase, uno por uno, en círculo.
4. La dinámica termina cuando todos los participantes hayan hablado. Si hay un adolescente que no ha sido capaz de expresar algo, el orientador debe ayudarlo hasta que pueda lograrlo.



### Referencia:

- Instituto de Educación para la Familia. *Manual de dinámicas de la Fundación Amaneceres. Medios terapéuticos y de enseñanza psicosocial para adolescentes*. Panamá, s/e, 2012.





## Referencias bibliográficas

- Acevedo, Ana María, Elena Duro e Inés María Grau. *UNICEF va a la escuela para construir una cultura de paz y solidaridad*. UNICEF-Oficina de Argentina, 2002.
- Adame Tomás, Antonio. “Violencia escolar”. *Revista de Innovación y Experiencias Educativas*, No. 24, 2009.
- Berra, María Juana y Rafael Dueñas. “Convivencia escolar y habilidades sociales”. *Revista científica electrónica de psicología*, ICSa-UAEH, No. 7.
- Blejmar, Bernardo, Olga Nirenberg y Néstor Perrone. *La juventud y el liderazgo transformador: conceptos y estrategias en mundos inciertos y turbulentos*. Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud y Fundación W.K. Kellogg, 1998.
- Caireta Sampere, Marina y Cécile Barbeito Thonon. *Cuadernos de educación para la paz. Introducción de conceptos: paz, violencia, conflicto*. Universidad Autónoma de Barcelona, España, 2005.
- Cascon Soriano, Paco. “Educar en y para el conflicto”. En: Caireta Sampere, Marina y Cécile Barbeito Thonon. *Cuadernos de educación para la paz. Introducción de conceptos: paz, violencia, conflicto*. Universidad Autónoma de Barcelona, España, 2005.
- Constitución de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura* (UNESCO), 1945.
- Corporación ANCORA. *Manual para la formación en mediación escolar*. Proyecto de Prevención de la Violencia y Promoción de Conductas Prosociales en Establecimientos Educativos. Programa Chile + Seguro, Ministerio de Interior Región Metropolitana, Chile, 2008-2009.
- “Cultura de paz en la escuela”. En: *Mejores prácticas en la prevención y tratamiento de la violencia escolar*. RedPEA y Oficina Regional de la Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO.
- Declaración sobre una cultura de paz*, A/RES/53/243/A del 6 de octubre de 1999.
- Declaración y programa de acción sobre una cultura de paz*, A/RES/53/243/A del 6 de octubre de 1999.
- Diccionario de la Real Academia Española. Española*.
- Dunnette, M.D. (editor). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand-McNally, Chicago, 1976.
- Fe y Alegría El Salvador. *Técnicas de educación popular*. Unidad de Educación Integral. El Salvador, 2012.
- “Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI”, presidida por Jacques DeLors. En: *La educación encierra un tesoro*. Santillana, Ediciones UNESCO, Madrid, 1996.
- Instituto de Educación para la Familia. *Manual de dinámicas de la Fundación Amaneceres. Medios terapéuticos y de enseñanza psicosocial para adolescentes*. Panamá, s/e, 2012.

- Kester, Kevin. "Education for peace: Content, form, and structure: mobilizing youth for civic engagement". University for Peace, *Peace & Conflict Review*, 4(2), 2010.
- Lederach, J.P. *Mediación*. Centro de Investigación por la Paz. Editorial Gernika Gogoratuz, España. Documento 8, 1996.
- Martínez Martín, Miguel. "Educación y ciudadanía en sociedades democráticas: Hacia una ciudadanía colaborativa". En: *Educación, valores y ciudadanía*. OEI y Fundación SM.
- Morales Figueroa, Ilia N. y Annette de Paz. (traductoras). *Las doce destrezas de resolución de conflictos y el juego de resolución de conflictos: Una alternativa al debate tradicional*. 2003.
- Pariante Fragoso, José Luis, "Algunas reflexiones en torno al concepto del liderazgo". En: *Procesos de cambio y desarrollo organizacional*.
- Ministerio de Educación. *Plan Estratégico, Período 2009-2014*. Panamá, 2009.
- Rojas, Alfredo y Fernando Gaspar. "Bases del liderazgo en educación". En: *Líderes escolares, un tesoro para la educación* (colección). OREALC/UNESCO, 2006.
- Thomas, K.W. "Conflict and conflict management". En: Dunnette, M.D. (ed.). *Handbook of Industrial and organizational psychology*. Rand-McNally, Chicago, 1976, pp. 889-935.
- Toro, Bernardo y Alicia Tallone. *Educación, valores y ciudadanía*. Madrid, Organización de Estados Iberoamericanos y Fundación SM, 2010.
- Tuvilla Rayo, José, "Convivencia escolar y resolución pacífica de los conflictos". En: AAVV. *Actas del I Congreso Hispanoamericano de Educación y Cultura de Paz*. Universidad de Granada, Granada, 2003.
- Tuvilla Rayo, José, "Cultura de paz y convivencia en los centros educativos". Ponencia. En: AAVV. *Actas del I Congreso Hispanoamericano de Educación y Cultura de Paz*. Universidad de Granada, Granada, 2003.
- Tuvilla Rayo, José. "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, 2003.
- Zurbano Díaz de Cerio, José Luis. *Bases de una educación para la paz y la convivencia*. Gobierno de Navarra, Departamento de Educación y Cultura, España, 1998.

## Internet

<http://213.0.8.18/portal/Educantabria/RECURSOS/Materiales/Bibliinter/BASES.pdf>

<http://blogestion.com/gestion/2006/12/23/criticas-constructivas/>.

[http://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/work/sites/ddu/resources/LocalContent/143/1/Lectura%2008.pdf](http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/ddu/resources/LocalContent/143/1/Lectura%2008.pdf)

[http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/12\\_-\\_No.\\_7.pdf](http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/12_-_No._7.pdf)

<http://es.scribd.com/doc/35380283/6/DINAMICAS-VIVENCIALES-PARA-LA-FORMACION-DE-VALORES>

<http://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/publicacion002e.pdf>

<http://html.rincondelvago.com/cultura-educacion-aprendizaje-y-desarrollo-personal.html>

<http://lema.rae.es/drae/?val=comunidad>

- <http://liderazgoyequilibrio.wordpress.com/tag/criticas-constructivas/>.
- <http://recapp.etr.org/recapp/index.cfm?fuseaction=pages.LearningActivitiesDetal&PageID=151#model>.
- <http://redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/VALORES/Resolucin%20Pacifica%20de%20Conflictos.pdf>
- <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001231/123154s.pdf>
- <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>
- <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002161/216192s.pdf#page=7>
- [http://www.congresoconvivenciaescolar.es/materiales/5\\_Ponencias/Ponencias/Jos%C3%A9Tuvilla/CULTURA%20DE%20PAZ%20Y%20CONVIVENCIA%20ESCOLAR\(tuvilla\).pdf](http://www.congresoconvivenciaescolar.es/materiales/5_Ponencias/Ponencias/Jos%C3%A9Tuvilla/CULTURA%20DE%20PAZ%20Y%20CONVIVENCIA%20ESCOLAR(tuvilla).pdf)
- <http://www.cormudesi.cl/Manual%20de%20Entrenamiento%20en%20Mediaci%C3%B3n%20Escolar.pdf>
- [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/module/revista/pdf/Numero\\_24/ANTONIO\\_ADAME\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/module/revista/pdf/Numero_24/ANTONIO_ADAME_1.pdf)
- <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/manejo-critica.html>.
- <http://www.enplenitud.com/como-neutralizar-el-enojo-de-otras-personas.html#ixzz2NHATglev>.
- <http://www.gernikagoraturuz.org/es/descargas.php> (última visita el 22 de diciembre de 2012).
- <http://www.gestiopolis.com/administracion-es-trategia-2/taller-para-aprender-los-conceptos-de-liderazgo.htm>
- [http://www.google.com.co/imgres?imgurl=http://www.phonics.net.au/images/sequencing-comprehension-reading-writing1.jpg&imgrefurl=http://www.phonics.net.au/comprehension-reading-writing-worksheet/&h=1754&w=1240&sz=309&tbnid=1aI-E0tbBDel3M:&tbnh=98&tbnw=69&prev=/search%3Fq%3Dsequence%2Bof%2Bevents%2Bworksheets%2Bpictures%26tbm%3Disch%26tbo%3Du&zoom=1&q=sequence+of+events+worksheets+pictures&usg=\\_\\_A0u04T3M7FKlobB39hbqL6ljqt8=&docid=Jnn\\_horOjLLegM&hl=es&sa=X&ei=jLVDUfKMJ4KA0AG\\_YDQDw&ved=0CE4Q9QEwCg&dur=1080](http://www.google.com.co/imgres?imgurl=http://www.phonics.net.au/images/sequencing-comprehension-reading-writing1.jpg&imgrefurl=http://www.phonics.net.au/comprehension-reading-writing-worksheet/&h=1754&w=1240&sz=309&tbnid=1aI-E0tbBDel3M:&tbnh=98&tbnw=69&prev=/search%3Fq%3Dsequence%2Bof%2Bevents%2Bworksheets%2Bpictures%26tbm%3Disch%26tbo%3Du&zoom=1&q=sequence+of+events+worksheets+pictures&usg=__A0u04T3M7FKlobB39hbqL6ljqt8=&docid=Jnn_horOjLLegM&hl=es&sa=X&ei=jLVDUfKMJ4KA0AG_YDQDw&ved=0CE4Q9QEwCg&dur=1080)
- [http://www.meduca.gob.pa/files/general/PLAN ESTRATEGICO\\_MEDUCA\\_2009\\_-\\_2014.pdf](http://www.meduca.gob.pa/files/general/PLAN ESTRATEGICO_MEDUCA_2009_-_2014.pdf)
- [http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR\\_81.htm](http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_81.htm).
- [http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado6\\_2.pdf](http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado6_2.pdf).
- <http://www.oei.es/metas2021/libro.htm>
- <http://www.oei.es/valores2/c1.pdf>
- [http://www.pedagogiadela paz.com.ar/doc/p\\_p/cap2.htm](http://www.pedagogiadela paz.com.ar/doc/p_p/cap2.htm)
- [http://www.plataformapide.fad.es/documentos/heridas\\_a\\_la\\_autoestima\\_ficha1.a.pdf](http://www.plataformapide.fad.es/documentos/heridas_a_la_autoestima_ficha1.a.pdf).
- <http://www.portalplanetasedna.com.ar/optimismo.htm>[www.resilienciabarcelona.net](http://www.resilienciabarcelona.net).
- <http://www.review.upeace.org/pdf.cfm?articulo=101&ejemplar=19> ,
- [http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_SistOrgSocMedEfec/mendoza\\_moheno\\_jesica/algunas\\_reflexiones.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jesica/algunas_reflexiones.pdf)

<http://www.unesco.org/cpp/uk/projects/sun-cofp.pdf>

[http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/the\\_me\\_d/mod25.html](http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/the_me_d/mod25.html)

[http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/the\\_me\\_d/mod27.html?panel=1#top](http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/the_me_d/mod27.html?panel=1#top)

[http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/the\\_me\\_gs/mod0a.html](http://www.unesco.org/education/tlsf/mods/the_me_gs/mod0a.html)

[http://www.unesco.org/new/es/education/the\\_mes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/education-for-sustainable-development/five-pillars-of-learning/learning-to-know/](http://www.unesco.org/new/es/education/the_mes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/education-for-sustainable-development/five-pillars-of-learning/learning-to-know/)

[http://www.unesco.org/pv\\_obj\\_cache/pv\\_obj\\_id\\_D3D754C61ED546E9DBC98BB9740FE132C1311100/filename/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/pv_obj_cache/pv_obj_id_D3D754C61ED546E9DBC98BB9740FE132C1311100/filename/DELORS_S.PDF)

[http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar\\_insumos\\_educvaescuela4.PDF](http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_educvaescuela4.PDF)

<http://www2.paho.org/hq/dmdocuments/2010/La%20juventud%20y%20el%20liderazgo%20transformador.pdf>

[http://www3.unesco.org/iycp/uk/uk\\_sommaire.htm](http://www3.unesco.org/iycp/uk/uk_sommaire.htm)

[www.crnhq.org](http://www.crnhq.org)

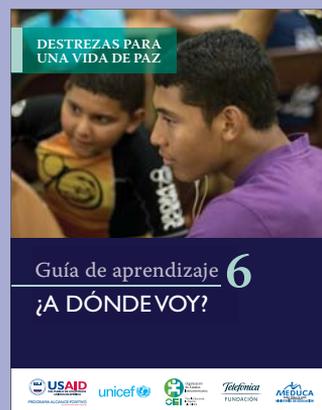
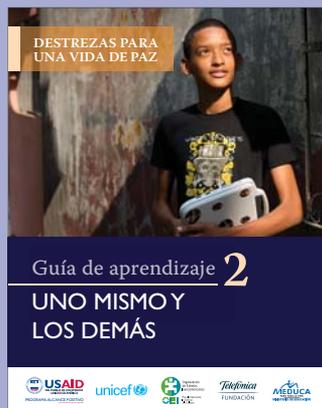
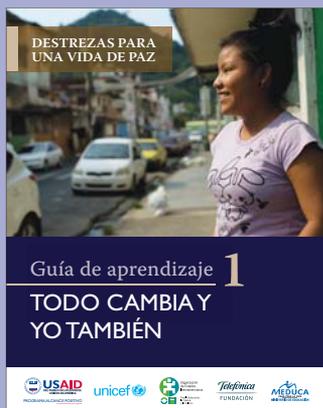
[www.gestion.org](http://www.gestion.org)







# DESTREZAS PARA UNA VIDA DE PAZ



Para mayor información:

**Ministerio de Educación  
República de Panamá**

**Dirección Nacional de Servicios Psicoeducativos  
Teléfono: 515-7338**