

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE AGUASCALIENTES

**CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

***“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES  
NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN  
CASO EN PREPARATORIA”***

**FRANCISCO JAVIER ÁGUILA RIVAS**

***TESIS QUE SE PRESENTA PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRIA EN EDUCACION***

**TUTORA:**

**MTRA. GRETA MARGARITA PAPADIMITRIOU CÁMARA**

**AGUASCALIENTES, AGS., DICIEMBRE DE 2009**

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

**DR. DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA**  
**DECANO DEL CENTRO DE CIENCIAS**  
**SOCIALES Y HUMANIDADES**  
**P R E S E N T E**

Por este medio hacemos de su conocimiento que el Lic. en Asesoría Psicopedagógica: FRANCISCO JAVIER ÁGUILA RIVAS egresado de la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, he presentado la integración final de su Trabajo Recepcional de maestría, titulado: **“Empatía y comunicación, dos capacidades necesarias para la mediación en los conflictos: un caso en preparatoria”**.

La propuesta de intervención en su función de trabajo recepcional, incorpora los elementos teóricos y metodológicos requeridos para su construcción y su aplicación práctica, así como la presentación formal de acuerdo con lo establecido en la “Normatividad para entrega de tesis” institucional, cumpliendo con los criterios que le permiten ser defendido en el examen de grado de maestría reglamentario, dando paso al procedimiento de los trámites correspondientes.

**A T E N T A M E N T E**

**“SE LUMEN PROFERRE”**

Aguascalientes, Ags., a 10 de diciembre de 2009

Mtra. Greta Margarita  
Papadimitriou Cámara  
TUTORA

Mtra. Ma. Dolores  
Villalpando Calderón  
LECTORA

Dra. Alma Elena Figueroa  
Ruvalcaba  
LECTORA

## **AGRADECIMIENTOS**

- A DIOS, POR EXISTIR
- A CARMELITA Y EL SEÑOR ÁGUILA, POR LA VIDA
- A MARTITHA, POR SER Y POR ESTAR
- A DANIEL Y ALEJANDRA, POR EL TIEMPO ROBADO
- A MIS AMIGAS Y AMIGOS, POR LA CERCANÍA
- A MIS MAESTRAS Y MAESTROS, POR EL ACOMPAÑAMIENTO
- A MÍ, POR CREER

## RESUMEN (ABSTRACT)

La expectativa del presente trabajo es realizar una sencilla aportación que en el mejor de los casos brinde alguna idea de la necesidad de mediar constructivamente en los conflictos.

Presenta datos que reflejan los conocimientos previos del grupo con el que se trabajó y partiendo de ahí se estructura un curso-taller que pretende habilitar con conocimiento de causa en las actitudes y comportamientos más recomendables al enfrentar un conflicto.

El sustento teórico contiene información actualizada en la temática, pues retoma al “Modelo de capacidades y competencias para la resolución noviolenta de los conflictos”, modelo con impacto a nivel nacional e internacional por su estructura, accesibilidad y profundidad.

Desde luego se presentan las adecuaciones correspondientes, dadas las características del grupo.

En el plano metodológico, la estructura en la modalidad del trabajo en taller, ofrece la posibilidad de que cualquier persona con serio interés en el área y con ciertas habilidades en el manejo y facilitación de grupos pueda coordinar las sesiones que se presentan, pues además de contar con los cronogramas correspondientes, va describiendo paso a paso cada una de las actividades sugeridas, de manera que siempre existan motivos para la reflexión.

El material es abundante en ejercicios y sugerencias, en el entendido de que se presenta también con la flexibilidad amplia para que quienes pretendan utilizarlo no “sientan” una “camisa de fuerza” que no abre alternativas para su desarrollo.

Los méritos son de quienes directa o indirectamente han tenido a bien enriquecer el trabajo y de los errores habrá que responsabilizar al autor.

Muchas gracias.

**ÍNDICE**

	<b>Página</b>
<b>Introducción</b>	1
<b>Capítulo I “Mediación: Una herramienta para educar en y para el conflicto”.</b>	3
<b>1.- La mediación: Un modo útil para intervenir en los conflictos.</b>	4
1.1. Lineamientos fundamentales.	4
1.1.1.- La mediación.	
1.1.2.- Conceptos básicos: Un código común.	
1.2. Elementos para el fortalecimiento de la empatía y comunicación en la mediación: Las metodologías.	9
1.2.1.- Metodología participativa.	
1.2.2.- Metodología socioafectiva o vivencial.	
1.2.3.- Metodología problematizadora o reflexivo-dialógica.	
1.2.4.- Perspectiva de género como herramienta de análisis.	
<b>2.- El valor del juego: “Formando grupo”.</b>	12
2.1.- Juegos de presentación.	
2.2.- Juegos de conocimiento.	
2.3.- Juegos de afirmación, aprecio.	
2.4.- Juegos de confianza.	
2.5.- Juegos de comunicación.	
2.6.- Juegos de cooperación.	
2.7.- Juegos de resolución de conflictos.	
2.8.- El juego: instrumento para romper relaciones competitivas.	
<b>3.- La provención, intervención útil antes de la crisis del conflicto: Habilidades y estrategias para educar en él y enfrentarlo. La mediación.</b>	16
3.1.- Recuperando la dimensión humana	
3.2.- Conociendo las causas del conflicto para eliminarlo.	
3.3.- Construyendo climas promotores para evitar “explosiones”.	
3.4.- Análisis de conflictos, negociación y generación de soluciones creativas.	
3.5.- Actitudes ante el conflicto	

3.5.1.- Competición.	
3.5.2.- Acomodación.	
3.5.3.- Evasión.	
3.5.4.- Cooperación.	
3.5.5.- Negociación.	
<b>4.- Adolescencia</b>	<b>21</b>
4.1.- Características biopsicosocioafectivas en la adolescencia Algunos cometidos básicos a lograr: El desarrollo moral	
4.2.- Potencial para la mediación en la adolescencia.	
<b>Capítulo II “Para entender mejor la situación”.</b>	<b>25</b>
<b>1.- Planteamiento de la situación a atender.</b>	<b>26</b>
<b>2.- Evaluación diagnóstica.</b>	<b>27</b>
2.1. - Características de la evaluación.	
2.2. - Dimensiones del diagnóstico.	
2.2.1.- Lo que se conoce sobre mediación.	
2.2.2.- Utilidad de la mediación en los conflictos.	
2.2.3.- Lo que mejoraría con la mediación en los conflictos.	
2.3.- Instrumento de evaluación.	29
2.4.- Resultados del diagnóstico.	30
<b>Capítulo III “Programa de intervención”</b>	<b>34</b>
<b>1.- Antecedentes y justificación de la situación a atender.</b>	<b>35</b>
<b>2.- Propósitos.</b>	<b>37</b>
2.1.- General.	
2.2.- Particulares.	
<b>3.- Contexto y destinatarios.</b>	<b>37</b>
<b>4.- Esquema general del taller.</b>	<b>39</b>
<b>5.- Programa: Metodología del curso-taller.</b>	<b>42</b>
<b>6.- Evaluación.</b>	<b>134</b>
6.1.- Autoevaluación.	
6.2.- Evaluación al taller.	
<b>Capítulo IV “Algunos resultados”.</b>	<b>136</b>
<b>1.- Resultados finales.</b>	<b>137</b>
1.1.- Lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos.	
1.2.- Utilidad de la mediación en los conflictos.	
1.3.- Lo que mejoraría con la mediación en los conflictos.	
1.4.- Comentarios a las respuestas.	
1.5.- Algunas deducciones.	
<b>Capítulo V “Para concluir”.</b>	<b>141</b>
<b>1. Conclusiones.</b>	<b>142</b>
<b>2. Bibliografía.</b>	<b>143</b>

## Introducción

Existe abundante evidencia que da cuenta de la complejidad humana en muchos aspectos de su “estar en el mundo”, para efectos del presente trabajo se hará énfasis en lo que tiene que ver con lo que sucede a la hora de la interacción cotidiana.

Uno de los fenómenos, de los tantos que suceden, en la relación interpersonal y que suele valorarse como algo “negativo”, es “el conflicto”, ello puede deberse muy probablemente a las formas de “resolución” que históricamente se han adoptado frente a él, es decir, es común que al tener algún tipo de desacuerdo, interacción desafortunada, no coincidencia o de plano algún problema o franca confrontación, por la carga afectiva, comúnmente de molestia que ello produce, se recurre a formas aparentemente inmediatas, efectivas y “liberadoras” de toda esa energía, que dicho sea de paso no conviene guardarse para sí, por lo destructivo que puede llegar a ser. Pero tampoco se puede esperar o suponer que esa sea la única forma de “resolver” los conflictos.

Con todo el conocimiento disponible y los niveles de reflexión a los que la humanidad ha llegado, es justo decir que con toda seguridad existen maneras creativas y por lo tanto alternativas de resolver los tan a veces temidos conflictos.

De hecho este, el conflicto, más que algo negativo y destructivo en realidad es algo unificador, potenciador, es decir, cuando las personas tienen un conflicto, es cuando más unidas se encuentran, pues esa situación es la que les tiene más cercanas, precisamente ese es tal vez su mayor punto en común, no necesariamente de acuerdo, ni en paz todavía pero si, unidas.

Este esfuerzo en forma de Metodología de Intervención Educativa (MINE) comparte el mismo interés y preocupación que dio origen al documento avalado por la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO), por sus siglas en inglés, denominado “Informe a la UNESCO, de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors, denominada “La educación encierra un tesoro”, que en la parte de “Principios” incluye “Los cuatro pilares de la educación” que son: *Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, vivir con los demás y aprender a ser*, los cuatro pilares sin duda se pueden reorientar para la construcción y desarrollo de competencias cuyos aspectos incluyen el desarrollo de conocimientos y/o nociones, habilidades y/o destrezas y actitudes y valores.

El eje sobre el que girará esta (MINE) será el pilar de “Aprender a vivir juntos, vivir con los demás”, aunque sin duda se tocarán los otros tres, porque realmente ninguno se puede estudiar “suelto”.

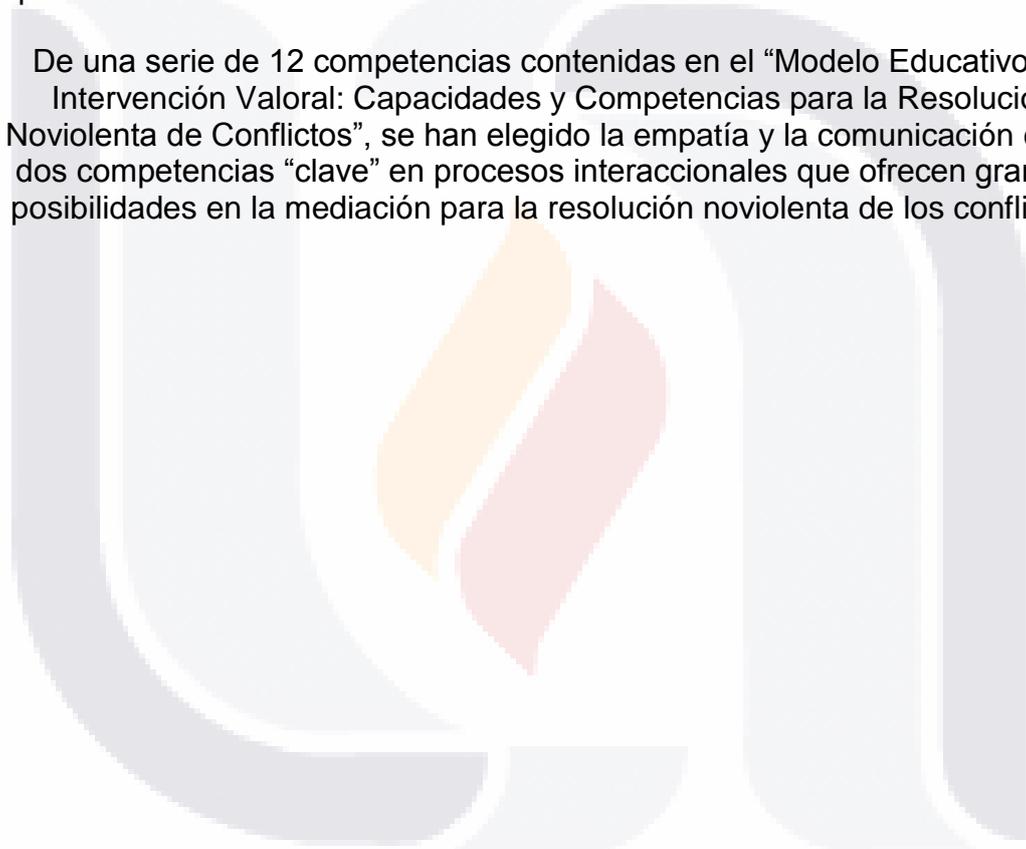
Al parecer se ha perdido el “toque” al tratar a las personas, se han recrudecido o marcado las formas en que se trata diferente pero con injusticia a quienes

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

solo son diferentes, se han sofisticado las formas en que se hace saber “quién tiene el poder” y en función de ello se hace o no justicia, se aplica o no la comprensión, la aceptación, etc.

“...desarrollando la comprensión del otro y la perspectiva de las formas de interdependencias –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores del pluralismo comprensión y mutua paz” (Delors 1995). Esta sin duda es la meta de salida y de llegada de trabajos como el presente y la apuesta es que las y los jóvenes, en este caso del bachillerato “Jesús Reyes Heróles” del III semestre que se están formando para ser profesionales de cualquiera de las áreas del conocimiento, sin duda les podrá ser de utilidad este trabajo para manejar adecuadamente algunos aspectos de la resolución noviolenta de los conflictos.

De una serie de 12 competencias contenidas en el “Modelo Educativo de Intervención Valoral: Capacidades y Competencias para la Resolución Noviolenta de Conflictos”, se han elegido la empatía y la comunicación como dos competencias “clave” en procesos interaccionales que ofrecen grandes posibilidades en la mediación para la resolución noviolenta de los conflictos.



# CAPÍTULO I

## MEDIACIÓN: UNA HERRAMIENTA PARA EDUCAR EN Y PARA EL CONFLICTO

- La mediación: un modo útil para intervenir los conflictos
- El valor del juego
- La provención, intervención útil antes de la crisis del conflicto: Habilidades y estrategias para educar en él y enfrentarlo. La mediación
- Adolescencia: Descubriendo posibilidades.

## **1. La mediación: Un modo útil para intervenir en los conflictos.**

### **1.1. Lineamientos fundamentales.**

Una sociedad que se precie de ser desarrollada necesita convivir en un marco de respeto, promoviendo entre sus miembros relaciones de tolerancia, aprendiendo a resolver sus conflictos de manera no violenta y deconstructiva, en un clima de horizontalidad y libertad.

“Existen múltiples visiones sobre el conflicto; están desde las que creen que lo mejor es negarlo, las que lo ven como una patología o como una disfunción, también es utilizado para “etiquetar” a las personas, para elevar la productividad de las empresas con énfasis estrictamente técnicos, los hay que pretenden adquirir la idea del consenso para en realidad ocultar las discrepancias”. Jares (2001)

Aunque tradicionalmente a la palabra conflicto se le ha asignado una connotación negativa es justo decir que hay cada vez más personas y contextos en los que se le ve como un instrumento esencial para la transformación de las estructuras sociales y educativas. Favoreciendo el afrontamiento de determinados conflictos desde una perspectiva democrática y no violenta, lo que se puede denominar, “la utilización didáctica del conflicto”. De hecho es esta idea sobre el conflicto la que se presenta en este trabajo.

Las percepciones negativas sobre el conflicto, podrían haber contribuido a que en general al conflicto, en lugar de enfrentarlo se le huya, se trate de alejarse de él. Renunciando a la posibilidad de formación sobre el mismo”. Jares (2001)

Este tema y otros más, necesitan de una “pedagogía de la convivencia” (Latapí Sarre 1998), pero no de cualquier convivencia, tiene que ser una convivencia solidaria, que entre otras cosas se esfuerce en “trabajar en dismantelar los propios prejuicios” (Latapí Sarre 1998). Tratar de reconocer en qué tipo de lógicas se defiende a veces a la propia persona, colocando a quienes le rodean en una posición desventajosa para ellos y con ventajas injustas para quien les juzga, encontrando argumentos totalmente racionales para discriminar, por ejemplo, construyendo la injusticia en lo que solamente debería ser diferente, ampliar los márgenes de “consideración positiva incondicional” (Rogers 1978). Y aún así “comprender que otros tengan sus propios prejuicios” (Latapí Sarre 1998).

#### **1.1.1.- La mediación.**

Algunos autores suelen ver a “la mediación” como alternativa para enfrentar o confrontar los conflictos. También se le ve como “un método pacífico de resolución de conflictos”. En el plano jurídico se reconoce a la mediación como “Una alternativa a la resolución por vía judicial”.

Un elemento en común de las diferentes maneras de ver el conflicto, es que en todas existe la figura de la persona mediadora, como tercera persona neutral e

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

imparcial que ayuda a las partes a alcanzar un acuerdo beneficioso. Estando incluso facultada para influir en la toma de decisiones en el entendido de que las partes que contienden deben quedar relativamente satisfechas.

La visión de la mediación que se promueve en este trabajo es aquella que “alude a situaciones en donde el interventor tiene capacidad de influenciar en la toma de decisiones. A menudo la persona mediadora con un mandato aceptado por las partes, hace propuestas parcialmente conminatorias o va y viene de una a otra de las partes intentando lograr compromisos pactados. No implica necesariamente, llegar las causas del conflicto”. (Cascón, Papadimitriou 2000)

El mediador o mediadora permite y promueve la mutua interacción entre las partes que contienden, alentando la búsqueda de posibles soluciones al conflicto, haciendo que exista la escucha mutua, tratando de hacer evidente como de cada intervención de las partes se puede obtener algo útil aunque solo sean intentos sencillos que gradualmente adquirirán la complejidad necesaria que haga evidente que el esfuerzo realizado ha tenido frutos.

Puesto que nada está dicho de una vez y para siempre, con toda seguridad el proceso de la mediación continúa en constante estudio ofreciendo aspectos y maneras nuevas que plantean retos tanto para su estudio, como para su manejo, de cara a ofrecer o autoofrecerse un servicio honesto, claro, directo y sencillo a la hora de intentar resolver conflictos.

Se puede decir que mediar es una cosa muy fácil o difícil, que sirve para todo o que no sirve para nada, pero ese no es el caso, una cosa es segura; esta, la mediación, continúa ofreciendo muchos aspectos por descubrir y aunque no sirve para todo, si ayuda a aprender que las alternativas pacíficas para la resolución no violenta de conflictos es posible, aprendiendo y cometiendo conceptos como **empatía y asertividad**, que se deberían empezar a usar cotidianamente en nuestro vocabulario y llevar a cabo su significado. Por otro lado, la mediación escolar, es una herramienta fundamental para resolver conflictos entre quienes integran un grupo.

Otro aporte interesante y fundamental para solucionar constructivamente los conflictos es la **comunicación**, intentando llegar a un acuerdo justo para ambas partes, de forma pacífica, aprendiendo a tomar decisiones y hablando, ayudados por esa tercera persona o bien alternando entre las partes la acción mediadora que debe hacer planteamientos de manera imparcial a toda costa.

La mediación es uno de los cuatro niveles correlativos desde los que se puede intervenir en un conflicto, los otros tres son; provención, negociación y acción no violenta. El trabajo para educar en el conflicto inicia con una base extensiva de la provención, es un primer paso para avanzar y trabajar en la negociación y la mediación. (Papadimitriou 2005)

Es un modo de intervención que puede tener lugar a lo largo del proceso de resolución no violenta de los conflictos. La posibilidad de mediar depende

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

totalmente de las partes en conflicto, es decir, debe existir acuerdo mutuo para que una “tercera parte” intervenga, es justo decir que dicho acuerdo implica entre otras cosas la aceptación de posibles alternativas de solución creativa al conflicto en cuestión. Este es el planteamiento inicial.

Esta propuesta de intervención, ha pretendido formar en la mediación sin necesidad de esa “tercera parte”, puede parecer en principio una idea que no se apega o corresponde al planteamiento original pero se parte de la creencia de que con algo de disposición y de desarrollo de habilidades, cualquiera de las dos partes o ambas podrían al mismo tiempo tener algún conflicto y utilizar habilidades de mediación, esto porque no siempre se puede tener a la mano a una persona dispuesta y/o preparada para mediar.

### 1.1.2.- Conceptos básicos: Un código común.

Con frecuencia existe la expectativa de que las personas comprendan en automático el sentido de los mensajes o expresiones, cualesquiera que estos sean, pero al pretender verificar el hecho, resulta que hay comprensiones diferenciadas sobre un mismo tema, todo esto con las implicaciones correspondientes, es por ello que se vuelve necesario acordar un “código común” para tener un poco más de seguridad de que lo que se está hablando, está siendo comprendido más o menos en el mismo sentido, algunos de esos términos se ofrecen a continuación dejando en claro que unas definiciones abren la posibilidad y la necesidad del análisis de otras.

La idea comúnmente difundida al hablar de **empatía**, es la de “ponerse en el lugar del otro”, eso es cierto, pero no es lo único, ampliando un poco más la idea sería. Entender a la persona desde su experiencia, tomando en cuenta sus sentimientos y necesidades. Desde su marco de referencia como si fuera el propio”. (Apuntes Maestría en Educación. Materia “Orientación Educativa intervención individual”)

Es “la comprensión del “otro” sin perder de vista la condición propia. Es un mecanismo complejo de comunicación que las personas pueden compartir hasta emocionalmente sin enajenarse o “perder” su propia conciencia.

La **comunicación** es un derecho y una capacidad para expresar clara, directa, honesta y responsablemente las propias ideas”. (Apuntes Maestría en Educación. Materia “Orientación Educativa intervención individual”). Dependiendo de la calidad y precisión en el establecimiento de los códigos a utilizar será la facilidad, más o menos para compartir necesidades y construir consensos.

Comunicarse debería ser considerado un “arte”, porque no es fácil y quién logra de verdad hacerlo, es porque verdaderamente ha dedicado e invertido intencionadamente tiempo, energía y vida.

Algunas variables que sin duda son esenciales para comunicarse efectivamente son; la **claridad** que se refiere específicamente a “saber qué es lo que se quiere decir”, expresar “sin enredos” o confusiones. Ir al grano, sin que haya espacio para la vaguedad o confusión.

**Ser directo**, implica, “hablar a..., y no hablar de...”. Significa expresar la idea a quién corresponda y no en la lógica de aquel viejo refrán, “Te lo digo Pancho, para que lo entiendas Poncho”.

Puesto que la comunicación trata de la expresión de “lo propio”, luego esta es **personal**, este intercambio aumenta gradualmente el nivel de confianza por que es muy importante **evitar** las interpretaciones, se recomienda más, **ampliar** la conciencia en lugar de interpretar.

La expresión debe ser **completa y congruente**, de acuerdo con “lo que piense, se diga, se haga y se sienta”, **evitar** los prejuicios, es fundamental pretender conocer “desde fuera” las razones más íntimas de lo que sea es además arrogante y prepotente, pues “nadie sabe más de sí mismo, de sí misma que la propia persona”.

Finalmente el hecho de utilizar un **lenguaje afirmativo**, los verbos en tiempo presente, “hablar de lo que si es y si está”. Es señal inequívoca de la construcción de una cultura propositiva, alternativa y el lenguaje es un elemento determinante. Conviene a todas luces ser específico en el lenguaje **SIN** culpar a otros de lo que sucede y es responsabilidad de la propia persona”. Zavala (2005)

El **conflicto** representa en términos prácticos una “disputa o divergencia que tiene en su centro, el problema, una contradicción o antagonismo de necesidades” (Papadimitriou 2005). En todas las personas existen intereses y necesidades, un conflicto tiene su origen cuando el de una de las partes se encuentra total o parcialmente opuesto al de la otra, sin admitir en principio la posibilidad de establecer un posible acuerdo, de momento es el “choque” de expectativas sobre una situación que interesa diferentemente a cada una.

También existe el **seudoconflicto**, estos, los pseudoconflictos son situaciones que, por desconfianza y por problemas de comunicación, llevan a las personas a percibir que la satisfacción de las necesidades de otras personas impide la satisfacción de las propias” (Papadimitriou 2005).

Este es más bien un problema de percepción en donde muchas de las veces no es que las demás personas se “opongan” a la satisfacción de las propias expectativas, sino que por problemas de comunicación, como puede ser una deficiente escucha, mensajes poco claros, suposiciones etc., generan algo de desinterés y/o apatía derivando en un pseudoconflicto, basta con dedicar tiempo razonable para clarificar la situación y entender posturas y necesidades. Para el caso del presente trabajo a desarrollar en el nivel de bachillerato, justamente se pretende desarrollar las capacidades de empatía y escucha para evitar no solo los pseudoconflictos sino para apoyar la resolución de conflictos reales.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los **conflictos latentes**, son “situaciones en las que las personas no perciben, al menos en forma explícita, la contraposición de necesidades, sin embargo el antagonismo existe” (Papadimitriou 2005). Es toda aquella situación de conflicto que ahí está, que existe, pero que todavía no muestra evidencias como para ser reconocido, muchas veces se hace que no aparezca, en general por no saber como enfrentarlo o por así convenir al status quo.

La **agresividad**, en este contexto se entiende como “la energía la fuerza vital que permite la propia afirmación y activa a las partes puede vincularse a la asertividad y el instinto de supervivencia abriendo la posibilidad de moverse en favor de intentar encontrar y construir alternativas de solución” (Papadimitriou 2005) Este entendido se contrapone a otro en el que se asocia a la agresividad con violencia. La diferencia entre ambas estriba en que la agresividad es innata mientras que la violencia es aprendida.

Las personas con el hecho de existir y de intentar rodearse de las condiciones mínimas de desarrollo digno, buscan establecer relaciones dialécticas con el entorno social y natural mediato e inmediato, la individualidad adquiere grado de persona cuando ésta, partiendo de su propia fuerza se hace valer con sus recursos, corpóreos y actitudinales que van mostrándole al colectivo de referencia, indicios cada vez más claros de una identidad emergente que se irá construyendo su propio espacio.

El **problema** es el núcleo de la situación, el centro del conflicto” (Papadimitriou 2005) Al desentrañar el aspecto central de los accesorios se encuentra la real situación que está originando el conflicto, muchas ocasiones una misma situación se repite insistentemente al punto de dar la impresión de que se trata de algo sumamente grande y complejo, pero si se está atento a dismantelar la situación sucede que no es que fueran muchas cosas sino que la misma situación o situaciones parecidas se repiten varias veces. La persona mediadora debe asumir la actitud y comportamiento que ayude a desmenuzar la situación dejando solo aquello que es realmente el centro del conflicto. Del mismo modo debe actuar cuando se trate de improperios u ofensas.

El concepto de **paz** ha tenido diferentes énfasis por historia y por cultura, el que este trabajo propone relaciona íntimamente la justicia con la paz. Es decir la auténtica paz requiere de la presencia de la justicia, por el bienestar y la satisfacción de las necesidades básicas de todos tanto en el sentido espiritual como en el material. Es algo dinámico que se construye, luego entonces la paz, es la búsqueda de condiciones de justicia cada vez mayores, pues mientras no haya justicia para todos y todas, no hay paz para nadie” (Papadimitriou 2005).

La **violencia** es una acción en la que se hace uso excesivo de la fuerza. Acto que se hace con brusquedad o fuerza excesiva contra la razón o la justicia” (Papadimitriou 2005).

“Es todo aquello que impide u obstruye el desarrollo, la autorrealización personal y social, la democracia y la vigencia de los derechos humanos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Hay violencia directa y estructural. La directa es la que comúnmente se considera como tal, es fácilmente reconocible y generalmente reprobada se refiere a los actos de fuerza y de presión que se ejercen abierta y directamente contra las personas, como cualquier tipo de maltrato a personas y/o el entorno natural.

La estructural es la que forma parte del sistema social normalmente invisible, aceptada y en muchas ocasiones enaltecida, normalmente es la raíz de las injusticias y opresión y se expresa de las maneras más sutiles y veladas manteniendo a muchas personas en situación de indignidad humana. Es doblemente dañina porque es más oculta y genera la mayor parte de las violencias directas “(Papadimitriou 2005)

La **noviolencia** es la capacidad de reaccionar contra las condiciones de injusticia, utilizando la energía para oponerse u ofrecer resistencia civil frente a esas condiciones” (Papadimitriou 2005)

Es realmente una forma de vida, no es una negación de la violencia es un reconocimiento de la misma pero tratando de recuperar y ofrecer formas alternativas, constructivas de enfrentarlo.

Realmente es un término activo, transformador requiere conocer y promover formas de cambio social.

Una **disputa o divergencia**, realmente no es un conflicto más bien son las “típicas situaciones de la vida cotidiana en las que aunque hay contraposición entre las partes no existen intereses y necesidades realmente antagónicas” (Papadimitriou 2005).

Con cierta frecuencia sucede que los aspavientos o incluso vociferaciones o bien periodos de silencio mutuo dan la impresión de ser auténticos conflictos pero no es así, sin importar el volumen o la cantidad de discursos que se vociferen el mediador o mediadora debe ser capaz de identificar el núcleo del conflicto, o el problema, lo que se entiende como “desentrañar” el problema.

El conocimiento de conceptos es muy importante pero aún así existen muchas maneras incorrectas de proceder al interactuar, dos podrían ser: “anularlo para afirmarse e integrarlo a lo propio reduciéndolo a las propias categorías” (Latapí Sarre 1998). Muchas veces si los y las demás no se “ajustan” más o menos a las propias expectativas es razón suficiente para “aniquilarle”, amén de otras formas más o menos sutiles de anularle. Lo correcto sería “intentar comprenderlo como es y reconocer su propia razón” (Latapí Sarre 1998).

## **1.2. Elementos para el fortalecimiento de la empatía y comunicación en la mediación: Las metodologías.**

Tener un camino que guíe las ideas y convierta en algo práctico las propuestas, es por demás fundamental, de hecho es la única vía conocida que ayuda en la

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

sistematización de actividades y resultados. Las cuatro que se refieren y que serán tomadas en cuenta para el desarrollo del trabajo son las siguientes:

### **1.2.1.- Metodología participativa.**

Es necesaria una reconceptualización del trabajo en equipo, las nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje están recuperando la importancia que tiene el desarrollar las propias potencialidades para mejorar el colectivo, es decir “intentar construir juntos, construir algo nuevo a partir de lo propio” (Latapí Sarre 1998), porque la mayor riqueza proviene de aquello que se considere valioso en el diferente.

Esta metodología, “Facilita procesos de discusión análisis, reflexión y construcción de conceptos, ideas, valores y principios, a partir del trabajo individual y colectivo. Se privilegia el conocimiento de quienes participan en el proceso educativo”. (Papadimitriou 2005).

Aunque se requiere mucha inversión personal se necesita “abrirse a una actitud solidaria con el diferente, hacer propias las necesidades de “el otro” y colaborar con él en satisfacerlas” (Latapí Sarre 1998). Solo así se puede entender la tolerancia y la solidaridad.

Las ideas y las creencias que logran instalarse en las personas, dan sustento a los comportamientos, y requieren a todas las edades y niveles de formación, un estudio sistemático, observación y guía permanente con principios éticos que pongan en el centro la preocupación por los y las demás.

Convivir en armonía supone avanzar en estadios progresivos, hacer esfuerzos por comprender y respetar a las personas con quienes se convive, así como a lo que forma parte del entorno de desarrollo inmediato, tener cada vez más claro que nada queda sin consecuencias, que lo que se hace localmente, tiene un impacto globalmente que se va extendiendo como cuando alguien arroja una piedra a un cuerpo de agua, la onda se va expandiendo alterando o afectando todo lo que encuentra a su paso, sin saber a ciencia cierta hasta donde termina el efecto de tal acción.

La convivencia constructiva no aparece de la nada, es necesario invertir energía y esfuerzos de muchas naturalezas e intensidades, uno de ellos es sin duda el ejercicio y práctica de la empatía que a grandes rasgos se puede entender como “la capacidad de entender a la otra persona desde su experiencia tomando en cuenta sus sentimientos y necesidades. Desde su marco de referencia como si fuera el propio” Zavala (2005).

Sabiendo que proceder con empatía NO significa estar de acuerdo en todo con la otra persona, no implica dejar de lado las propias convicciones, asumiendo como propias las de la otra persona.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

“A través de la lectura de las necesidades de los y las demás, podemos reajustar el propio actuar y siempre que procedamos con sincero interés, ello repercutirá en beneficio de las relaciones interpersonales” Zavala (2005).

### **1.2.2.- Metodología socioafectiva o vivencial.**

Esta metodología, “Facilita la construcción grupal en un ambiente que privilegia la autoestima y la confianza, para apoderar a personas y a colectivos, y que desarrolla las habilidades necesarias para comunicarse, cooperar y aprender a resolver los conflictos”(Papadimitriou 2005).

Facilitar no debe entenderse como sinónimo de simplificar, más bien debe entenderse como la oportunidad de generar creativamente acciones desde las que se posibilite aprender a hacer propios aquella serie de recursos que permitan a personas y grupos a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes útiles para la resolución no violenta de los conflictos.

### **1.2.3.- Metodología problematizadora o reflexivo-dialógica**

Esta metodología “Provoca procesos de confrontación y problematización que facilitan y apoyan la toma de decisiones frente a situaciones cotidianas donde se polarizan dos o más derechos; favorece el desarrollo del juicio moral”. (Papadimitriou 2005).

Implica la formación de personas críticas y reflexivas con capacidad para analizar los aspectos de la realidad mediata e inmediata a ellas para además de conocerla, transformarla.

Uno de los recursos más recomendados para el desarrollo de las personas al amparo de esta metodología es la utilización de dilemas que pongan a prueba y ejerciten desde ahí el desarrollo del juicio moral.

### **1.2.4.- Perspectiva de género como herramienta de análisis**

La perspectiva de género como herramienta de análisis, “Permite el análisis de la realidad, al desvelar desequilibrios de poder por género, ocultos debido a su carácter identitario. Pone sobre la mesa el tema de la igualdad y de la diferencia” (Papadimitriou 2005).

La convivencia solidaria, es una aspiración que necesariamente raya en la utopía, pero la convivencia solidaria, incorporando la perspectiva de género, lo es aún más. Todavía las relaciones de convivencia entre hombres y mujeres, está plagada de infinidad de injusticias. Para los niveles de reflexión a los que la humanidad ha llegado, esto es algo que no corresponde con los nuevos requerimientos que la sociedad demanda. El proceso de civilización al que se aspira debería indicar en lo explícito y en lo implícito que estas desventajas hacia lo femenino deben estar tan superadas que el nivel de discusión se debiera estar orientando a como se podrían mejorar aún más las formas de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

relación entre personas sin tener que especificar más, que se trata de hombres y mujeres, sino simplemente de personas con el mismo valor y oportunidades.

Como se dijo, todas estas metodologías son la base de este trabajo y son útiles debido a que la vida del grupo demanda diferenciadamente la satisfacción de necesidades particulares y concretas dependiendo de la vivencia que se esté presentando y sería difícil que solo desde una, se tratara de resolver todo, es decir no hay un remedio que cure todo, por decirlo de alguna manera.

Luego entonces se hace necesaria la creación de ambientes cálidos, respetuosos y aceptantes que propicien el aumento en la confianza de quienes integran un grupo, aumentando también el interés y el deseo de tomar los riesgos que implica el enfrentar los conflictos de manera positiva y no violenta.

“Responder al tema de la identidad es siempre complicado, pero puede resultar más difícil para las mujeres siempre ocupadas de los demás: los hijos, el marido, los padres que ya son ancianos, el quehacer de la casa. Aún más, a las mujeres se les prepara para no ocuparse de ellas mismas sino de los otros, lo que obstaculiza la necesaria tarea de conocerse, aceptarse y quererse.

Por otro lado está todo el análisis en la búsqueda de la equidad de género. A pesar de ciertos avances que hay en la relación hombres-mujeres, todavía existe una gran desigualdad entre ellos y ellas, que provoca injusticia para ambos, pero sobre todo para la mujer.

Todavía “muchas mujeres permanecen durante la mayor parte del día a solas o cuidando niños por lo que tienen pocas posibilidades” (Figuerola-Galvez 2005) de desarrollo.

Esa deseada equidad de género es un claro ejemplo de un “tema complejo” ya que esta se construye en la constante y necesaria relación con otros temas.

Además muchas mujeres permanecen durante la mayor parte del día solas o cuidando a niños pequeños por lo que tienen pocas posibilidades de contactos prolongados y profundos con otros adultos, hombre y mujeres que son necesarios para definir la propia identidad

Aunque el tema principal no es de equidad de género, es interesante hacer planteamientos que lleven a una comprensión compleja e integradora de la realidad, debido a que la mediación muchas veces se ve obstaculizada precisamente por la variable de ser hombre o ser mujer y eso no favorece el desarrollo de la empatía y la comunicación como habilidades útiles para la mediación.

## **2.- El valor del juego: “Formando Grupo”**

Los grupos no son solo aglomeraciones o conjuntos de personas, también tienen una vida, un proceso, un tiempo, un ritmo, una evolución. Ello no deja

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

lugar a dudas de que estos, los grupos, se forman, se construyen, se participa en ellos orientándose mutuamente reaprovechando la sabiduría del mismo.

Esta contemporaneidad exige al respecto una revaloración del juego como herramienta no solo pedagógica, sino como “experiencia vital en el proceso de maduración y en la comunicación con las personas” (Cascón 1995).

Los juegos motivan la evolución de los grupos “los mecanismos que utilizan se basan en unos valores, estimulan un tipo de relaciones o provocan situaciones concretas” de alto valor (Cascón 1995).

Es un recurso invaluable, orientado en una línea pedagógica liberadora pretendiendo ofrecer “aportaciones específicas sobre las realidades del conflicto a que se enfrenta dicha práctica”

Un recurso para la creación de estos climas es sin duda “el juego”, baste observar, aunque sea de manera superficial, el placer que se podría interpretar que sienten, derivado de las actividades que realizan los niños y las niñas, incluso los bebés. Eso haría suponer que “están jugando”. Y no solo ellos y ellas, el juego a cualquier edad es atractivo, aunque dependiendo de esta, hay tipos y maneras de jugar.

Es difícil definir el juego, pero diversos autores suelen estar de acuerdo en que este, constituye una actividad importante a lo largo de la vida. Hay que decir que el juego por alguna razón se suele asociar tradicionalmente a un período determinado de la vida, que suele ser la niñez. Lo más probable es que los intereses lúdicos se mantengan durante toda la vida, variando el tipo de juegos y maneras de jugar dependiendo de los intereses de la edad. Tal vez por la tendencia a estudiar el desarrollo humano preferentemente en edades más tempranas, es que existen pocos estudios al respecto en edades posteriores a la niñez.

Se puede decir que “la importancia educativa del juego es enorme y suele decirse que un niño que no juega es un niño enfermo. A través del juego, el niño puede aprender una gran cantidad de cosas en la escuela y fuera de ella, el juego no debe despreciarse como una actividad superflua ni establecer una oposición entre trabajo serio escolar y el juego, sino todo lo contrario. Puesto que el juego desempeña un papel tan necesario en el desarrollo, la educación debe aprovecharlo y sacar de él el máximo partido. El niño debe sentir que en la escuela está jugando y a través de ese juego podrá aprender una gran cantidad de cosas. No podemos relegar el juego a los momentos extraescolares o al patio de recreo, sino que tenemos que incorporarlo al aula y que el chico encuentre el placer en realizar la actividad escolar por ella misma y no por obtener la aprobación de padres o maestros” (Delval 1994)

Parafraseando el párrafo anterior que refleja con claridad la intención de este trabajo por la utilización que hace del juego, como herramienta fundamental para la generación de climas apropiados, cálidos, horizontales, de diálogo y confianza se diría que: La importancia educativa del juego es enorme y se

podría decir que una persona que no juega, es una persona enferma. A través del juego, alumnos y alumnas pueden aprender una gran cantidad de cosas en la escuela y fuera de ella, el juego no debe despreciarse como una actividad superflua ni establecer una oposición entre trabajo serio escolar y el juego, sino todo lo contrario. Puesto que el juego desempeña un papel tan necesario en el desarrollo, la educación debe aprovecharlo y sacar de él el máximo partido. Alumnos y alumnas deben sentir que en la escuela están jugando, y que a través de esos juegos podrán aprender una gran cantidad de cosas. Que bueno que se juega en los momentos extraescolares y en el patio de recreo, pero sería ideal que el juego se incorporara al aula y que alumnos y alumnas encuentren el placer en realizar las actividades escolares por ellas mismas y no por obtener la aprobación de la autoridad, representada en padres y madres, maestros y maestras.

### **2.1.- Juegos de presentación**

Estos juegos regularmente se utilizan para enfrentar “el primer contacto del grupo. La pretensión principal consiste en conocer el nombre y algunos datos básicos de las personas que integran el grupo, en un ambiente agradable y que permita un primer acercamiento”. (Cascón 1995).

### **2.2.- Juegos de conocimiento**

“El conocimiento entre las personas como tal, es uno de los primeros pasos en la formación del grupo. El grupo puede crear, mediante el juego, espacios en los que los miembros puedan conocerse más o menos en profundidad, a partir de situaciones distintas a los estereotipos de la realidad” (Cascón 1995).

### **2.3.- Juegos de afirmación, aprecio**

Este tipo de juegos supone el desarrollo del autoconcepto de cada persona y su afirmación como tal en el grupo. Para ello se deben reconocer las propias necesidades y poderlas expresar en un clima positivo. La afirmación del grupo como tal es algo importante (Cascón 1995).

### **2.4.- Juegos de confianza**

La construcción de la confianza, supone la creación de un clima favorable en el que conocimiento y afirmación dejan paso a un sentimiento de correspondencia. El grado o los matices de esa confianza, suponen una configuración de interrelaciones entre cada participante y los otros, y el grupo como tal (Cascón 1995).

### **2.5.- Juegos de comunicación**

Los problemas de comunicación son la base de muchos conflictos. El desarrollar la comunicación verbal, tanto en la expresión de necesidades o sentimientos como en la escucha activa, es parte de este proceso. Escuchar supone no solamente comprender, sino estar abierto a las necesidades de los demás y al compromiso. El desarrollo de formas de comunicación no-verbal, supone también una riqueza de innumerables experiencias para potenciar las relaciones interpersonales y el fortalecimiento del grupo (Cascón 1995).

### **2.6.- Juegos de cooperación**

Supone un paso más en el proceso de superar las relaciones competitivas. El grupo puede descubrir no solamente las ventajas y posibilidades del trabajo en común en cuanto a los resultados, sino como una experiencia vital, desarrollando la capacidad de compartir (Cascón 1995).

### **2.7.- Juegos de resolución de conflictos**

La evolución del grupo lleva a una situación en la que puede desarrollar su capacidad de resolver conflictos. La base que supone el avance en las relaciones dialécticas afirmación-inseguridad, conocimiento interpersonal-ignorancia del otro, confianza-individualismo, comunicación-incomunicación, cooperación-relaciones competitivas, supone de hecho una situación nueva en la que los conflictos no tienen porqué ser ya algo a evitar, sino a resolver de forma creativa. Para ello, la vivencia “desde dentro” y el “distanciamiento” como mecanismo de análisis, forman parte de lo que se ha dado en llamar enfoque socioafectivo (Cascón 1995).

### **2.8.- El juego: instrumento para romper relaciones competitivas**

Existen juegos que por su mecánica excluyen y marginan a personas por la razón que sea, además de que buscan encontrar a una persona vencedora, sea de alguien más o del colectivo mismo, eso demanda necesariamente actitudes y comportamientos altamente competitivos teniendo que verse como compañeros y compañeras con quienes comparto y al mismo tiempo rivales a quienes tengo que vencer. Como socialmente está muy difundida esta idea, una de las intenciones del presente trabajo estriba en lo contrario.

De hecho invita a cuestionar la competitividad como única forma de disfrute del juego. Existen muchas intenciones alrededor de este; se juega para, competir, como ya se mencionó, para ganar, para sentirse más valiosa que otras personas, para mostrar dominio, para humillar, etc. Aquí se pretende jugar para aprender de manera divertida y analítica.

Al poner en tela de juicio a la competitividad, necesariamente se abre la oportunidad de descubrir maneras alternativas de relación que se conviertan al mismo tiempo en instrumentos de cambio educativo y social.

Es común y además recomendable trasladar la experiencia del juego a situaciones concretas de lo que sucede todos los días, incluyendo la posibilidad de incorporar y/o desechar aquellas reglas que sean o no para beneficio del grupo.

Estar atentos al momento evolutivo del grupo y a su contexto, es fundamental para el logro de los propósitos deseados.

Esa ruptura de dinámicas competitivas puede ayudar a hacer consciente alguna situación que el grupo viva inconscientemente, al hacerla evidente se vuelve más susceptible de ser “abordada”.

Otro posible beneficio de esa ruptura es que, al cambiar las condiciones se abre la posibilidad de experimentar los propios alcances y limitaciones que pueden ayudar a promover una afirmación personal y colectiva.

El juego en sí mismo por la experiencia que aporta a las personas, proporciona elementos para resolver los conflictos de manera innovadora y creativa.

Puede resultar curioso o tal vez poco creíble para algunas personas, pero el juego, tal cual, brinda la oportunidad de “sin muchos esquemas”, mostrar al mismo tiempo, conocimientos, habilidades, actitudes y valores en su forma más natural ya que todas las reacciones que se presentan al desarrollar las actividades la mayoría de las veces simplemente suceden, mostrando así gran parte de lo que quienes participan son.

Así se puede estudiar que tan fácil o difícil es para alguien ser solidario, cooperativo, paciente, respetuoso, etc.

### **3.- La provención, intervención útil antes de la crisis del conflicto: Habilidades y estrategias para educar en él y enfrentarlo. La mediación.**

Como proceso de dotación de habilidades y estrategias que permitan enfrentar eficazmente el arribo de conflictos, la provención resulta altamente útil debido a que las personas que viven y se desarrollan en climas grupales que favorecen relaciones cooperativas, es más probable que construyan una idea del conflicto más cercana la dimensión humana del mismo, es decir, quienes se encuentran involucrados en uno, llevan consigo su propia historia, sus alcances, sus límites, sus sueños, aprendiendo en el proceso a reconocer la o las estructuras que lo generan para “eliminar sus causas” (Papadimitriou 2005)

No se trata de evadirlos, ni de ignorarlos pero si de favorecer formas de relación que ayuden a aprender a tratarlos previamente a la etapa de “antagonismo”.

Los ambientes en los que se procura promover actitudes y acciones de aprecio, confianza, calidez y respeto, sin duda favorecen la comunicación, la cooperación y la toma de decisiones en la lógica de generar soluciones creativas que respondan al requerimiento del conflicto en cuestión.

### 3.1.- Recuperando la dimensión humana

La identidad se podría definir como: El conjunto de circunstancias que la distinguen de las demás, que la hacen distinta, peculiar y con características de personalidad propias” (Figueroa-Galvez 2005).

“La identidad es uno de los elementos fundantes de la personalidad. Permite auto-reconocernos y diferenciarnos de los y las demás. Responde a la pregunta de “¿Quién soy yo? y ¿Quiénes son los demás?” (Figueroa-Galvez 2005)

Martín Buber hace notar que la relación humana tiene su origen más fundamental en la relación YO-TU, explicando que es justamente la presencia de un TU la que le da identidad al YO y que ese YO, es al mismo tiempo un TU para los demás, así como esos TU son un YO para sí mismos. Y que muchos de los problemas de relación tienen que ver con que ese YO, quiere ver en ese TU una extensión de su propio YO y no acepta, o le cuesta aceptar, que ese TU tome sus propias decisiones.

En este mismo proceso de recuperación es fundamental para la mediación, separar tres aspectos presentes en un conflicto interpersonal, estos son: **la persona, del proceso, del problema.** ¿Qué es esto? Se refiere fundamentalmente a un ejercicio de madurez que consiste en tratar de poner atención a cada uno de los aspectos mencionados, justamente para no confundir a la persona con el problema, de hecho es un gran paso el considerar que “las personas tienen problemas” y no “las personas son un problema” ese esfuerzo aporta valor al proceso, de cara a tratar con seriedad de resolver de manera no violenta tal o cual conflicto.

Existe una gran cantidad de factores que influyen de manera decisiva para responder de determinada manera ante un conflicto.

En el ámbito de las **personas** estas, las personas, al relacionarse e interactuar tienen problemas, pero es precisamente desde ellas y con ellas con quienes se puede contar para resolverlo. Es necesario mencionar que en estas, las personas, existen al menos tres aspectos que influyen grandemente en su actitud disposición y acción al enfrentar los conflictos, estas son: *Las percepciones, el poder y la imagen.*

En cuanto a las *percepciones*, se dice que en el marco del conflicto y con seguridad más allá, existen tantas como personas involucradas. La experiencia vivida en aquél marca su percepción. Lo mejor de hacer con las percepciones,

es expresar la propia y escuchar las de las otras personas, para ello puede ayudar el tratar de ponerse en la perspectiva “contraria” a la propia.

En todo conflicto existe desequilibrio de *poder*, para que un conflicto tenga posibilidades de ser resuelto, debe existir un “reequilibrio de poder”. Para ello se debe trabajar arduamente, la autoestima, la asertividad y el apoderamiento, entendido este como la capacidad de tomar el propio poder e influencia personales para el logro de ese reequilibrio. Es muy importante saber también quien de las partes que contienden en esa relación de poder, “está arriba” y si quien está arriba, lo está por su propia fuerza, o quien está abajo le “concede” que esté arriba.

La *imagen* como tercer aspecto relacionado con la persona en un conflicto, si llegara a encontrarse en entredicho, finalmente no importaría que una solución fuera muy buena, pues existiría la penosa sensación de que esta, la imagen, no salió “airosa”.

### **3.2.- Conociendo las causas del conflicto para eliminarlo**

El **proceso**, es en realidad un esfuerzo por aprender a construir formas y condiciones en que las partes se puedan expresar y en su caso aceptar lo que se dijeran entre sí.

Entre otras cosas es importante aprender a controlar *dinámicas destructivas de comunicación*, ello requiere incrementar el autoconocimiento.

Del mismo modo conviene aprender a *analizar los procesos* que hayan devenido, recuperando los aprendizajes obtenidos de los aciertos y de los errores llevando cuenta, con el mayor detalle posible, de quiénes y cómo han participado, que soluciones se han ensayado, etc.

Para redondear la parte del proceso, *el consenso* de una serie de reglas que permitan a las partes expresar y satisfacer sus necesidades es muy importante debido a que se establecen reglas de lo que se debe o no hacer al abordar un conflicto.

### **3.3.- Construyendo climas promotores para evitar “explosiones”**

En el apartado de “**el o los problemas**”, el centro de la atención será aprender a diferenciar las posturas de los intereses y necesidades de quienes contienden.

Es más conveniente, para resolver un conflicto, partir de las necesidades que de las posturas debido a que se amplía el margen de posibles soluciones es precisamente en las necesidades en donde se pueden encontrar puntos en común o de acuerdo.

La escuela representa uno de los espacios de privilegio formativo en el que ocurren gran cantidad de conflictos, por lo tanto también se debe reconocer que “La educación-enseñanza constituye una actividad triádica y por ende problemática: **alguien** (educadores), **enseña algo** (qué, contenidos, cómo fijarlos y quién debe hacerlo, como transmitirlos, como actualizarlos), **a alguien** (educandos, incluye un problema nada baladí, “procesar”, habérselas con personas)” (Grasa 1998). Es decir, el proceso de mediación está inmerso en el proceso educativo, luego entonces tiene posibilidad de **mediar** cualquiera de los agentes, que con interés y cierta formación en el tema, integran la comunidad educativa en una lógica de colaboración y ayuda mutua.

El hecho de que “**alguien enseñe algo a alguien**” y que “**alguien aprenda algo, de lo que ha aprendido alguien**”, no es tan fácil como se lee. Ese hecho no debe ser descontextualizado, ambos “alguien”, llevan consigo toda su circunstancia histórica y su “estar en el mundo” de ese momento.

Todo ese bagaje constituye y determina necesariamente la actividad educativa y el todo incluye la experiencia completa, ahí se encuentran, las tristezas y alegrías, los motivos de orgullo y de vergüenza, todo aquello que motiva o que se podría incluso lamentar, bueno pues eso, paradójicamente se necesita, porque así se han establecido los contrastes que en gran medida ayudan a dar una ponderación a lo vivido, además de que sin duda es la mejor manera de aprehender el mundo real en el que se “vende y se compra” de todo.

Por ello son tan importantes las prácticas educativas. Ninguna persona que se dedique a la docencia, debería hacerlo sin dar respuesta a cuestiones éticas, sobre lo correcto o incorrecto de las decisiones e implicaciones de estas en cada momento de las acciones concretas de la vida, no da igual todo, pero todo cuenta a la hora de intentar comprender de manera integral la o las razones que hicieron optar por alguna o algunas alternativas entre varias o muchas que se tenían más o menos disponibles, será por eso que Jean Piaget y Lawrence Kohlberg coinciden en general, en que las personas occidentales “alcanzan un nivel importante de desarrollo intelectual y moral entre los 13 y 16 años de edad, dando esto la oportunidad de promover actitudes y comportamientos dirigidos al desarrollo de aspectos valorales” (Hersh, R. et al: 1979).

### **3.4.- Análisis de conflictos, negociación y generación de soluciones creativas.**

El análisis de los conflictos es útil porque al describirlos se abre la posibilidad de reconocer sus causas, sus diferentes niveles de interacciones para hacer posibles las soluciones.

El juego, como dador de experiencias se convierte en un pequeño “laboratorio social”, en el que suelen aparecer actitudes y comportamientos dignos de concienzudos análisis y reflexión pues las condiciones creadas representan una invaluable oportunidad para compartirse y poder realizar un constructivo estudio mutuo del que sería ideal salir todos y todas “ganando” ya que se

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

descubrirían entre otras cosas caminos creativos ejercitando, según Freire, el acercamiento distanciado, de hecho la expresión reza: “la mejor forma de acercarse es distanciarse”, lo que se puede entender como “tomar perspectiva” para entender mejor la situación y las posibles variables que se encuentren afectando la situación.

### **3.5.- Actitudes ente el conflicto**

Las actitudes que se asumen en un conflicto se verán afectadas por dos importantes variables; **los objetivos** que se quieren conseguir por un lado y por el otro, **la calidad de la relación**, que se quiera mantener o construir entre las partes que contienden. De manera que si el logro de los objetivos es más importante que la calidad de la relación, pues las actitudes que se asumirán, serán de ciertas características. En cambio si lo que más importa es la relación y no tanto los objetivos pues las actitudes que aparecerán serán en consecuencia.

Se mencionan a continuación al menos cinco actitudes ante el conflicto: *Competición, Acomodación, Evasión, Cooperación y Negociación.*

#### **3.5.1.- Competición,**

Cuando las personas quieren conseguir lo que “ellas quieren” a toda costa, es cuando aparece esta actitud, para nada importa la relación, lo único que importa es salir con la victoria conseguida, esto es, “salirse con la suya” sin importan nada más.

Todavía más, si las personas que estorban pueden ser eliminadas, mucho mejor.

#### **3.5.2.- Acomodación,**

En esta actitud, no importa ni recupera lo propio, solo importa satisfacer los requerimientos de la otra persona, todo se hace conforme a los deseos y necesidades de las otras personas. Esta actitud es peligrosa porque ante tanta frustración acumulada esta se puede volver en autodestrucción o destrucción de quienes rodeen la situación.

#### **3.5.3.- Evasión,**

Esta actitud consiste en que no importa lo que quiera ninguna de las partes, se puede decir que nadie gana porque nadie consigue ni siquiera algo de lo que quería.

#### **3.5.4.- Cooperación**

En esta actitud importa todo, la relación y los objetivos y quienes contienden al comprender, esto hacen lo posible por salir satisfechos en sus necesidades en un porcentaje aceptable.

### **3.5.5.- Negociación.**

La actitud de negociar consiste básicamente en que ambas partes obtengan en un porcentaje satisfactorio lo que necesitaban conseguir. Aunque es posible, es muy difícil obtener el 100% al negociar, su fuera así entonces estaría claro un desequilibrio de fuerzas y se perdería el sentido del negociar auténtico. De hecho la importancia de ceder aquí adquiere un valor alto, sobre todo si se toma en cuenta que se puede negociar cediendo en aquello que no es fundamental para no entorpecer el proceso de mediación y posterior resolución noviolenta del conflicto en cuestión pero sin ceder en lo fundamental.

Mediar para resolver conflictos de manera constructiva y noviolenta parecer ser hoy por hoy una de las estrategias más eficientes y eficaces que permite la construcción de soluciones mutuamente satisfactorias.

“Para educar en el conflicto, dentro de la escuela, es necesario buscar espacios en los que profesorado y alumnado desarrollen herramientas que les permitan abordar y resolver los conflictos con mayor creatividad y satisfacción” (Papadimitriou 2000)

## **4.- Adolescencia: Descubriendo posibilidades**

“En occidente es el periodo de transición entre la niñez y la madurez. No tiene fronteras muy marcadas, más bien se presentan ciertas características en lo biológico, psicológico y social” (Papalia 1992). Esta etapa ha sido caracterizada siempre más bien como problemática y aunque es cierto en gran medida, también es cierto que en ella también se encuentran la fuerza y las capacidades que casi siempre están dispuestas para enfrentar retos tanto físicos como de ideales.

### **4.1.- Características biopsicosocioafectivas en la adolescencia. Algunos cometidos básicos a lograr: El desarrollo moral.**

“La tarea principal es el logro de su identidad y se prepare para establecer y cumplir compromisos y enfrentarse a la vida adulta” (Papalia 1992). Sin duda esta es una expresión obtenida después de largos procesos de investigación y se comprende, sin embargo tal vez serviría de algo, tratar de apuntar algunas ideas sobre todo en lo que tiene que ver con el desarrollo del juicio moral, necesario para desarrollar en si y promover en las personas, habilidades necesarias para mediar en los conflictos.

Para dar razón del desarrollo en esta edad se puede explorar el desarrollo en lo biológico, psicológico, social y moral en la adolescencia.

Se presenta una “aceleración en el ritmo de crecimiento y desarrollo de los órganos sexuales. Aparecen características sexuales secundarias (vello, ensanchamiento de músculos o acumulación de grasa)” (Papalia 1992).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

“El cambio de la mentalidad infantil le hace experimentar, inseguridad, duda, insatisfacción, angustia y desconcierto. Busca su identidad, la reestructuración del “yo”.

Resulta ideal “lograr un grado de autonomía e independencia de los padres, formar una identidad mediante la creación de un “yo”, que combine los diferentes elementos de personalidad, expresar sus nuevas experiencias o conceptos, adquirir modelos de referencia que le permiten mirarse a si mismo, a si misma, aumentar su capacidad de pensamiento abstracto y emitir juicios personales”.

El aspecto social, familia, escuela, comunidad, es fundamental pues es cuando el y la adolescente “adquiere necesidades de relación, necesita de un “tú” que haga referencia a su “yo”, alguien con quien confrontarse, compite para ganar y para ponerse a prueba a sí mismo. Busca al grupo que acepte sus expresiones, se aísla y se une y se separa de grupos.

Necesitan salir de “si mismos” y abrirse a nuevas relaciones que les ayuden a tomar conciencia de su personalidad.

Algunos riesgos que pueden presentarse son: Temor a expresarse, exageración en la dependencia, enajenación, aislamiento, agresividad y delincuencia, influencia de los adultos, desean ser tratados como “personas”, buscan identificarse con alguien, vocabulario pobre para su vida en relación, busca crear nuevos lenguajes, apertura al pensamiento y a la cercanía” (Papalia 1992).

#### **4.2.- Potencial para la mediación en la adolescencia**

Las investigaciones sobre desarrollo cognoscitivo y moral de autores como Jean Piaget y Lawrence Kohlberg, entre otros, han abierto las posibilidades y fortalecido la esperanza en el desarrollo de las potencialidades de una edad tan inquietante, coinciden en general, en que las personas occidentales “alcanzan un nivel importante de desarrollo intelectual y moral entre los 13 y 16 años de edad, dando esto la oportunidad de promover actitudes y comportamientos dirigidos al desarrollo de aspectos valorales” (Hersh, R. et al: 1979).

“El desarrollo moral está “ligado al desarrollo de las funciones cognoscitivas, en las relaciones con los adultos y con los compañeros ya muestra cierta madurez para tomar sus propias decisiones, asimila conceptos, agudiza la sensibilidad y fortalece la voluntad. Se dan incoherencias en el comportamiento moral, debido a la inmadurez emotiva y crecimiento de los impulsos.

La estrecha relación existente en todos los conceptos vertidos en este trabajo exige un breve tocamiento en lo relacionado con la moral como sistema en el que se desarrollan las personas, en este caso adolescentes de una sociedad típicamente occidental, de una ciudad de provincia, en un país en vías de

desarrollo, para ello se tratará de clarificar conceptos como: *Situación moral, Juicio moral, La moral y El desarrollo moral.*

**La situación moral**, es aquella en la que hay alternativas de acción y consecuencias significativas, las decisiones requieren una referencia de “lo que es bueno” (Schmelkes 1998). No basta conocer sobre lo bueno y lo malo, la vivencia empírica de lo correcto e incorrecto aporta una sensibilidad distinta que hace “intuir”, tener noción de si se obró bien o mal en determinado momento.

**El juicio moral**, es un proceso de decisión deliberada entre alternativas en situaciones morales concretas. Interesan los criterios que intervienen en la toma de decisión” (Schmelkes 1998). La vida cotidiana ofrece una amplia gama de situaciones morales que requieren tomar decisiones es importante alentar criterios de autonomía y responsabilidad que orienten “la decisión”

**La moral**, es hacer lo correcto y conformándose a estándares reflexionados y asumidos” (Schmelkes 1998). Todas las actuaciones obedecen a un sistema de valores y lo correcto e incorrecto depende de si aquellas se apegan más o menos al sistema de valores asumido, si se quiere alentar una cultura de paz diálogo y entendimiento, los sistemas de valores han de orientarse en esa dirección.

**El desarrollo moral**, es un movimiento hacia la creciente universalidad de la valoración de la vida humana” (Schmelkes 1998). Tender a que la humanidad se “caracterice por un conjunto de valores” (Bloom 1976) y valores orientados hacia la recuperación de la importancia de todas las expresiones de vida y en particular de la humana.

Al optar formarse en este esquema es claro que tendrá que escoger entre descubrir una nueva forma de vida moral o rechazar bruscamente los valores de “antes”, le decepciona cometer fallos se desorienta y angustia, sabe que debe cumplir la ley pero que los mayores no la cumplen, tiene, dificultad para elaborar juicios serenos y objetivos sobre sus nuevas realidades y problemas morales, se despierta curiosidad por nuevos valores, busca y comprende paulatinamente que la libertad conlleva la responsabilidad.

Hay deseo de elegir, de liberarse de todo control exterior, necesidad de reconocimiento en su entorno, pero las crisis lo encierran en si mismo, busca su propio interior, cobra más conciencia de su persona, de ser personas únicas.

A pesar de desear la condición de las personas adultas, hay dolor por dejar la niñez, pérdida de la serenidad, el equilibrio, se da una búsqueda de nuevas relaciones y modelos que sirvan de referentes, hay irritación y descargas agresivas si no se obtiene reconocimiento, hay sobreestimación del sí mismo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Se pregunta sobre lo bueno y lo malo, le interesa su desarrollo pero le cuesta trabajo sacrificarse para lograrlo, forma sus ideas y códigos morales, mantiene una conciencia activa. Es buen tiempo para orientaciones fundamentales”

Por lo anterior es de suma utilidad que en cada técnica y/o actividad alumnos y alumnas vivan experiencias como las siguientes: que sientan que sus aportes enriquecen el bagaje grupal, eso les fortalece, que hay libertad de expresión sin temor al juicio, o al rechazo, que los desacuerdos no tienen porque destruir a las personas, que el afecto mutuo derivado del respeto debe predominar por encima de todo, etc. El juego, sobre todo el cooperativo, brinda estas y otras oportunidades más, de vivir experiencias muy afirmantes que pueden tener como resultado, el que quienes integran un grupo tiendan a mostrar generosidad al compartir sus ideas y experiencias.

La confrontación es una técnica sumamente útil cuando se trata de enfrentar con honestidad algún conflicto, hace ver directa y transparentemente el “esqueleto” de la situación y permite “ir y venir” sobre la situación a resolver dando como resultado el crecimiento de las expectativas en la búsqueda de la solución de algún conflicto.

De manera que es en esa frescura e inquietud que está puesta la esperanza de que las y los jóvenes involucrados aporten su creatividad en esta conformación de una cultura de paz y no violencia.

# **CAPÍTULO II**

## **“PARA ENTENDER MEJOR LA SITUACION”**

- Planteamiento de la situación a atender
- Evaluación diagnóstica

## 1. Planteamiento de la situación a atender

El conflicto es algo connatural a la persona humana, que si bien despierta una sensación de amenaza, también brinda la oportunidad inmejorable para el crecimiento personal y social, ya que es precisamente esa situación, la del conflicto, la que lejos de distanciar... une, congrega, convoca, literalmente es cuando más cercanas están las partes que contienden, visto de manera constructiva, dicha situación estaría convertida en una auténtica "palanca de transformación social" (Cascón 2004), en la búsqueda de un reequilibrio en las relaciones de poder que usualmente suelen vivirse con asimetría, en detrimento de los más débiles, vívase el papel que se viva, la cuestión es el mencionado desequilibrio de poder. Es probable que alguien en determinado contexto "sufra" el desequilibrio y en otro "saque ventaja".

Esta metodología es para estudiantes de bachillerato, planteada en el ideal de poder desarrollar en directivos, docentes, padres y madres de familia, alumnos y alumnas, capacidades como la **empatía** y la **comunicación** que les ayuden a enfrentar y resolver los conflictos de manera positiva y no violenta.

Más aún, será de gran utilidad aprender y descubrir en colectividad, maneras sencillas que posibiliten la mediación entre pares, es decir, tratar de aprender a mediar en un conflicto aprovechando los puntos en común y las diferencias de las partes que contienden en el mismo, incluso llegar a no necesitar o depender de un mediador o mediadora "expertos" para poder resolver o enfrentar un conflicto. Esto, no porque no sea deseable que intervenga, sino porque muchas veces no se cuenta con este tipo de apoyos en los centros educativos.

En los diversos contextos como; la familia, el barrio, la comunidad, la escuela, la iglesia, el estado, el país, el mundo, es urgente aprender a resolver nuestros conflictos de manera positiva y no violenta, los acontecimientos a nivel nacional e internacional de la historia reciente así lo prueban, los altos índices de: suicidios, homicidios, violaciones, robos y asaltos, abusos y demás expresiones de violencia todo tipo, dejan a la vista que es urgente satisfacer la necesidad de ser más cercanos y constructivos en las relaciones interpersonales de hacer esfuerzos de auténtica **comunicación** y **empatía**.

Los títulos de las sesiones que son: *"Vamos a ponernos de acuerdo", "¿...y quién es la otra, el otro?", "Valgo mucho... y quienes me rodean también", "Somos parte de un todo", "Lo que hacemos todos y todas, afecta a todos y todas", "¿Qué es la tolerancia?", "Puede que no estemos de acuerdo, pero... ¿y qué...?", "De la tolerancia a la convivencia solidaria", "Aprendiendo a resolver, conflictos", "A ver, cuánto aprendimos", "A ver, cómo quedamos".* Están planteados, se podría decir, que de manera "activa" pensando en que desde el título, la sesión sea atractiva de ser trabajada.

El trabajo para la resolución positiva y no violenta de los conflictos y del que trata esta Metodología de Intervención Educativa, tiene varias premisas. Para utilidad de este trabajo se parafrasea a continuación una de ellas; *"Si es en la mente de hombres y mujeres en donde se potencian y planean, los actos de*

destrucción y de violencia, debe ser en el corazón de las juventudes en donde se debe sembrar la semilla de la paz y la esperanza” (UNESCO).

## **2. Evaluación diagnóstica**

### **2.1. Características de la evaluación**

Se decidió incluir 3 dimensiones generales que son las siguientes: “Lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos”, “Utilidad de la mediación en los conflictos” y “Lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos”, que explorarían en general la comprensión existente de términos fundamentales en el tema de la *mediación para la resolución noviolenta de los conflictos*, estableciendo 5 preguntas por dimensión. 30 participantes contestaron el instrumento de evaluación diagnóstica.

### **2.2. Dimensiones del instrumento de diagnóstico.**

El cuadro general de distribución de dimensiones y preguntas es como sigue:

#### **Dimensión I**

##### **2.2.1.- “Lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos”**

###### Situaciones

1. Los conflictos no se resuelven solo se regulan
2. La mediación es la mejor forma de solucionar un conflicto
3. Mediar implica la intervención de quienes contienden y el mediador o mediadora
4. Cualquier persona puede mediar en un conflicto
5. Las contradicciones en las necesidades e intereses originan los conflictos

#### **Dimensión II**

##### **2.2.2.- “Utilidad de la mediación en los conflictos”**

###### Situaciones

6. En la mediación todas y todos se salen con la suya
7. La mediación sirve a las partes que contienden y a todo su entorno
8. Una actitud mediadora es respetuosa aún frente al desacuerdo
9. La mediación ayuda en donde haya conflictos interpersonales
10. El mediador o mediadora debe ser aceptada por las partes que contienden

#### **Dimensión III**

##### **2.2.3.- “Lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos”**

###### Situaciones

11. Si se ejercitara más la mediación siempre seríamos felices
12. Las relaciones interpersonales mejoran cuando se ejercita la mediación
13. Los conflictos interpersonales se podrían resolver mediando

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

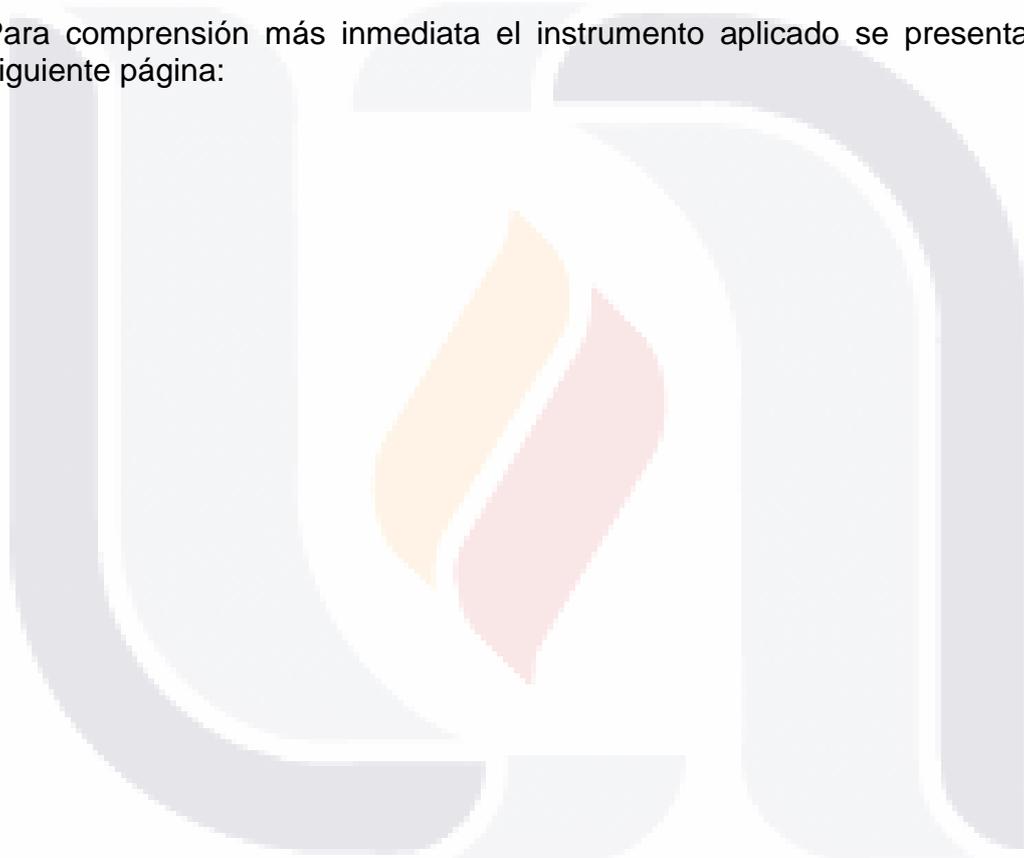
14. Cuando se aprende a mediar se puede ayudar los y las demás a resolver sus conflictos

15. La mediación se puede aplicar a todos los contextos de la vida

Al final de cada “bloque” de preguntas, por aspecto se piden comentarios sobre las respuestas emitidas. Ello hizo posible conocer algunas más, sobre la comprensión, ideas y/o pensamientos que se tienen sobre la temática.

También hacia el final del instrumento se solicita escribir al reverso lo que entienden por **mediación**, en la esperanza de conseguir ampliar el diagnóstico desde las ideas previas existentes sobre su concepto de mediación que oriente la planeación de la MINE.

Para comprensión más inmediata el instrumento aplicado se presenta en la siguiente página:



**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión sobre el tema de la “mediación”, misma que servirá para elaborar estrategias educativas que redunden en beneficio, escolar, familiar y comunitario, dada la necesidad existente de aprender a resolver los conflictos de manera positiva y no violenta.

**Datos generales**

Alumno/alumna.- \_\_\_\_\_ Edad.- \_\_\_\_\_ Sexo.- \_\_\_\_\_  
 Institución.- \_\_\_\_\_ Semestre.- \_\_\_\_\_ Turno.- \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha las opciones que reflejen su opinión, tomando en cuenta las siguientes claves: S= Siempre CS= Casi Siempre AV= Algunas veces y N= Nunca

<b>I. Lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos</b>				
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
1. Los conflictos no se resuelven solo se regulan				
2. La mediación es la mejor forma de solucionar un conflicto				
3. Mediar implica la intervención de quienes contienden y el mediador o mediadora				
4. Cualquier persona puede mediar en un conflicto				
5. Las contradicciones en las necesidades e intereses originan los conflictos				

Comente sus respuestas \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

<b>II. Utilidad de la mediación en los conflictos</b>				
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
6. En la mediación todas y todos se salen con la suya				
7. La mediación sirve a las partes que contienden y a todo su entorno				
8. Una actitud mediadora es respetuosa aún frente al desacuerdo				
9. La mediación ayuda en donde haya conflictos interpersonales				
10. El mediador o mediadora debe ser aceptada por las partes que contienden				

Comente sus respuestas \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

<b>III. Lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos</b>				
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>
11. Si se ejercitara más la mediación siempre seríamos felices				
12. Las relaciones interpersonales mejoran cuando se ejercita la mediación				
13. Los conflictos interpersonales se podrían resolver mediando				
14. Cuando se aprende a mediar se puede ayudar los y las demás a resolver sus conflictos				
15. La mediación se puede aplicar a todos los contextos de la vida				

Comente sus respuestas \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Será de mucha utilidad que escriba al reverso lo qué entiende por **mediación**, y si existieran más comentarios favor de agregarlos también. ¡Gracias por participar!

### 2.3.- Resultados del diagnóstico

El instrumento se aplicó a un total de 30 participantes dando como resultado información de amplio valor para el desarrollo del taller. En algunos casos no aparecen 30 respuestas debido a que hubo cuestiones que algunos alumnos y alumnas decidieron no contestar.

Esta aplicación se realizó luego de subdividir en dos al grupo del V semestre del bachillerato pedagógico del Centro de Estudios de Bachillerato Lic. “Jesús Reyes Heróles”. El grupo completo lo integran 53 participantes pero el subgrupo que tomó el taller **“Empatía y Comunicación, dos capacidades necesarias para la mediación en los conflictos: un caso en preparatoria”**, lo integraron 30 personas.

La distribución de frecuencias que se presenta en los cuadros siguientes muestra las tendencias existentes en el grupo en relación con el indicador en cuestión.

Estas son las claves de respuestas posibles:

- S= Siempre
- CS= Casi Siempre
- AV= Algunas veces
- N= Nunca
- TG= Total general.

<b>I. Lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos</b>					
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>	<b>TG</b>
1. Los conflictos no se resuelven solo se regulan	1	2	20	7	30
2. La mediación es la mejor forma de solucionar un conflicto	2	5	18	5	30
3. Mediar implica la intervención de quienes contienden y el mediador o mediadora	6	19	4	1	30
4. Cualquier persona puede mediar en un conflicto	27	1	1	1	30
5. Las contradicciones en las necesidades e intereses originan los conflictos	4	4	21	1	30

Al parecer en *“lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos”*, hay una mayoría que considera que los conflictos *“a veces no se resuelven solo se regulan”* y también que siempre *“cualquier persona puede mediar en un conflicto”*, y que ello *“implica casi siempre la intervención de quienes contienden y el mediador o mediadora”*.

Esto podría significar que la información que existe es poca y confusa, lo que hace suponer que no se sabe con claridad que los conflictos auténticamente aparecen cuando existe un antagonismo de intereses y necesidades. Con la misma incipiente claridad se descubre que la mediación constituye una de las mejores, si no es que la mejor forma de solucionarlos, luego entonces se puede interpretar que en sus conocimientos previos existe información algo confusa en relación al tema.

<b>II. Utilidad de la mediación en los conflictos</b>					
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>	<b>T</b>
6. En la mediación todas y todos se salen con la suya	16	2	2	8	28
7. La mediación sirve a las partes que contienden y a todo su entorno	7	11	9	1	28
8. Una actitud mediadora es respetuosa aún frente al desacuerdo	4	6	9	11	30
9. La mediación ayuda en donde haya conflictos interpersonales	12	9	8	1	30
10. El mediador o mediadora debe ser aceptada por las partes que contienden	10	3	15	2	30

En cuanto a la *“utilidad de la mediación en los conflictos”*, las coincidencias reflejan que la mediación sirve para que *“todas y todos se salgan con la suya”* así como de que esta, la mediación, mejora el entorno y de que la actitud mediadora a veces o nunca es una actitud respetuosa frente al desacuerdo, considerando que la mediación siempre ayuda en donde haya conflictos interpersonales y que a veces el mediador o mediadora debe ser aceptada por las partes.

Se continúa reflejando que aunque se encuentra útil a la mediación a la hora de enfrentar un conflicto todavía existe, o sobrevaloración o devaluación de la misma mostrando en realidad que al respecto los conocimientos previos son escasos, con toda razón.

<b>III. Lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos</b>					
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>	<b>T</b>
11. Si se ejercitara más la mediación siempre seríamos felices	11	3	1	14	29
12. Las relaciones interpersonales mejoran cuando se ejercita la mediación	18	1	9	1	29
13. Los conflictos interpersonales se podrían resolver mediando	22	3	3	1	29
14. Cuando se aprende a mediar se puede ayudar los y las demás a resolver sus conflictos	9	4	15	2	30
15. La mediación se puede aplicar a todos los contextos de la vida	16	1	1	11	29

En lo referente a *“lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos”*, la tendencia es como a dos polos, por un lado se cree que no tiene nada que ver la mediación con la felicidad y por otro se indica que la felicidad, si depende de aprender a resolver los conflictos. Se cree también que las relaciones mejoran cuando se ejercita la mediación.

Aunque se cree que los conflictos se podrían resolver mediando, se cree que el aprender a hacerlo solo a veces puede ayudar a resolverlos (teo-práctica) y bueno sin duda esta, la mediación se puede aplicar a todos los contextos de la vida.

Se percibe que la mediación, en teoría si puede contribuir a mejorar las relaciones interpersonales que frecuentemente presentan conflictos aunque, se pone en duda y con bastante razón el hecho de que se alcance plenamente la felicidad al mediar en los conflictos y en el caso de aprender a hacerla y luego practicarla.

Los “comentarios a las respuestas”, fueron a grandes rasgos los siguientes:

#### **Dimensión I**

##### **“Lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos”**

- “Puede ser una manera de solucionar los conflictos”,
- “A veces participamos en los conflictos de maneras más directas que otras”.
- “Podemos ser responsables o afectados en un conflicto”
- “Si tienes un problema podrías usar la mediación”

#### **Dimensión II**

##### **“Utilidad de la mediación en los conflictos”**

- “La mediación no siempre se necesita”,
- “La mediación podría ayudar”
- “El mediador debe ayudar a quien tenga la razón”

#### **Dimensión III**

##### **“Lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos”**

- “Aprender a mediar, estaría suave”
- “Realmente no sabemos resolver conflictos”.
- “Tal vez podríamos mejorar...”
- “Es muy difícil la mediación”

### **3. Ajustes en el planteamiento y plan general de intervención**

Parece ser que los resultados obtenidos del instrumento de evaluación diagnóstica son alentadores en el sentido de continuar con la planeación, ejecución y evaluación de la MINE “Empatía y comunicación, capacidades útiles para la mediación: un caso en preparatoria”.

La expectativa para la aplicación de esta metodología es alta, aunque existe un riesgo debido al cambio de autoridades que recientemente se ha dado en la institución es una situación que se juzga manejable en términos de delimitar claramente los alcances y límites de la MINE.

Por los resultados obtenidos en la evaluación inicial se considera que la MINE es en general adaptable y adecuada al contexto a que está dirigido parece ser que lo que algo con lo que se podría empezar es por clarificar temas como: ¿Qué es un conflicto?, ¿Qué partes lo componen?, ¿Qué es la mediación?, ¿Quién se beneficia de la mediación?, ¿Quién puede mediar en un conflicto? y

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

otras preguntas por el estilo. Con toda seguridad aparecerán intereses que serán motivados por el desarrollo de la MINE que se podrán incluir en ella salvo, que rebasen o no estén previstos en los propósitos.

Los propósitos están planteados con cierta expectativa pensando en alcanzar el máximo posible.

En lo referente a antecedentes y justificación se mantiene lo planeado. El esquema de fundamentación teórica continuará flexible por las adaptaciones que pudiera requerir.

Después de la evaluación inicial varios aspectos se han reestructurado en contenidos y metodología y aunque siempre faltará, de momento es suficiente y adecuado.

Para resolver la posible eventualidad de decidir cambiar de lugar de aplicación la MINE, ha de haber encuentros con quienes dirigen esa institución, para ver como evoluciona la relación pues el mayor contacto que se tenía era con autoridades que recientemente cambiaron de institución. Eso hace que la disponibilidad de recursos y materiales tenga que ser nuevamente negociada y con el consabido riesgo de no disponer plenamente de los requerimientos.

En cuanto a distribución de tiempos, se está cubriendo el límite máximo, de manera que al negociar se siga contando con el tiempo razonable para trabajar y lograr en un porcentaje aceptable los propósitos.

## **CAPÍTULO III**

### **“PROGRAMA DE INTERVENCION”**

- Antecedentes y justificación de la situación a atender
- Propósitos
- Contexto y destinatarios
- Esquema general
- Programa: Metodología del curso-taller
- Forma de evaluación

## 1. Antecedentes y justificación de la situación a atender

La adolescencia es una etapa caracterizada por tener una amplia gama de necesidades que satisfacer de carácter biológico, psicológico, social, económico, valoral, etc. En esta etapa también sucede, en general, y en el medio urbano en particular, el ingreso a la preparatoria. Aquí se está frente a la inmejorable oportunidad, que deriva en responsabilidad, de aprovechar por parte de formadores y formadoras esta etapa, para “explotar” al máximo su sensibilidad orientándoles, y mostrándoles evidencias de la conveniencia de optar por vivir conforme a principios y valores éticos universales, que mejoren en algún grado la convivencia social de la que se forme parte.

Los y las adolescentes se encuentran a la búsqueda de modelos que seguir y aunque les “retan”, para afianzar tal vez su propia personalidad e identidad, es muy probable que en el fondo muchas veces deseen tenerles y seguirles.

Estudios del desarrollo psicosocial del individuo marcan que la adolescencia y juventud temprana es una de las etapas más importantes de la persona, es en ella donde se toman decisiones que vendrán a repercutir en el resto de la vida, así como la de ser una etapa de alta sensibilidad y necesidad de encontrar su “quehacer en la vida” (Hall, 1916).

Sobrevienen etapas críticas en lo biológico, psicológico y social a las que tendrá que hacer frente y en muchas formas; de la manera en que resuelva tales situaciones, dependerá la visión que tenga del mundo y de la vida debido a que en lo biológico se presenta una aceleración en el ritmo de crecimiento, rápido desarrollo de los órganos sexuales y aparición de características secundarias como aparición de vello, ensanchamiento de músculos y/o acumulación de grasa (Papalia, 1992).

En lo psicológico el cambio de la mentalidad infantil, le hace experimentar, inseguridad, duda, insatisfacción, angustia y desconcierto, busca su identidad, al tiempo que aumenta su capacidad de pensamiento abstracto y ya es capaz de emitir juicios personales, preparándose para establecer y cumplir compromisos y enfrentar la vida adulta (Papalia, 1992).

En lo social, adquiere necesidades de relación, necesitan de un “tú” que haga referencia a su “yo”, alguien con quien confrontarse, compite para ganar y para ponerse a prueba a sí mismo, a sí misma, busca al grupo que acepte sus expresiones, se aísla y se separa del grupo, por ejemplo la familia (Papalia, 1992).

Otra premisa fundamental de este trabajo está asociada con las ideas de Paulo Freire que asegura que *“quien educa, también se educa”*, es decir, debe primero experimentar en sí mismo o en sí misma los procesos de esclarecimiento y transformación de sus propios valores y derechos a la par que intenta auxiliar a su grupo en el descubrimiento de los mismos. Privilegia la intensidad sobre la extensión, la transformación de las personas sobre la sola capacitación en técnicas didácticas. Todo esto de cara a prevenir y en su caso

remediar, las situaciones de conflicto que son inherentes a la convivencia humana y en particular en una edad tan crítica como puede ser la adolescencia ya que; “Si una sociedad les pone un rótulo a los adolescentes y espera que sean rebeldes, impredecibles en sus actos, descuidados en su apariencia y de comportamiento salvaje, y si esta imagen se difunde de forma consistente a través de los medios de comunicación, esto mismo que la cultura espera de ellos puede llevar a los adolescentes a actuar como rebeldes. En esta forma, el esperar algo errado puede servir como instigación que mantenga ciertos comportamientos y, a la vez, sirva para reforzar el concepto inicial errado” (Bandura, 1964).

Aunque esta metodología está dirigida a adolescentes de bachillerato, es importante que los demás agentes educativos de la institución estén al tanto, de la aplicación de la metodología, del esfuerzo que se desarrollará tratando de que se involucren y/o promuevan a favor del mismo.

El fundamento legal de la propuesta se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 3º, se menciona que “la educación contribuirá a la mejor convivencia humana [...] a fin de robustecer el aprecio por la dignidad de la persona y [...] sustentar los ideales de fraternidad (solidaridad) e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando privilegios de razas, de religión, de grupos de sexos o de individuos” (Art. 3º. Constitucional), esto constituye legal y educativamente el respaldo central de la Metodología de Intervención Educativa.

Si se reconoce que como sociedad todavía se “resuelven” los conflictos de maneras poco recomendables, es urgente **aprender a resolverlos de manera constructiva y no violenta**. Esta posibilidad está a la vista al desarrollar la Metodología de Intervención Educativa: **“Empatía y comunicación, dos capacidades necesarias para la mediación en los conflictos: un caso en preparatoria”**.

Esta metodología al ser aplicada contribuye al urgente y necesario cambio o para decirlo de otra manera; todos y todas somos parte de la sociedad y se espera que cada quien sea responsable de su propio comportamiento pues es el conjunto de estos últimos lo que hace de una sociedad lo que esta es, “La sociedad, es como es, porque los que la integramos así somos”.

Aunque ya son una realidad, los y las adolescentes, que en México y el mundo suman más del 50% de la población y que no rebasa los 20 años de edad, se encuentran en la antesala de la toma de decisiones importantes, para si y para la sociedad “Pueden ver su futuro, hay idealismo en su pensamiento, sueñan con transformar y adaptar el mundo a si mismos, necesitan ayuda para formar su criterio y personalidad íntegra y firme” (Papalia, 1992) en esto está la esperanza y el compromiso de formadores y formadoras que conviven día con día con ese grupo de edad tan importante para atender y promover “el desarrollo armónico de las facultades del ser humano” (Art. 3º. Constitucional).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Con toda seguridad en todas las instituciones educativas existen situaciones que derivan irremediablemente en conflictos, se pretende que la Metodología de Intervención Educativa **“Empatía y comunicación, dos capacidades necesarias para la mediación en los conflictos: un caso en preparatoria”**, auxilie en la prevención y/o en su caso resolución de algunas situaciones de conflicto que estén por venir en el quinto semestre del Bachillerato “Jesús Reyes Heróles”, turno matutino con la intención de que al interior del grupo se generen condiciones óptimas de desarrollo de sus participantes. El quinto semestre es estratégico, porque ya pasó el tiempo de “ajuste” a la nueva situación y todavía tienen frente a sí un ciclo escolar más que le permitirá aplicar los aprendizajes obtenidos en el transcurso de la aplicación de la Metodología de Intervención Educativa.

## **2. Propósitos**

### **2.1.- General:**

- Favorecer un espacio de comunicación para que alumnos y alumnas aprendan y desarrollen dos capacidades; la empatía y la comunicación, como herramientas útiles para la mediación entre pares en la resolución positiva y no violenta de los conflictos.

### **2.2.- Particulares:**

- Ofrecer información a las y los alumnos para que conozcan los componentes de la empatía y la comunicación, que les permita participar con conocimiento de causa cada vez mayor, en procesos de resolución positiva y no violenta de los conflictos.
- Ofrecer información teórica y ejemplos que permitan a las y los alumnos distinguir, un conflicto de un pseudoconflicto, para que la intervención sea de auténtica ayuda.
- Ofrecer información a las y los alumnos que les permita identificar los modos de intervención en un conflicto para hacer eficiente el proceso de mediación citando casos reales o hipotéticos.
- Diseñar ejercicios y/o materiales para que las y los alumnos practiquen la empatía y la comunicación para colaborar en la resolución positiva y no violenta de los conflictos.

## **3. Contexto y destinatarios**

Se ofrece esta posibilidad de formación a alumnas y alumnos del quinto semestre del Bachillerato “Jesús Reyes Heróles” turno matutino, por las siguientes razones:

- Es una institución pública a la que acuden alumnos y alumnas de colonias aledañas que se caracterizan por ser de estratificación socioeconómica y media baja, por tener las típicas problemáticas relacionadas con la desintegración familiar, deserción escolar, abandono

de los estudios o tener que trabajar para ayudar en su casa, muchos alumnos y alumnas trabajan y estudian.

- Por el área de influencia de la institución un porcentaje importante de alumnos y alumnas provienen de estrato socioeconómico medio-bajo y bajo, y de acuerdo a la teoría del conflicto, se aconseja empoderar a quienes están en desequilibrio desventajoso, “para resolver adecuadamente el conflicto será necesario el apoderamiento de los más débiles en esa relación asimétrica”, (Papadimitriou, 2005) es decir, socialmente la estratificación socioeconómica en numerosas ocasiones marca las relaciones de poder asimétrico, entiéndanse aquellas relaciones en donde una de las partes goza de ventajas frente a la otra en el tema del conflicto bien sea frente a otros niveles socioeconómicos y hacia el interior de quienes integran determinado nivel. En este bachillerato conviven personas de niveles cercanos pero diferentes. Además de lo económico, la edad, los intereses, las intenciones, las preferencias, las influencias, son variables más que suficientes como para encontrar conflictos reales o potenciales desde los cuales hacer análisis enriquecedores para los y las participantes.
- Atender a este grupo de edad, ofrece una inmejorable oportunidad de renovar energías y esperanza.

Se cuenta con una relación previa que se espera brinde las oportunidades de ingreso y la estabilidad necesarios para llevar a buen término las actividades previstas.

**4.- Esquema General**

Curso-taller: **“Empatía y comunicación, dos capacidades necesarias para la mediación en los conflictos: un caso en preparatoria”**

**Propósito general:** Favorecer un espacio de comunicación para que alumnas y alumnos; aprendan, desarrollen y tomen conciencia de la empatía y la comunicación como capacidades útiles para la mediación en la resolución positiva y noviolenta de los conflictos.

Propósitos particulares	Capacidades	Sem	Hrs.	Sesiones
-Ofrecer información para que alumnos y alumnas conozcan los Componentes de la empatía y la comunicación que les permita participar en procesos de resolución positiva de conflictos	Empatía	1	2	1. “Vamos a ponernos de acuerdo”
			2	2. “ ”
		2	2	3. “¿...y quién es el otro, la otra?”
			2	4. “ ”
		3	2	5. “Valgo mucho... y quienes me rodean también”
			2	6. “ ”
		4	2	7. “Somos parte de un todo”
			2	8. “ ”
		5	2	9. “Lo que hacemos todos y todas, afecta a todos y todas”
			2	10. “ ”
-Ofrecer información teórica y ejemplos que permitan distinguir un conflicto de un pseudoconflicto	Comunicación	6	2	11. “¿Qué es la tolerancia?”
			2	12. “ ”
		7	2	13. “¿Qué tengo que ver con la tolerancia?”
			2	14. “ ”
		8	2	15. “Puede que no estemos de acuerdo, pero... ¿y qué...?”
			2	16. “ ”
		9	2	17. “De la tolerancia a la convivencia solidaria”
			2	18. “ ”
		10	2	19. “Aprendiendo a resolver, conflictos”
			2	20. “ ”
-Diseñar ejercicios y/o materiales para que las alumnas y alumnos practiquen la empatía y la comunicación para colaborar en la resolución positiva y noviolenta de los Conflictos	Evaluación	11	2	21. “A ver, cuánto aprendimos”
			2	22. “ ”
		12	2	23. “A ver, cómo quedamos”
			2	24. “ ”

**FORMATO DE PLANEACIÓN DE LA MINE  
ACTIVIDADES PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

<b>ETAPA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>COORDINADOR</b>	<b>PARTICIPANTES</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>PRODUCTOS</b>
1 Diagnóstico evaluación inicial y planeación	-El coordinador aplicará instrumentos de evaluación inicial, para conocer la comprensión existente de la temática en el grupo de referencia, a través del llenado de un instrumento	-Diseño y aplicación de instrumentos -Planeación del taller	-Resolución de instrumentos	-Previo al inicio del taller	-Instrumentos de observación -Pauta de observación -Entrevistas -Cuestionarios	-Instrumentos contestados de entrevistas y cuestionarios -Diario de observación
2 Ejecución	-El coordinador, propiciará un espacio de reflexión, en el que alumnos y alumnas, experimenten situaciones de conflicto cotidianas, a partir de compartir experiencias con quienes participen de cara a aprender algunas habilidades básicas para la mediación	-Coordinación y facilitación del taller -Sistematización del taller	-Participación activa en el taller -Compartir experiencias	-Cinco sesiones	-Para desarrollar la capacidad de la empatía: -Presentación-conocimiento -Conocimiento-aprecio -Aprecio-confianza	-Evidencias de participación de los alumnos y alumnas -Evaluación continua para verificar logros y dificultades en las sesiones
3 Ejecución	-El coordinador, propiciará un espacio de reflexión, en el que alumnos y alumnas, experimenten situaciones de conflicto cotidianas, a partir de compartir experiencias con quienes participen de cara a aprender algunas habilidades básicas para la mediación	-Coordinación y facilitación del taller -Sistematización del taller	-Participación activa en el taller -Compartir experiencias	-Cinco sesiones	-Para desarrollar la capacidad de la comunicación: -Confianza-comunicación -Comunicación-cooperación -Resolución noviolenta de los conflictos	-Evidencias de participación de los alumnos y alumnas -Evaluación continua para verificar logros y dificultades en las sesiones
4 Evaluación	-El coordinador y participantes del taller evaluarán el proceso y desempeño grupal y personal, con fines de retroalimentación y afianzamiento de aspectos clave en la	-Aplicación de instrumentos de información -Registro de información -Resultados	-Llenado de instrumentos de -Verificación de habilidades adquiridas	-Cuatro sesiones	-Cuantitativa de los aprendizajes adquiridos -Cualitativa de las capacidades	-Registro de información, resultados y conclusiones finales

	mediación, a través del llenado de algunos instrumentos y de compartir la experiencia vivida en el taller	-Conclusiones	-Retroalimentación		adquiridas	
--	---	---------------	--------------------	--	------------	--



## 5. Programa General: Metodología del Curso-Taller.

### CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”

#### SESIÓN 1 “VAMOS A PONERNOS DE ACUERDO”

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos comprendan, a través del análisis y la reflexión, la importancia y utilidad del dominio de los conceptos básicos para la mediación en la resolución positiva y noviolenta de los conflictos.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Presentación	-Aprender los nombres de las personas participantes	-Técnica: “Limón-limón” - Participen en la técnica con la finalidad de conocer los nombres de las personas	-Espacio amplio	15´
-Introducción	-Conocer el encuadre general del curso-taller “Empatía y comunicación, capacidades útiles para la mediación: un caso en preparatoria”	- Lean, escuchen, comenten y propongan ideas sobre los contenidos y criterios del taller - Analicen la estructura general del curso	-Lista de asistencia -Hoja de trabajo	15´
-El taller como modalidad de trabajo	-Determinar las características del trabajo en taller	- En “lluvia de ideas” registren las características del trabajo en taller - Escuchen la explicación de la metodología propia del taller	-Material para escribir las ideas	15´
-Nuestras expectativas	-Compartir experiencias sobre el ayer y hoy de sus conflictos	- Participen en la técnica: “Así he resuelto mis conflictos” para obtener un diagnóstico sobre las preocupaciones y expectativas existentes en el grupo	-Espacio amplio -Material para escribir y/o dibujar	15´
-Conceptos Básicos	-Construir los conceptos relacionados con la mediación en la resolución noviolenta de los conflictos iniciando de manera individual, y luego en equipo	- Utilicen sus conocimientos previos, para definir de manera individual los conceptos propuestos en la antología - Formen equipos y elaboren los conceptos que se solicitan confrontando el propio con el de las y los demás - Revisen los conceptos básicos sobre la mediación en la resolución noviolenta de los conflictos propuestos por el animador o animadora	-Hoja de trabajo  -Acetatos, proyector y espacio amplio	30´
-Manos a la obra: Reconstruyen los conceptos.	-Encontrar los conceptos en un “busca palabras” -Poner en común cada definición	- Encuentren en equipo las palabras “escondidas” en el “busca palabras” - Comenten las definiciones	-Hoja de trabajo, buscapalabras	20´
-Cierre de la sesión	-Obtener relajamiento	- Participen en la técnica “El inquilino”	-Espacio amplio	10´
Total				2 horas

## 1ª. Sesión: “VAMOS A PONERNOS DE ACUERDO”

### Descripción de actividades

La sesión da inicio con la técnica “*Limón-limón*”, que consiste en: decir el propio nombre o de las personas que están a la derecha o izquierda, ante una consigna dada.

Todos y todas sentadas en círculo. El animador o animadora, sin lugar, comienza el juego señalando con claridad a las personas rápidamente y diciendo: *limón-limón*, a lo que la persona señalada tendrá que decir el nombre de la persona de la derecha, si lo que se dice es *naranja-naranja*, entonces la persona señalada dirá el nombre de la persona de la izquierda, y si se dice *mango-mango*, entonces se dice el propio nombre, la última posibilidad es decir *canasta de frutas*, a lo que todo el grupo responde moviéndose de lugar, de preferencia el del lado opuesto de la sala. El animador o animadora conseguirá lugar si hay *incorrección* en cualquiera de las consignas o bien en la última en que hay *movimiento general*. Una vez que todos y todas estén en su nuevo lugar habrá que preguntar los nombres de las personas de al lado, para estar *preparados y preparadas*.

Normalmente no se hace evaluación, de este tipo de técnicas, a no ser que se quieran hacer preguntas como: *¿qué opinan de iniciar una sesión de trabajo de esta manera?*, *¿para qué creen que sirva empezar a trabajar de esta manera?* u otras por el estilo. De cualquier manera conviene invertir solo el tiempo necesario para esta actividad ya que en el transcurso del trabajo se continuará comentando ideas surgidas de este momento.

A continuación se presenta, se lee y se comenta al grupo el encuadre general del curso-taller: “Empatía y comunicación, capacidades útiles para la mediación: un caso en preparatoria”, en el que se trata de ofrecer un panorama general de los propósitos y actividades que se llevarán a cabo, mencionando la posibilidad permanente de mejorar y/o enriquecer lo propuesto.

Luego se revisan en grupo las características del trabajo en taller. A través de la técnica “lluvia de ideas”, que consiste en registrar las participaciones del grupo en general sobre que es lo que debe caracterizar el trabajo en taller, reconociendo los alcances y límites del propio taller.

Posteriormente se hará la explicación de las metodologías propias del taller que serán la socio-afectiva o vivencial, la activo-participativa, la problematizadora o reflexivo-dialógica y perspectiva de género como herramienta de análisis. Que consisten en:

-Socio-afectiva o vivencial. Facilita la construcción grupal en un ambiente que privilegia la autoestima y la confianza, para apoderar a personas y a colectivos, y que desarrolla las habilidades necesarias para comunicarse, cooperar y aprender a resolver los conflictos

-Activo-Participativa. Facilita procesos de discusión análisis, reflexión y construcción de conceptos, ideas, valores y principios, a partir del trabajo individual y colectivo. Se privilegia el conocimiento de quienes participan en el proceso educativo.

-Problematizadora o reflexivo-dialógica Provoca procesos de confrontación y problematización que facilitan y apoyan la toma de decisiones frente a situaciones cotidianas donde se polarizan dos o más derechos; favorece el desarrollo del juicio moral.

-Perspectiva de género como herramienta de análisis Permite el análisis de la realidad al desvelar desequilibrios de poder por género, ocultos debido a su carácter identitario. Pone sobre la mesa el tema de la igualdad y de la diferencia.

Estas metodologías son útiles debido a que la vida del grupo demanda diferenciadamente la satisfacción de necesidades particulares y concretas dependiendo de la vivencia que se esté presentando y sería difícil que solo desde una se tratara de resolver todo, es decir no hay un remedio que cure todo, por decirlo de alguna manera.

Luego entonces se hace necesaria la creación de ambientes cálidos, respetuosos y aceptantes que propicien el aumento en la confianza de quienes integran un grupo aumentando el interés y el deseo de tomar los riesgos que implica el enfrentar los conflictos de manera positiva y no violenta.

El sentir que los aportes propios enriquecen el bagaje grupal, es una experiencia muy afirmante y puede tener como resultado, el que quienes integran un grupo muestren generosidad al compartir sus ideas y experiencias.

La confrontación es una técnica sumamente útil cuando se trata de enfrentar con honestidad algún conflicto, hace ver directa y transparentemente el “esqueleto” de la situación y permite “ir y venir” sobre la situación a resolver dando como resultado el crecimiento de las expectativas en la búsqueda de la solución de algún conflicto.

En la parte de “nuestras expectativas”, se trata de compartir experiencias sobre algún o algunos conflictos a través de su participación en la técnica: “Así he resuelto mis conflictos”, para obtener un diagnóstico sobre las preocupaciones y expectativas existentes en el grupo de la siguiente manera:

De manera individual en una hoja de papel escriban o dibujen; 1º. Algún conflicto que les haya marcado su vida por no resolverlo y 2º. Lo que sintieron cuando resolvieron satisfactoriamente algún conflicto muy importante para sí mismos, sí mismas.

Enseguida se formarán parejas y se colocarán frente a frente, formando dos círculos concéntricos para conversar con su pareja durante un tiempo limitado,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ese tiempo será para que conversen ambos sobre las dos cosas que escribieron o dibujaron. Ese tiempo será de 1' a 1' ½, aproximadamente. Cuando el tiempo se acabe el animador o animadora dirá en voz alta *“patio de vecinos y vecinas”* en ese momento las personas que forman el círculo concéntrico exterior giran a su derecha un lugar, quedando otra vez en pareja pero con otra persona y conversarán el mismo tiempo hasta que se vuelva a escuchar la consigna que provoca los cambios y así sucesivamente hasta que el animador o animadora juzgue que ha sido suficiente.

Para evaluar el ejercicio se invita a pasar a su lugar para “ver que sucedió” en el “patio de vecinos y vecinas”. Se puede orientar la retroalimentación con las siguientes preguntas: ¿Quién quiere platicar cómo cuántas cosas han sucedido en este patio de vecinos y vecinas?, ¿De qué se dieron cuenta al conversar con sus vecinos y vecinas?, ¿Qué sentimientos despertó la conversación?

Conviene registrar las respuestas que vayan surgiendo pues de ellas se construirá la reflexión grupal, armando y devolviendo empáticamente reflexiones personales y grupales que hagan sensación de grupo. No conviene “cerrar” si hay cosas que todavía se “tienen que decir” y aunque se “cierre” un ejercicio se da a entender que el espacio siempre estará abierto para la escucha de todas las participaciones. Y para pasar a otra actividad decir cosas como “bueno, si no hay más que quieran decir de esta actividad, les invito a pasar a la siguiente... gracias”

Reiniciar esta parte diciendo algo así como. “Vamos a revisar algunos conceptos básicos relacionados con la mediación en la resolución no violenta de los conflictos.

Primero de manera individual, se escribe lo que cada quien entiende por: Conflicto, pseudoconflicto, conflicto latente, agresividad, problema, paz, violencia, no violencia, disputa o divergencia, luego en equipo, construyan los mismos conceptos, dependiendo de los equipos formados será la distribución de los conceptos, pongan en común y los propios con los de las y los demás.

Para obtener las respuestas de las alumnas y los alumnos se sugiere reproducir y distribuir el formato de la siguiente hoja.

Una vez que se resuelve el ejercicio de encontrar palabras, se trata de construir y reafirmar los conceptos básicos sobre la mediación en la resolución no violenta de los conflictos

**Mis conceptos**

**Instrucciones:** Escribe lo que entiendes por cada uno de los siguientes conceptos:

Conflicto.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Seudoconflicto.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Conflicto latente.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Agresividad.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Problema.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Paz.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Violencia.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Noviolencia.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Disputa o divergencia.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**BUSCAPALABRAS**

Conceptos a encontrar

-Conflicto	-Paz
-Seudoconflicto	-Violencia
-Conflicto latente	-Noviolencia
-Agresividad	-Disputa o divergencia
-Problema	

A	S	B	C	D	E	F	G	P	A	Z	H	I	J	K	L	M	N	Ñ	C
F	E	E	D	C	B	A	Z	Y	X	W	V	U	T	S	R	Q	P	O	O
Q	G	Ñ	U	K	F	T	U	T	S	R	Q	P	O	Ñ	Z	Y	N	X	W
P	R	H	J	D	E	G	S	V	O	Ñ	N	M	L	K	N	F	Y	J	V
O	I	S	I	N	O	V	I	O	L	E	N	C	I	A	L	Z	X	I	U
Ñ	H	U	T	I	D	C	G	H	R	O	P	F	D	I	A	B	M	H	T
A	N	V	N	U	J	M	O	H	I	T	W	Q	C	B	B	C	W	A	S
G	M	W	G	L	V	K	L	N	I	C	Q	T	C	C	A	B	I	R	L
R	Q	L	F	M	C	W	L	K	F	I	O	D	X	R	Z	C	Q	G	K
E	A	M	E	L	B	O	R	P	J	L	E	J	P	Y	N	P	V	F	J
S	P	X	N	K	B	T	R	X	A	F	I	A	K	E	O	S	U	E	I
I	O	Y	Ñ	I	J	E	Y	T	F	N	R	C	L	Ñ	O	Z	T	D	H
V	R	Z	A	B	A	I	E	G	C	O	M	O	T	D	L	Ñ	E	F	G
I	S	T	U	V	Z	N	H	D	W	C	I	N	X	O	Y	M	N	A	C
D	I	S	P	U	T	A	O	D	I	V	E	R	G	E	N	C	I	A	B
A	A	E	C	E	O	R	Y	C	G	E	L	G	Z	I	M	K	I	M	U
D	A	E	I	B	Z	U	B	W	D	O	F	A	H	O	J	E	L	O	N

Esta hoja no la tendrán los alumnos y alumnas, es solo de apoyo para cuando el facilitador o facilitadora revise los ejercicios.

**BUSCAPALABRAS**  
(Solución)

	S						P	A	Z								C	
		E															O	
			U												N			
				D											F			
				N	O	V	I	O	L	E	N	C	I	A	L			
					C					O				I				
A							O			T			C				A	
G								N		C		T					I	
R									F	I	O					C		
E	A	M	E	L	B	O	R	P		L					N			
S									A	F	I				E			
I								T		N			C	L				
V							E			O			O	T				
I						N				C	I				O			
D	I	S	P	U	T	A	O	D	I	V	E	R	G	E	N	C	I	A
A				E														
D																		

Se proponen para su revisión, los conceptos que se han estado estudiando:

-Conflicto.- Disputas o divergencias que tienen en su centro, el problema, una contradicción o antagonismo de necesidades

-Seudoconflicto.- Situaciones que por desconfianza y problemas de comunicación, lleva a las personas a percibir que la satisfacción de las necesidades de otras personas impide la satisfacción de las propias.

-Conflicto latente.- Situaciones en las que las personas no perciben, al menos de forma explícita, la contraposición de necesidades, sin embargo el antagonismo existe.

-Agresividad.- Es la energía vital que activa a las partes y les hace posible moverse en favor de intentar encontrar y construir alternativas de solución

-Problema.- Es el núcleo, el centro del conflicto

-Paz.- No solo es la ausencia de conflictos, es la búsqueda de condiciones de justicia cada vez mayores, pues mientras no haya justicia para todos y todas no hay paz para nadie.

-Violencia.- Acción en la que se hace uso excesivo de la fuerza. Acto que se hace con brusquedad o fuerza excesiva contra la razón o la justicia.

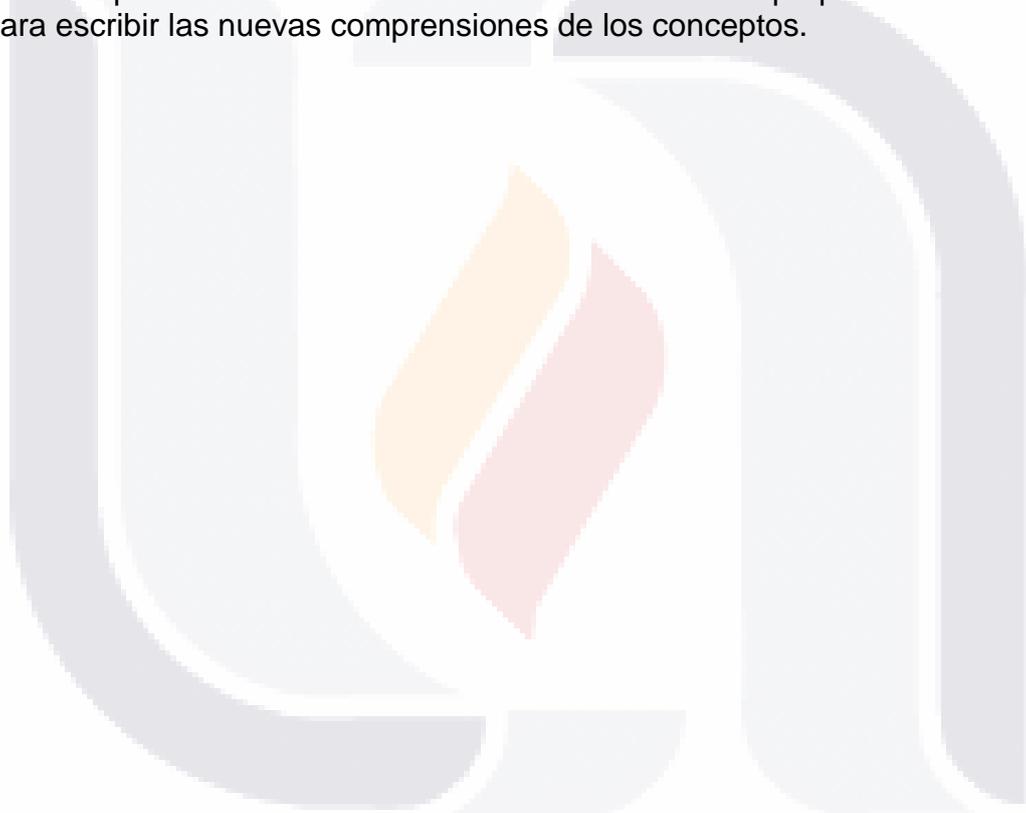
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

-Noviolencia.- Es la capacidad de reaccionar contra las condiciones de injusticia, utilizando la energía para oponerse u ofrecer resistencia civil frente a esas condiciones

-Disputa o divergencia.- Son las típicas situaciones de la vida cotidiana en las que aunque hay contraposición entre las partes no existen intereses y necesidades realmente antagónicas.

La página es para reproducirla y que alumnos y alumnas realicen en ella la revisión de los conceptos.

Posteriormente será de mucha utilidad el que todos y todas expresen su nueva comprensión de los mismos, puede ser que resulten enriquecidos comparados con los que tenían antes de la revisión. También se propone un instrumento para escribir las nuevas comprensiones de los conceptos.



## CONCEPTOS

-Conflicto.- Disputas o divergencias que tienen en su centro, el problema, una contradicción o antagonismo de necesidades

-Seudoconflicto.- Situaciones que por desconfianza y problemas de comunicación, lleva a las personas a percibir que la satisfacción de las necesidades de otras personas impide la satisfacción de las propias.

-Conflicto latente.- Situaciones en las que las personas no perciben, al menos de forma explícita, la contraposición de necesidades, sin embargo el antagonismo existe.

-Agresividad.- Es la energía vital que activa a las partes y les hace posible moverse en favor de intentar encontrar y construir alternativas de solución

-Problema.- Es el núcleo, el centro del conflicto

-Paz.- No solo es la ausencia de conflictos, es la búsqueda de condiciones de justicia cada vez mayores, pues mientras no haya justicia para todos y todas no hay paz para nadie.

-Violencia.- Acción en la que se hace uso excesivo de la fuerza. Acto que se hace con brusquedad o fuerza excesiva contra la razón o la justicia.

-Noviolencia.- Es la capacidad de reaccionar contra las condiciones de injusticia, utilizando la energía para oponerse u ofrecer resistencia civil frente a esas condiciones

-Disputa o divergencia.- Son las típicas situaciones de la vida cotidiana en las que aunque hay contraposición entre las partes no existen intereses y necesidades realmente antagónicas.

**Mis conceptos ahora**

Escribe con tus propias palabras lo que entiendes ahora por cada uno de los conceptos estudiados.

Conflicto.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Seudoconflicto.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Conflicto latente.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Agresividad.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Problema.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Paz.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Violencia.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Noviolencia.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Disputa o divergencia.- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Pongan en común y escuchen la exposición de los conceptos básicos sobre la mediación en la resolución no violenta de los conflictos, si hace falta, enriquecen los propios o los ofrecidos por el animador o animadora, ya enriquecidos aprecian y comentan posibles diferencias.

Para cerrar la sesión se invita al grupo a participar en la dinámica de distensión “El inquilino”. Todo el grupo se mueve ante las consignas que se van proponiendo. Hacen parejas y se toman de las manos haciendo “casita” sobre la cabeza de una tercera persona.

Quien no tenga lugar, trata de encontrar alguno diciendo en voz alta cualquiera de las siguientes consignas:

-Si se dice “cambio de inquilinos e inquilinas...” quienes estén adentro de la casita se mueven de lugar a buscar otra “casa”.

-Si se dice “cambio de pared derecha...” se moverá quien esté a la derecha del inquilino a buscar otra media casa para completarla

-Si se dice “cambio de pared izquierda...” se moverá quien esté a la izquierda del inquilino a buscar otra media casa para completarla

-Si se dice “Terremoto...” hay un cambio total y se reconstruye con quien se pueda. Conviene que siempre quede alguien sin lugar pues será quien ayude a decir las consignas el juego.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**  
Autoevaluándome

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“Vamos a ponernos de acuerdo”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en esta sesión.

Las claves son las siguientes: **E=** Excelente, **MB=** Muy bien, **B=** Bien, **R=** Regular, **M=**Mal

<b>¿Cómo estuve para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”  
Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“Vamos a ponernos de acuerdo”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E=** Excelente, **MB=** Muy bien, **B=** Bien, **R=** Regular, **M=**Mal

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 2 “¿...Y QUIÉN ES EL OTRO, LA OTRA?”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos descubran, a través del análisis y la reflexión, la importancia y valor de la presencia de los y las demás, recuperando las implicaciones de vivir en sociedad, sobre todo cuando sobrevienen los conflictos.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Conocimiento interpersonal	-Conocer algunos datos básicos de las personas que integran el grupo	-Técnica: “Patio de vecinos y vecinas” - En parejas formen dos círculos concéntricos y conversan en un tiempo límite (1’) sobre las maneras en que han resuelto sus conflictos y a una instrucción dada cambian de pareja.	-Espacio amplio	10’
-Expectativas del grupo	-Comunicarse y favorecer el mutuo conocimiento	Técnica “Pegada de manos” - Dibujen la silueta de una de sus manos y contesten a 5 preguntas, una por cada dedo, sobre sus expectativas del curso taller.	-Material para dibujar y escribir individualmente y cinta de pegar	25’
-¿Quiénes son los demás?	-Valorar la construcción personal a partir de la presencia de quienes nos rodean	-Técnica: “Collage” - Elaboren un collage con los materiales propuestos y lo presenten al grupo	-Papel rotafolio, revistas, pegamento y tijeras.	25’
-Las personas ¿importan?	-Descubrir el valor de las personas a pesar de las diferencias	-Observen el audiovisual “El hombre de la silla de ruedas”, observen detalladamente lo que suceda. - Escriben individualmente sus apreciaciones en el cuadro de observación, luego trabajen en parejas y finalmente en equipo preparan una puesta en común, elaborando algunas conclusiones.	-Espacio amplio y sillas -Equipo para ver video -Cuadros de observación individuales -Material para escribir en grande	45’
-Aprendizajes de la sesión	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contesten de forma individual los instrumentos	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	10’
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de los encargos	-Lista con lo pendiente, algo para tomar notas	5’
Total				2 horas

## 2ª. Sesión: “¿...Y QUIÉN ES EL OTRO, LA OTRA?”

### Descripción de actividades

La sesión da inicio con la técnica de conocimiento “Patio de vecinos y vecinas”, que consiste en: Conocer algunos datos básicos de las personas que integran el grupo formando dos círculos concéntricos al tiempo que ambas conversan en un tiempo límite de un minuto, sobre las maneras tanto positivas como negativas en que han resuelto sus conflictos, cuando se diga en voz alta “patio de vecinos y de vecinas”, cambian de pareja haciendo que el “círculo exterior” se mueva un lugar, llegando con quien esté inmediatamente a la derecha y las personas que integren el círculo interior solo esperan a que llegue en cada cambio su nueva pareja.

Normalmente no se hace evaluación, pero para este taller tal vez conviene hacer preguntas como: *¿Qué opinan de iniciar una sesión de trabajo de esta manera?, ¿para qué creen que sirva empezar a trabajar así? ¿notaron si fue fácil o difícil ponerse de acuerdo?* u otras por el estilo. De cualquier manera conviene invertir solo el tiempo necesario para esta actividad ya que en el transcurso del trabajo se continuará comentando ideas surgidas de este momento.

Para la siguiente actividad que se llama “Pegada de manos”, se necesita establecer comunicación para favorecer el mutuo conocimiento, dibujando en una hoja de papel, la silueta de una de sus manos y contestar a cinco preguntas, una por cada dedo, sobre sus expectativas del curso taller.

Las preguntas de la “Pegada de manos” pueden ser las siguientes:

- Motivos por los que está en la reunión.
- Aportaciones concretas que desearías que este grupo se fijase a lo largo del taller.
- Aspectos que más valoras de las personas
- Aquello que actualmente más te preocupa
- Las aportaciones que estás dispuesto o dispuesta a ofrecer

Una vez respondidas las preguntas por todo el grupo se realiza una puesta en común, no conviene forzar a quienes no deseen compartir sus manos. Para terminar se hace un mural con los dibujos de todo el grupo.

En lo referente a la evaluación, se conversa sobre las impresiones y/o dificultades obtenidas a lo largo del ejercicio así como de los logros que se han conseguido, etc.

Si no hubiera más comentarios sobre lo realizado se invita a desarrollar la actividad siguiente.

Consiste en elaborar un collage o una composición fotográfica a partir del recorte y pegado, en la superficie que se proponga, de imágenes obtenidas por

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ejemplo de revistas y periódicos en la que expresen sus ideas con el tema “¿Quiénes son los y las demás?”. No olvidar que los trabajos elaborados se ponen en común a todo el grupo, registrando las ideas principales.

En la actividad “Las personas ¿importan?”, se trata de descubrir el valor de las personas a pesar de las diferencias y para ello se presenta el material audiovisual “El hombre de la silla de ruedas”, de la colección “cine - minutos contra la corrupción”, se propone observar detalladamente todo lo que suceda en el video debido a que luego de conocer el material, deben escribir individualmente sus apreciaciones en el cuadro de observaciones siguiente:



**Vídeo: “El hombre de silla de ruedas”**  
Recuperando visiones

Instrucciones.- Trata de “ponerte en el lugar de cada personaje” y expresa con claridad las motivaciones o ideas que crees que tuvo para hacer lo que hizo y en la parte final escribe tu opinión sobre lo sucedido.

-Como persona discapacitada hice lo que hice porque: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-Como automovilista hice lo que hice porque: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-Como agente de tránsito hice lo que hice porque: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-Como ciudadano común hice lo que hice porque: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-Como infante hice lo que hice porque: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-Como chofer hice lo que hice porque: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-Mi opinión es que: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Comparten luego en parejas los trabajos individuales y finalmente en equipo preparan una puesta en común, elaborando algunas conclusiones y comentarios.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y/o compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.



**“¿...Y QUIÉN ES EL OTRO, LA OTRA?”**

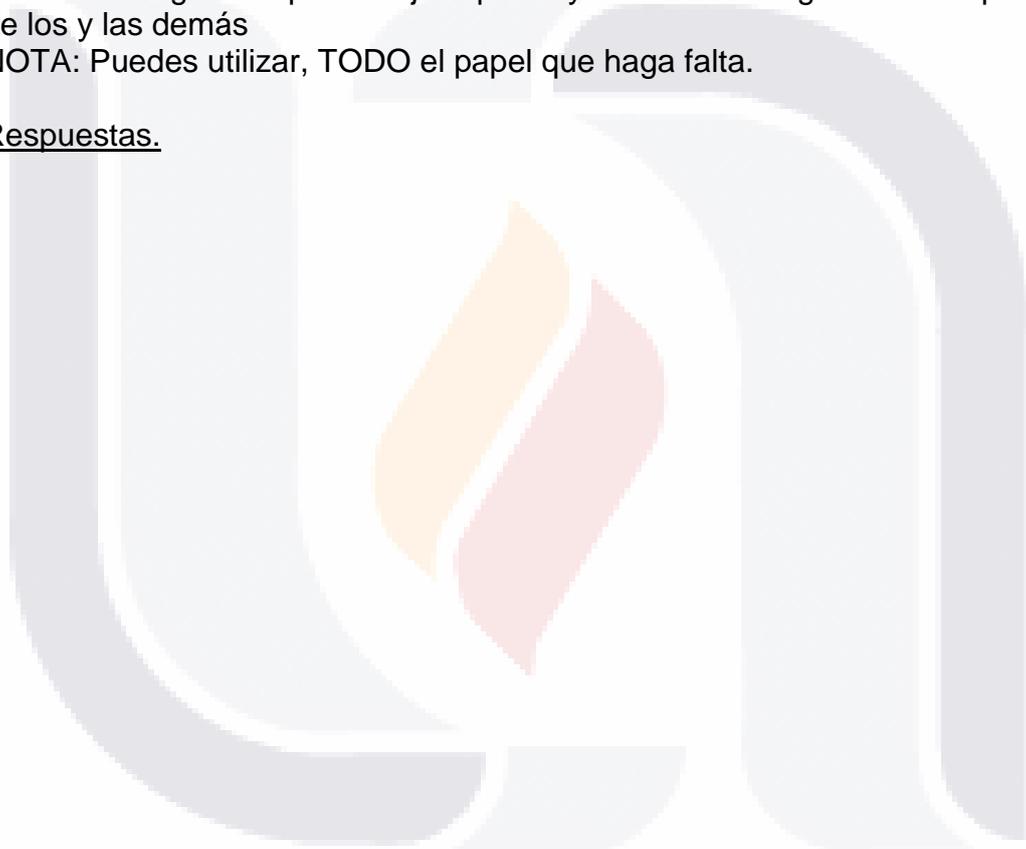
Instrucciones.- Escribe con libertad, tu percepción, ideas, pensamientos, sentimientos, etc. Las siguientes preguntas pueden orientar tu reflexión. No es necesario contestarlas una por una. Amplíate lo más que puedas.

Preguntas orientadoras.

- ¿Quién “soy yo” y quién “eres tú” y porque nos necesitamos mutuamente?
- ¿Por qué será que a veces las personas solo se preocupan por sí mismas?
- ¿Qué importancia tienen quienes te rodean para tú desarrollo?
- ¿Qué opinas del pensamiento de Aristóteles, de que el ser humano es un “zoon politikón” o animal político, social?
- Menciona algunos aprendizajes que hayas obtenido a gracias a la presencia de los y las demás

NOTA: Puedes utilizar, TODO el papel que haga falta.

Respuestas.



**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“¿...y quién es la otra, el otro?”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuve para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: “¿...y quién es la otra, el otro?”

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E=** Excelente, **MB=** Muy bien, **B=** Bien, **R=** Regular, **M=**Mal

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 3 “YO VALGO MUCHO... Y QUIENES ME RODEAN TAMBIÉN”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos reconozcan el valor personal como elemento desencadenante del aprecio gradual de quienes les rodean, a partir de la ejercitación de técnicas que promueven la autoestima.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Afirmación personal	-Favorecer el conocimiento intergrup al estimulando la autoafirmación y la valoración positiva de los demás. Mejorar la comunicación del grupo	-Técnica: “Mi árbol” - Dibujen su propio árbol escribiendo: en las raíces sus cualidades, en las ramas, las cosas buenas que hace y en las hojas los éxitos. Se ponen en común. Se pueden enriquecer los dibujos ajenos	-Material para escribir y dibujar	15´
-Afirmación personal	-Estimular la autoafirmación y la valoración grupal positiva.	-Técnica: “La hoja en la espalda” - Cada quien con una hoja pegada en la espalda escribiendo mensajes positivos durante el tiempo que se acuerde.	-Material para escribir	10´
-Afirmación personal	-Favorecer el conocimiento del grupo estimulando la autoafirmación y la valoración positiva de los demás. Mejorar la comunicación del grupo	- Técnica: “La estrella de mi vida” - Dibujen una estrella de 6 picos, en cada uno escriben cosas positivas personales y sociales. En el centro el pensamiento que le sirve de filosofía de vida	-Material para escribir y dibujar	20´
-Autoestima y poder	-Conocer los elementos generales de la autoestima, el aprecio y el poder	- Exposición sobre los elementos generales de la autoestima, el aprecio y el ejercicio del poder - Participen con dudas y comentarios	-Espacio amplio, acetatos y proyector	20´
-El valor personal	-Reconocer el valor personal como concepto dinámico	-Lectura: “Reir llorando” de Garrik - Lean por turnos en voz alta y analizan el contenido	-Espacio amplio y lectura	20´
-El valor personal en sociedad	-Reconocer el valor personal como concepto que dinamiza a la sociedad en general	-Elaboren un producto individual o en equipo, P.E. poemas, canciones, carteles, anuncios, “monumentos”, estatuillas, etc. y ponerlo en común como evidencia de la comprensión del valor social que en mucho depende del personal.	-Material para escribir, dibujar, y crear otros materiales	30´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de los encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
			Total	2 horas

### 3ª. Sesión: “YO VALGO MUCHO... Y QUIENES ME RODEAN TAMBIÉN”

#### Descripción de actividades

Esta sesión hace énfasis en el tema del valor y la afirmación personal. Da inicio con la técnica “Mi árbol”, que pretende favorecer el conocimiento interpersonal al interior del grupo, estimulando la autoafirmación y la valoración positiva de los demás mejorando la comunicación.

Todos y todas dibujan su propio árbol escribiendo: en las raíces sus cualidades, en las ramas las cosas buenas que hace y en las hojas los éxitos que se puedan contar hasta el día presente. Es importante animar al grupo a enriquecer los dibujos ajenos de los y las demás compañeras. No olvidar que es muy gratificante evaluar el proceso poniendo en común lo realizado.

La segunda actividad se enlaza casi como extensión de la primera con otra técnica de afirmación que se llama “La hoja en la espalda”, y consiste en colocar una hoja blanca en la espalda de todos y todas escribiendo mensajes positivos el tiempo que se acuerde, con la única intención de estimular la autoafirmación y la valoración grupal positiva.

La tercera actividad también es de afirmación y se llama “La estrella de mi vida” consiste en dibujar una estrella de seis picos y en cada uno se escriben cosas positivas y algunas que no gusten tanto de manera personal y social. En el centro se escribe algún pensamiento que sirve de filosofía de vida a cada participante.

Las siguientes son las cuestiones que se pueden preguntar para esta técnica:

- En el primer pico, el de la parte alta.- Se escribe “lo que más me ilusiona de la vida”
- En el segundo pico, el superior izquierdo.- Se escribe “lo que más valoro de mi persona”
- En el tercer pico, el superior derecho.- Se escribe “lo que más valoro de las personas”
- En el cuarto pico, el inferior izquierdo.- Se escribe “lo que no me gusta de mí mismo, mí misma”
- En el quinto pico, el inferior derecho.- Se escribe “lo que no me gusta que hagan las personas”
- En el sexto pico, el de la parte baja.- Se escribe “mi temor más grande”
- En el centro de la estrella.- Se escribe el pensamiento que me sirve de filosofía de vida

No olvidar que todo esto se hace para, mejorar la comunicación del grupo, favorecer el conocimiento del grupo estimulando la autoafirmación y la valoración positiva de los demás.

En el siguiente momento se trata de una exposición en acetatos de los elementos generales de la autoestima, el aprecio y su relación con el ejercicio

del poder, para ello alumnas y alumnos escuchan la exposición y participan con dudas y comentarios con la finalidad de que conozcan y se familiaricen con los elementos generales de la autoestima, el aprecio y el poder.

La complejidad que ofrece el tema es de llamar la atención pues la vida misma es un entramado de relaciones complejas que suceden a ritmos no previstos y que son al mismo tiempo causa y efecto de otra serie de relaciones que hacen que exista la realidad así como la conocemos y en medio de todo eso urge como sociedad reconocer el valor personal como concepto dinámico para lo cual se propone la lectura grupal, "Reir llorando" de Garrik, la mecánica a seguir será la de leer por turnos en voz alta y analizan el contenido, registrando en papel rotafolio las ideas más importantes

La siguiente actividad refleja en gran medida la confianza que se necesita depositar en los colectivos en formación pues se trata de la elaboración de productos individuales o en equipo, por ejemplo poemas, canciones, carteles, anuncios, monumentos, estatuillas, etc., para luego ponerlo en común y reflejar de esa manera la comprensión existente del valor personal y social y como ambos dinamizan la convivencia en las sociedades, no habría que decirlo pero el límite en la elaboración de los productos es el que cada quien se quiera imponer.

Es fundamental la escucha y el respeto a todos los trabajos tanto en el proceso de elaboración como a la hora de su puesta en común, pues justamente esos dos indicadores son datos fehacientes del avance en el nivel de humanidad de las personas.

Esta elaboración y presentación de productos representa la evidencia clara de los aprendizajes de la sesión.

En "aprendizajes de la sesión" se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“Yo valgo mucho... y quienes me rodean también”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuve para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”  
Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“Yo valgo mucho... y quienes me rodean también”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 4 “SOMOS PARTE DE UN TODO”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos comprendan que “el ser personal” se construye a lo largo de la vida y en interdependencia con el entorno tanto natural como social, en la búsqueda, revisión y reorientación constante del sentido de la vida, a través del análisis y la reflexión.

<b>CONTENIDO</b>	<b>PROPÓSITOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
-Cooperación	-Lograr colaboración en una tarea común	-Técnica: “Rompecabezas colectivo” - Construyan una figura entre todos y todas	-Espacio amplio -Rompecabezas grande	15´
-Un modelo de educación moral	-Comprender que la ampliación del criterio o del desarrollo de la moralidad obedece a un proceso.	-Exposición por equipos del modelo de la 5 “E’s” de Kevin Ryan - Trabajan y exponen por equipos los materiales distribuidos.	-Material del modelo de las 5 “E’s” de Kevin Ryan y para escribir en grande	35´
-Las 5 “E’s” de Kevin Ryan y una de Paco Águila	-Practicar el modelo de educación moral Las 5 “E’s” de Kevin Ryan y una de Paco Águila	- Juego de mesa: “Las 5 “E’s” de Kevin Ryan y una de Paco Águila” - Jueguen en equipos con el juego “Las 5 “E’s” de Kevin Ryan y una de Paco Águila”	-Material del juego	30´
-Somos parte de un todo	-Aumentar la concentración, la escucha, atención y otras formas de comunicación	-Técnica: “Fila de cumpleaños” - Hacen una fila ordenada comunicándose sin palabras - Reflexionen sobre lo vivido en el ejercicio	-Espacio amplio, una silla por participante	25´
-Aprendizajes de la sesión	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contestan de forma individual los instrumentos	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	10´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de los encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
			Total	2 horas

**4ª. Sesión: “SOMOS PARTE DE UN TODO”**

**Descripción de actividades**

La cuarta sesión es interesante, porque busca ante todo que quede claro que nadie se construye de manera individual, al menos en lo que corresponde a la interacción con las personas y con el entorno, más aún que esa construcción no termina prácticamente nunca.

La esperanza está depositada que se está sembrando la semilla de la inquietud por la búsqueda, revisión y reorientación constante del sentido de la propia vida. Esto es una provocación directa a que afiancen la toma de su vida en sus propias manos.

Para ello se propone de inicio armar un “rompecabezas colectivo”, en el que se trata de construir una figura entre todos y todas, pero para lograr “armarlo” se requiere de la colaboración de todos y todas ya que las piezas del rompecabezas estarán distribuidas en el grupo y habrá dos consignas indiscutibles, la primera es que cada persona con una o dos piezas cuando mucho, solo podrá manejar sus piezas y la segunda es que no se vale hablar (si se aprecia que el grupo, por tiempo o incapacidad, todavía no está en posibilidad de realizarlo con la segunda consigna solo se menciona la primera), de esta manera se estará poniendo en práctica al máximo, el sentido de cooperación y la capacidad de comunicación, factores de suma importancia para el desarrollo de la empatía y la comunicación.

Importantísimo hacer el recuento de percepciones, ideas y sentimientos de lo sucedido en el ejercicio.

Invitar posteriormente a formar equipos para revisar el material del modelo educación moral de Kevin Ryan y poder comprender que la ampliación del criterio, el desarrollo de la moralidad, obedece a un proceso que no termina, que está en constante construcción.

Se reparten los materiales por equipos, estos, durante un tiempo razonable los revisan exponiendo aquellas ideas que les parecen relevantes al resto del grupo.

El material a revisar por parte de los equipos es el siguiente:

**Modelo de educación moral denominado “Los 5 modos de educación moral de Kevin Ryan”**

Se trata de propiciar que alumnos y alumnas incorpore los valores a partir de la vivencia de estos, más que por el dominio de los conceptos, pues se sabe que hay personas con un alto nivel cognitivo con un bajo desarrollo moral.

El enfoque de “los cinco modos de educación moral o de las “5 E’s” que propone Kevin Ryan, ofrece una estrategia que integra varias vías posibles para

la educación en valores, es importante que todas se incluyan en la labor educativa. (Papadimitriou, 1998)

-“Ejemplo.- Consiste en que el maestro o la maestra, cree un ambiente en el que prevalezca el respeto en el grupo, para esto es necesario que muestre las actitudes, los hábitos y los comportamientos que van de acuerdo con los valores de la paz y los derechos humanos” (Alba 1994).

-“Explicación.- Consiste en “dar razones” con las que sería fácil comprender aquellas actitudes, hábitos y comportamientos que son deseables para construcción de una sociedad justa, equitativa y no violenta. No se trata de adoctrinar sino de responsabilizarse con la razón de ser de los valores” (Alba 1994).

-“Exhortación.- Consiste en invitar a actuar de acuerdo con lo que se considere correcto, justo o bueno, es decir, animar a los y las demás a que se comporten siempre en un marco de respeto a los derechos humanos de todas las personas, así como a exigir que se respeten los nuestros” (Alba 1994).

-“Entorno o ambiente.- Si se ha insistido en el respeto a los derechos humanos y si se ha dado ejemplo de ello, los niños y las niñas estarán pendientes de la forma en que los compañeros y las compañeras, se comportan, puesto que cada quien espera que también los y las demás realmente sean respetuosos de tales derechos, de lo contrario les hará notar que su comportamiento no es el adecuado” (Alba 1994).

-“Experiencia.- Se trata de brindar las oportunidades suficientes a niños, niñas, adultos, etc., para que vivan o experimenten el respeto a su persona, para que aprendan a respetar a quienes les rodean, en el “aprender haciendo”, aprender a respetar, respetando” (Alba 1994).

La puesta en común por parte de los equipos es fundamental pues es común que el material revisado por unos no lo conocen otros, además de que se le da congruencia a la propuesta.

Conviene que el facilitador o facilitadora esté en posibilidad de aclarar dudas o ampliar la información que haga falta por lo que es importante que esté a su alcance.

Una vez revisada la teoría por decirlo así se invita a llevarlo a la práctica a partir del desarrollo del juego “Las 5 E’s de Kevin Ryan y una de Paco Águila”.

Este juego consiste en ir armando una especie de tablero con piezas hexagonales que en el centro tienen escrita una consigna.

Hay una pieza central que en cada lado tiene escrita una de las “E’s” del modelo de Kevin Ryan pero además un tema de tres posibles: Derechos Humanos, Equidad de Género y Educación Ambiental, estos últimos se repiten dos veces en el hexágono central.

El resto de las piezas, también tienen dos colores, uno que colorea el borde “exterior” y otro que sirve de marco a la consigna del centro. Dependiendo del color del perímetro es el tema y del color del centro es la “E” del modelo.

Se preguntarán por la sexta “E”. Esta es la de Paco Águila y se llama “Expectativa”, realmente es autoexpectativa. Dadas las observaciones cotidianas realizadas, parece ser que las personas, niños, niñas y adultas, se puede decir que algo esperan de sí, puede incluso que no sepan como decirlo pero algo esperan..., si se le pregunta a un niño o niña, ¿qué quiere ser de grande...? y contesta, eso es importante porque es su autoexpectativa, no importa que en cada ocasión conteste diferente, lo importante es escucharle y que se sienta escuchado, escuchada y si no contesta, después de insistir de manera cordial en diferentes ocasiones, momentos y circunstancias entenderá que las personas esperan que haga un esfuerzo en pensar que quisiera ser de grande ayudándole de esta manera a que tenga alguna visión a futuro de su persona.

De manera que la Expectativa, consiste en: la visión o idea futura, cercana o lejana, que se tiene de la propia persona que ayuda a orientar las actitudes y acciones en el presente de cara a ese futuro en que se ve la persona.

Como en el juego anterior se trató sobre todo de reflexionar y compartir experiencias en tres de los grandes temas transversales, conviene que al cierre del juego se propongan ideas como: “Entonces somos parte de un todo”, “Conviene mantener una mirada holística e integradora”, “Es compleja la visión integral”, “Cuánta relación tiene todo”, “Mira, de veras todo tiene que ver con todo”, etc.

Se invita a la actividad “Fila de cumpleaños” que consiste en hacer una fila ordenada comunicándose sin palabras, es importante pedir como siempre que reflexionen sobre lo vivido en el ejercicio.

Se da inicio pidiendo, hacer una fila con las sillas y que todos y todas se suban al asiento de la su silla que les corresponda, estando arriba se dicen dos consignas: Una no se vale hablar, ni escribir y no se vale bajar de la fila y a continuación se les pide ordenarse por fecha de cumpleaños sin importar el año, del 1º. de enero hasta el 31 de diciembre, el facilitador o facilitadora decide en cual extremo inicia enero y donde termina diciembre.

Es fundamental que el facilitador o facilitadora esté pendiente de que se cumplan las consignas con tacto y sin interferir en el proceso del grupo, si llegara el desánimo, pues animar pero con tacto. Cuando parezca que en el grupo ya encontró cada quien su lugar se pregunta... “¿están seguros y seguras que el que ocupan es su lugar?”, se les pide que verifiquen siguiendo las consignas, se vuelve a preguntar y se continua diciendo, “piensen en el trabajo que les ha costado hacer lo que hicieron, si alguna persona, no está correctamente acomodada esa persona echará a perder el trabajo de todos y todas, con una sola que no esté correctamente acomodada el trabajo del grupo se viene abajo, no sirvió... ¿están seguros y seguras?”, hasta que

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

aparentemente ya todos y todas estén seguros y seguras se dice, “ahora preguntaré el día y mes de nacimiento y contestarán en voz alta para que se escuche y deben estar ordenados y ordenadas desde quien haya nacido el 1º de enero hasta quien haya nacido el último de diciembre... ¿están listos?”, y comienzan a decir su fecha, es importante que el tono de emotividad elevada o de “logro” se haga presente, si todo sale bien entran en un estado de euforia compartida con el grupo, aumentando la sensación de logro, y si alguien se acomodó mal aumentar la sensación de depresión y desánimo compartidos con el grupo.

Dar tiempo para que se vivan y procesen, percepciones y sentimientos e invitarles a una revisión sobre lo sucedido, dando la palabra a todas las participaciones, enriquecen la reflexión orientando al grupo a no perder esa cohesión que les puede llevar al logro de metas importantes tanto personales como comunitarias.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes, (como el de la siguiente página), que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

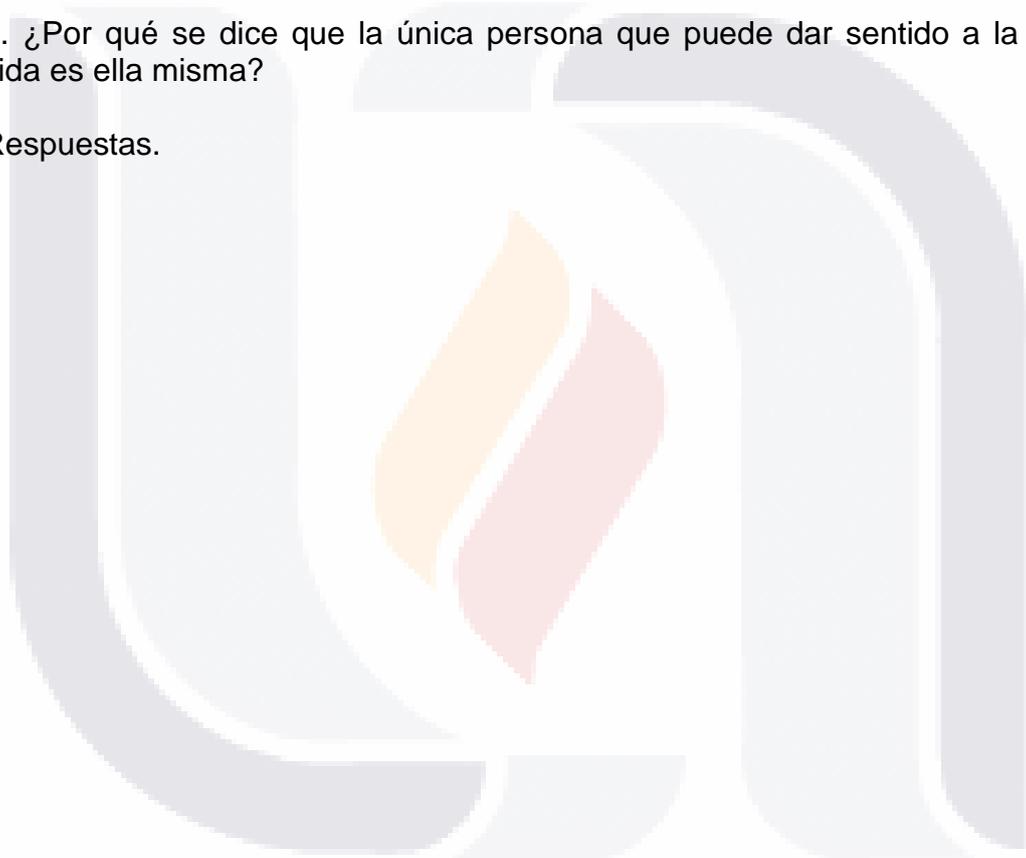
Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.

**4ª. Sesión “SOMOS PARTE DE UN TODO”**  
Pauta de reflexión

Instrucciones.- Contesta lo que se te pide. Puedes utilizar todo el papel que necesites

1. ¿Antes de esta sesión qué pensabas de todo lo que te rodeaba, cosas, personas, etc.?
2. ¿Cómo entiendes la frase de que las personas se construyen en comunidad y a lo largo de toda la vida?
3. ¿Por qué se dice que la única persona que puede dar sentido a la propia vida es ella misma?

Respuestas.



**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“Somos parte de un todo”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E=** Excelente, **MB=** Muy bien, **B=** Bien, **R=** Regular, **M=**Mal

<b>¿Cómo estuve para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”  
Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“Somos parte de un todo”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 5 “LO QUE HACEMOS TODAS Y TODOS...NOS AFECTA A TODAS Y TODOS”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos comprendan que nada queda sin consecuencias y/o implicaciones adquiriendo y acrecentando la conciencia del “actuar localmente y pensar globalmente”, a través de técnicas y ejercicios de simulación.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Presentación	-Afirmar los nombres y distender al grupo	-Técnica: “Estoy sentado, sentada y amo muy en secreto a...” - Sentados, sentadas en círculo dejando una silla vacía, que irá quedando ocupada al tiempo que se dice en partes la consigna.	-Una silla más que participantes	10´
-Qué es cooperar	-Fomentar la colaboración y la idea de trabajar cooperativamente.	-Técnica: “Cuadrados cooperativos” - Construyen 5 cuadrados por equipo.	-Sobres con las piezas	20´
-Conocimiento interpersonal	-Favorecer el conocimiento interpersonal a través de cuestiones que ellas mismas deciden	-Técnica: “El nido” - En equipos creen un recorrido, a manera de tablero, compartiendo experiencias	-Papel rotafolio, material para escribir, dados	25´
-Cultivando la confianza	-Favorecer la confianza y aprender a orientarse mediante la escucha	-Técnica: “Control remoto” - Siguen el sonido de su nombre sin ver y sin chocar con las personas	-Espacio amplio y algo para tapar los ojos	15´
-El liderazgo requiere de confianza	-Aumentar la confianza	-Técnica: “Las filas de la confianza” - Conducen y se dejan conducir para lograr metas	-Espacio amplio y algo para tapar los ojos	10´
-La esperanza nunca muere	-Comprender que a la vida hay que construirle el sentido	-Exposición en acetatos de “Curriculum de vida o de muerte” - Participen en exposición	-Espacio amplio, acetatos y proyector	25´
-Aprendizajes de la sesión	-Retrealimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contestan instrumento de evaluación en forma individual	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	10´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
<b>Total</b>				<b>2 horas</b>

## 5ª. Sesión: “LO QUE HACEMOS TODAS Y TODOS...NOS AFECTA A TODAS Y TODOS”

### Descripción de actividades

Esta sesión da inicio con la técnica: “Estoy sentado.../sentada... y amo... muy en secreto... a...”. Es una técnica de presentación y consiste en que, todas y todos se sientan en círculo dejando una silla vacía, que irá quedando ocupada al tiempo que se dice en partes el título de la técnica. Por ejemplo, quien esté a la izquierda de la silla se levanta y dice “Estoy sentado... o sentada...” ocupa la silla y queda libre la que ocupaba, y la siguiente persona continúa diciendo y ocupando la silla que quedó “y amo...” y quien sigue dice “muy en secreto...” y ocupa la silla y la última persona de la serie dice “a...” y menciona el nombre de alguien del grupo. Ese alguien se levanta y corre a ocupar la silla vacía, pero las dos personas de al lado de la persona mencionada inmediatamente le detienen para que no se vaya, porque ahí también le quieren. Si quien fue mencionado o mencionada logra salir de su lugar, ocupa el lugar a donde fue llamado o llamada, entonces la silla vacía será la que dejó, sino logra salir ahí se queda. El juego siempre continúa en donde esté la silla vacía.

Conviene no olvidar que se pretende afirmar a las personas a partir de sentirse queridos y queridas mencionando sus nombres así como distender al grupo y prepararlo para otro momento importante.

Cooperar no siempre es fácil, el siguiente momento pretende fomentar la colaboración y la idea de trabajar cooperativamente, esto no solo porque sí, en un tema tan importante como la mediación, esta actitud es por demás importante, por eso se propone la técnica de los “Cuadrados cooperativos”, aquí habrá que dar instrucciones muy precisas y aclara dudas antes de repartir los materiales.

Se trata de construir 5 cuadrados por equipo, cuyas piezas estarán en sobres cerrados. Las consignas son: “no se vale hablar”, “no se vale manejar, más que las propias piezas” y “el juego termina cuando “todo” el equipo haya terminado su propio cuadro”.

En el tiempo de evaluación, conviene ser exhaustivos, que nadie, que quiera, se quede sin decir lo que ha vivido y que por favor alguien registre en el pizarrón, todo lo que el grupo reporte en participaciones.

Con todas las participaciones perfilar la reflexión hacia lo importante que es respetar el ritmo de cada persona y de cómo una manera de conseguir la actitud y comportamientos cooperativos es permitiendo que cada quien aporte lo que esté en posibilidad de aportar, otro aspecto que será importante a la hora de la mediación en los conflictos.

Continuando con el trabajo de “formación del grupo” se propone que en equipos jueguen la técnica “El nido” que es de conocimiento y se propone favorecer el contacto interpersonal a través de cuestiones divertidas o serias

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

que ellas mismas deciden. Se trata de, crear un recorrido, a manera de tablero, compartiendo experiencias.

Cada quién tiene la libertad de escribir en tres tarjetas, tres preguntas que desee hacer a tres personas de su equipo, luego se hace un mazo con todas las tarjetas de todos y todas y se barajan.

En el papel rotafolio, irá construyendo un tablero con las tarjetas que vayan siendo respondidas. Se tira el dado y de acuerdo al número que muestre el dado se contabiliza el número de tarjetas, la última tarjeta se lee, se responde y se coloca en el papel rotafolio, durante el juego se pueden pedir ampliaciones, comentarios o preguntas a la persona en cuestión. La idea es construir un clima cálido y de escucha mutua, ejercicios como este presentan una buena oportunidad para practicar habilidades como, la escucha activa, elemento fundamental en la mediación.

La confianza como se puede suponer es otro elemento clave en la mediación, podrían distinguirse de inicio dos perspectivas de la confianza, una que es la que se tiene en sí mismo en sí misma y otra la que se puede llegar a tener en los y las demás, para alimentar ambas se propone la técnica “Control remoto” que consiste en formar parejas y por turnos cerrar o taparse los ojos, ya sin ver su pareja le da un paseo llamándole por su nombre en un espacio previamente delimitado, transcurrido un tiempo se invierten los papeles de manera que ambas vivan la experiencia. Este ejercicio favorece la confianza en sí mismos y sí mismas además de aprender a orientarse mediante la escucha.

De esta última parte se puede rescatar la importancia de aprender mediante la escucha, aspecto definitivo a la hora de mediar en los conflictos.

El desarrollo del liderazgo en la mediación de los conflictos es otro aspecto importante que requiere atención.

Una idea generalizada apunta a que el líder o lidereza solo es una persona, la propuesta desde esta visión es que cada persona posee un liderazgo y ese puede disponerse para el beneficio de la comunidad.

Es claro que cada persona tiene sus propias riquezas, bueno pues se trata de explotar ese potencial incluso a veces desconocido por sus propias y propios poseedores. Para ello se propone la técnica “Las filas de la confianza”, una técnica que está programada estratégicamente por estar enseguida de la de “Control remoto” ya que hay un clima favorable pues también se trata de “cerrar los ojos” se juega de la siguiente manera: Se forman equipos de cinco o siete personas, colocándose el líder o lidereza hasta el final de la fila y desde ahí dirigirá a su equipo de la manera en que se describe a continuación:

-Se toman por los hombros de manera suave pero firme.

-Todas las indicaciones las inicia el líder o lidereza y las continúa el resto del equipo transmitiendo la misma señal que les den hasta que llega a quien está enfrente. Como todo inicia en alto total, el avance será...

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- Apretando dos veces con las dos manos, es avanzar,
- Si se quiere que den vuelta a la derecha se envía, el apretón por el hombro derecho

- Si se quiere que den vuelta a la izquierda se envía, el apretón por el hombro izquierdo

- Si se quiere que se detengan, se envía apretón sencillo por los dos hombros

Se pueden inventar movimientos dependiendo del “entendimiento del equipo”

Para que todos y todas practiquen su liderazgo se recomienda que después de un tiempo cambien de líder o lidereza.

Se puede complejizar más uniendo a dos o más equipos y que alguien que no haya dirigido, lo dirija, hasta terminar en un solo grupo y que alguien lo lleve a “conseguir alguna meta”.

El liderazgo requiere de confianza y esta se cultiva, se gana, se conquista, conviene alentar en el sentido de la construcción de una confianza que edifique al grupo en su conjunto.

La revisión de esta técnica es muy importante pues se estarán dando pasos cada vez más firmes en la construcción grupal. Aumentar la confianza es el reto.

El título de la sesión es más que revelador “Lo que hacemos todos y todas nos afecta a todos y todas”, este planteamiento de ética social no especifica si para bien o para mal pero se puede deducir que perfectamente puede ser en ambos sentidos esa afectación y precisamente ahí está la esperanza de que una afectación positiva tiene el poder no solo de contrarrestar las implicaciones negativas de algún fenómeno sino que puede marcar derroteros de acción para hacerle frente a tal evento y habrá que decir que en el otro sentido se puede dar de la misma manera. Pero una cosa es clara cada persona elige con que opción comprometerse.

De ahí la exposición de “La esperanza nunca muere” que es el siguiente tema a revisar y que entre otras cosas tiene el propósito de comprender que a la vida hay que construirle el sentido, que este, el sentido, no conviene dejarlo al azar y si así se hace, estar dispuesta a asumir las implicaciones.

Se hará uso del material en acetato: “Currículum de vida o de muerte”, durante la exposición del material dar lugar a preguntas, comentarios, sugerencias, etc., de manera que al discutir se provoque un sentimiento de defensa clara y lógica de argumentos de las diferentes maneras de ver la realidad.

No hay conclusiones definitivas se habla en tono de apertura para dar lugar a todas las visiones y que la riqueza aflore por la capacidad de diálogo que se muestre y la capacidad de “arrastrar” de los argumentos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.



**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“Lo que hacemos todos y todas, afecta a todos y todas”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuve para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**  
Evaluando al facilitador

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“Lo que hacemos todos y todas, afecta a todos y todas”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 6 “¿QUÉ ES LA TOLERANCIA?”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos conozcan los componentes fundamentales de la tolerancia para aprender a mejorar constructivamente las diferentes formas de opinión e intereses, sobre todo ante la presencia de conflictos a través de los juegos y técnicas apropiadas.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Confianza	- Favorecer la confianza en el grupo y en uno mismo. Eliminar miedos	-Técnica: “El viento y el árbol” - Se dejan balancear uno a uno, como las ramas de un árbol mecidas por el viento.	-Espacio amplio y algo para tapar los ojos	15´
-Afirmación	-Lograr comunicación cooperación para conseguir una expresión creativa. favorecer la toma de conciencia del cuerpo	-Técnica: “Esculturas” - Forman parejas, uno es el modelo y otro el escultor o escultora acomodando el cuerpo del modelo. Se intercambian papeles.	-Espacio amplio y algo para tapar los ojos	10´
- Comunicación	-Analizar como influyen los estereotipos en la comunicación	-Técnica: “Cintas de prejuicios” - Mantienen una discusión en la que cada persona mantiene una “etiqueta”	-Cintas adhesivas con “Prejuicios”	15´
-Cultivando la tolerancia	-Comprender algunos aspectos de la tolerancia y la importancia de su vivencia	-Exposición sobre: “Aspectos básicos para la construcción de la tolerancia” - Escuchen exposición y participan	-Espacio amplio, acetatos y proyector	20´
-Tolerar no es aguantar o soportar	-Lograr comunicación cooperación para seguir un trabajo creativo	-Técnica: “Pintura alternativa” - Realicen una pintura en parejas	-Papel rotafolio, material para dibujar	15´
-Ser diferente: Implicaciones	-Adquirir experiencia personal sobre el ser diferente. Estimular la capacidad de autoafirmarse en un medio hostil	-Técnica: “La cinta amarilla” - Llevan una cinta amarilla en el brazo permanentemente durante un tiempo	-Una cinta amarilla y algo para escribir las reacciones	5´
-Aprendizajes de la sesión	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contesten de forma individual instrumento de evaluación	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	10´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
			Total	2 horas

## 6ª. Sesión: “¿QUÉ ES LA TOLERANCIA”

### Descripción de actividades

El énfasis de esta sesión está puesto en conocer aspectos fundamentales de la conducta tolerante a partir de ejercicio de técnicas como “El viento y el árbol” que consiste en dejarse balancear uno a uno, como las ramas de un árbol mecidas por el viento. Es decir se hacen equipos de seis o siete participantes que “juntan” lo más posible evitando que haya huecos entre unos o otros, voluntariamente alguno o alguna pasa al centro, pone su cuerpo totalmente rígido, cierra los ojos y se deja caer hacia donde decida, sin perder nunca la rigidez. Los y las demás le reciben con suavidad pero con firmeza de forma de no dejarle caer, “lanzándolo” a otro lugar del círculo y así sucesivamente pasan al centro quienes así lo decidan. Es claro que lo que se pretende con este primer ejercicio es favorecer la confianza en el grupo y en uno mismo, eliminando miedos, si para algunas personas resulta difícil “cerrar los ojos” se les proporciona algo para taparlos.

Desde la misma posición estando ya de pie se aprovecha para proponer la siguiente actividad que se llama, “Esculturas” y consiste en formar parejas, se colocan frente a frente y se dice que uno es el modelo y otro el escultor o escultora, quiere decir que este segundo, con el cuerpo de su pareja trata de hacer una escultura acomodándolo en las formas que él o ella decidan para transmitir un sentimiento artístico, pasado un tiempo se intercambian papeles. ¿Qué se quiere lograr con esta técnica?, pues una comunicación-cooperación para conseguir una expresión creativa y favorecer la toma de conciencia del cuerpo.

La revisión y el compartir de lo que se ha experimentado en la técnica, es la máxima fuente de enriquecimiento del grupo pues escucharse y escuchar lo que se siente al “ser manejados, manejadas”, para transmitir algo, suele ser altamente significativo, además de que va, por decirlo de alguna manera, “preparando el terreno” para otros momentos en que la intensidad de las relaciones grupales se verán continuadas en dirección ascendente.

La técnica anterior contribuye a que la siguiente que es “Cintas de prejuicios” encuentre un clima adecuado para ejercitar la tolerancia, que finalmente es el centro de la reflexión de esta sesión.

La técnica es de comunicación y pretende en su aspecto más central, analizar como influyen los estereotipos en la comunicación entre las personas, para ello se propone un tema para conversar o discutir, solo que cada persona mantiene pegada en la frente una “etiqueta”, que quien la porta no puede ver, pero las demás personas sí, de manera que una de las indicaciones es la de “tratar” a las personas de la manera que más “corresponda” según la etiqueta que porten. Así pasan algún tiempo y cuando este concluya, se pide parar las conversaciones para iniciar otra etapa del ejercicio que consiste en tratar de adivinar, el tipo de etiqueta que se trae en la frente.

La evaluación es fundamental, pues se revisan las percepciones, ideas, sentimientos obtenidos a lo largo del ejercicio, conviene dar la mayor oportunidad para las expresiones, pues estas representan un insumo importante en el total de la reflexión grupal. Como la sesión es sobre tolerancia, reorientar las aportaciones en ese sentido servirá para conocer y clarificar elementos clave, tanto actitudinales, como cognitivos en la búsqueda de la vivencia concreta del tema. De hecho sirve idealmente para la conexión del tema siguiente que es:

“Cultivando la tolerancia” y que en general trata de aportar algunas ideas para comprender algunos conceptos básicos sobre la tolerancia, pero sobre todo la importancia de su vivencia. Esto será a través de una exposición en acetatos en donde el grupo escucha la exposición y participa haciendo preguntas, y comentarios, estos se aprovechan y se relacionan con la experiencia vivida en las “Cintas de prejuicios”.

Como continuación de la actividad anterior y perfilando el cierre de la sesión, se propone la técnica: “Pintura alternativa” en donde los y las participantes realizan una pintura en parejas, pero de una manera muy característica. Se proporciona material para dibujar que consiste en una hoja y dos marcadores, se coloca la hoja en el centro, posteriormente se dice “a partir de ahora y hasta nueva indicación, no se vale hablar, van a hacer una pintura, pero y esta es la segunda consigna no se vale hacer más que un solo trazo a la vez, entiéndase un trazo, una línea, recta, angulada, curva, o para mayor detalle desde que se coloca el lápiz en el papel hasta que se despega, ese sería un trazo. La actividad continúa hasta que la pareja decida que ha concluido o bien que el facilitador o facilitadora juzguen que ha sido suficiente.

Esta actividad entre otras cosas va a mostrar las implicaciones de lograr una comunicación-cooperación a la hora de seguir un trabajo creativo. Algo que conviene no perder de vista es que “tolerar no es aguantar o soportar” con resignación, los efectos de la acción violenta de otras personas.

Estas actitudes en que se quiere formar, de escucha, respeto, apertura no quedan sin consecuencias, no existe actualmente una cultura muy difundida que haga que la tolerancia sea preferida como forma de vida, la búsqueda de ese estilo de vivir, da muchas veces como resultado el que quien las procura sea visto o vista como raro, extraña, diferente.

Por lo que se hace necesario fortalecerse y estar dispuesto o dispuesta a asumir lo que implica ser diferente. Aunque no será la única manera y oportunidad de adquirir fortaleza para enfrentar la diferencia se propone a continuación la técnica: “La cinta amarilla” que pretende adquirir experiencia personal sobre el ser diferente y estimular la capacidad de autoafirmarse en un medio hostil. Es una técnica sencilla en su operación pues solo se trata de llevar una cinta amarilla en el brazo permanentemente durante un tiempo determinado.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Esa es realmente una descripción muy rápida de la técnica. Todo inicia solicitando en el grupo unas cinco o seis personas voluntarias para participar en una técnica pero la invitación se hace de manera personalizada, a cada cual se le explica que se trata de llevar una “cinta amarilla” en el brazo izquierdo, durante un tiempo razonable, es decir, días o incluso una semana y que por favor no diga que se trata de una técnica, que simplemente diga que trae la cinta solo porque sí o se me hizo bien, porque me gusta, sin dar mayores explicaciones. Lo realmente interesante será, el ver la serie de reacciones que despierta en las personas el ver algo diferente, distintivo en alguien, será de mucha utilidad que se registren las reacciones que despertó en los contextos a donde se fue visto o vista con la cinta amarilla. Es muy importante que no sea quitada, por eso quien crea que no podrá mantenerse con ella todo el tiempo mejor que no le sea colocada desde el principio y quien acepte debe saber que no se la puede quitar para nada.

Posteriormente en una sesión de trabajo se revisará lo sucedido a cada persona que portó la “cinta amarilla”. La evaluación de este ejercicio será en el grupo total, registrando y reflexionando sobre lo vivido orientando la reflexión en el sentido de los precios que hay que pagar por ser diferente.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“¿Qué es la tolerancia?”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuve para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”  
Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: “¿Qué es la tolerancia?”

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E=** Excelente, **MB=** Muy bien, **B=** Bien, **R=** Regular, **M=**Mal

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 7 “¿QUÉ TENGO QUE VER CON LA TOLERANCIA?”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos descubran, a través de la ejercitación de técnicas, algunas formas en que pueden enfrentar, con ánimo constructivo, situaciones de conflicto deliberadas y/o circunstanciales, reales e/o hipotéticas.

<b>CONTENIDO</b>	<b>PROPÓSITOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
-Afirmación	-Favorecer la capacidad de afirmación en una situación hostil	-Técnica: “Si/no” - En parejas se afirman en su opción.	-Espacio amplio, una silla por participante	10´
Comunicación	-Favorecer la comunicación y la escucha. Analizar las limitaciones de una comunicación unidireccional	-Técnica: “Dictar dibujos” - Dibujen lo que les vaya comunicando su pareja.	-Material para dibujar	20´
Comunicación	-Examinar el proceso de toma de decisiones por consenso tomando en cuenta prioridades y entender a otras personas	- Técnica: “Inundación” - Traten de llegar a una decisión por consenso en una situación de crisis.	-Lista de ejercicio y material para escribir	60´
-Distensión	-Distender después de un momento grupal fuerte	-Técnica: “Toca azul” - Toquen lo que propone una persona	-Espacio amplio y buen ánimo	10´
-Aprendizajes de la sesión	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contesten de forma individual	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	10´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
<b>Total</b>				<b>2 horas</b>

## 7ª. Sesión: “¿QUÉ TENGO QUE VER CON LA TOLERANCIA?”

### Descripción de actividades

Esta sesión inicia con la técnica “Si/no”, que es de utilidad para favorecer la capacidad de afirmación en una situación hostil.

Se forman parejas y se colocan frente a frente, mirándose a los ojos. Se pide que cada pareja se numere, como son parejas solo llegan a dos, ya numerados se pide que quienes sean número uno digan, mirando a su pareja, la palabra “Sí” a lo que esta contestará “No” y cada vez que se diga “Sí” la otra persona contestará, “No”. Pasado un tiempo se invierten los papeles, quienes decían “Sí” ahora dirán que “No” y viceversa. Cuando pase un tiempo que no debe exceder las 10´ entre las dos personas se invita a todas y a todos a revisar ¿qué fue lo que sucedió?

La evaluación consiste en dejar expresar a las y los participantes lo que han sentido y los elementos que les han ayudado a afirmarse en su posición.

Algo que podría orientar la reflexión son preguntas como: ¿Qué tan importantes pueden llegar a ser palabras como “Sí” o “No”?, ¿Qué es más fácil o difícil decir, “Sí” o “No”?, ¿Qué sensaciones se tienen frente al “Sí” o frente al “No”? u otras semejantes. Las respuestas a estas preguntas representan el insumo más importante del aprendizaje del grupo.

Iniciar de esta manera prepara el clima y las condiciones de la sesión pues tiene que ver con el ser y el estar de la propia persona frente a la tolerancia.

La comunicación interpersonal suele ser difícil, no en vano se dice que “comunicarse es un arte”, porque no siempre lo que se pretende que llegue como mensaje, realmente llega, pero esto no siempre es por “mala voluntad” o por el deseo expreso de “no querer comunicarse”, influyen muchas variables para que un mensaje sea o no recibido adecuada o inadecuadamente para verificar algunas ideas relativas a esto se propone la técnica, “Dictar dibujos” que pretende entre otras cosas favorecer la comunicación y la escucha, analizando las limitaciones de la comunicación en especial cuando esta es unidireccional.

Se trata en general de dibujar lo que les vaya comunicando su pareja. Es decir se forman nuevamente parejas, pueden ser o no las que ya habían trabajado juntas, se sientan frente a frente pero esta vez dándose la espalda, de manera que una persona de cada pareja pueda ver hacia el pizarrón o donde se pueda colocar algo para escribir en grande y la otra hacia el lado opuesto. Desde que se colocan en esa posición ya no pueden voltear hacia donde esté viendo su pareja.

Quien esté en la posición de “No” ver el pizarrón o la superficie para dibujar, deberá tener material para dibujar, lápiz y papel y quien esté viendo al pizarrón,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

será quien diga a su pareja lo que ha de dibujar en el material proporcionado y quien dibuja, hará lo que su pareja le pida que dibuje.

Durante todo este tiempo quien dibuja no puede hablar, solo puede hacer lo que le piden.

Una vez terminado el dibujo se pide que se guarde silencio y también el dibujo para que no pueda ser visto por quien lo dictó.

El dibujo modelo se retira o se cubre para que no pueda ser visto por nadie que lo haya dibujado.

Para el siguiente momento se pide que las mismas parejas continúen, en las mismas condiciones anteriores, es decir que se coloquen de manera que quién no veía en el primero momento el pizarrón continúe sin verlo y que quien dictó volverá a ver el pizarrón, solo que ahora se colocarán frente a frente, ahora si se pueden ver a la cara y no solo eso sino que ahora sí podrán hablar para preguntar, explicar, describir, pero, lo que no podrán hacer será mover las manos y quien dibuja cubrirá su dibujo como cuando las personas se cubren para que no les “copien” no le es permitido ver el dibujo ni a quien lo dicta.

Según vayan terminando guardan silencio y su dibujo, en ningún momento de la elaboración de ambos dibujos está permitido voltear a ver ni el modelo, ni el elaborado. Cuando todas y todos hayan terminado hasta entonces voltean a ver y comparar los modelos con los elaborados y se descubren ambos modelos entablando una conversación grupal diferenciada sobre las incidencias ocurridas. Se da tiempo para intercambiar ideas.

Es importante el momento de la evaluación porque lo que conversaron en parejas ahora se comparte a todo el grupo, dando tiempo a que todas y todos expresen lo que han vivido y los aprendizajes que han obtenido, podría valer la pena tratar de construir algunas conclusiones de cara al nombre y propósito de la sesión para verificar si lo realizado en la sesión ha contribuido a ver, “¿qué tengo que ver con la tolerancia?”

Continuando con la sesión se pretende ahora examinar el proceso de toma de decisiones por consenso, para ello se propone la técnica “Inundación” que consiste en tratar ponerse de acuerdo para llegar a una decisión en una situación de crisis, tomando en cuenta prioridades y lo más difícil, entender a otras personas.

La técnica da inicio con la lectura del ejercicio:

### “La inundación”

“Al llegar de unas vacaciones, descubres que ha estado lloviendo durante tres días en el campo donde vives. Justo al llegar a tu casa, una camioneta de la policía (con un altavoz), está diciendo a todo el mundo que tiene que evacuar la zona ante el inminente peligro de que el río reviente la presa. Discutes con el policía para que te permita entrar en tu casa solo 1 o 2 minutos para sacar algunas cosas muy valiosas para ti, y el finalmente accede.

Estás dentro y te das cuenta de que tienes como máximo 5 minutos para decidir que qué llevar y que solo serás capaz de rescatar 4 cosas, antes de tener que salir. ¿Qué cosas salvarías? Si tienes tiempo, escríbelas por orden de prioridad”

A continuación se distribuyen hojas para cada persona, con una lista de cosas “salvables”, en un primer momento, se les dan 5 minutos para elegir las 4 cosas más importantes, se avisa cuando falte un minuto.

#### Lista de cosas salvables

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

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

RECUERDA QUE CUALQUIER COSA QUE NO SALVES SERÁ DESTRUIDA POR LA INUNDACIÓN. TIENES 5 MINUTOS PARA DECIDIR.

Una vez que todas las personas han elegido, se dividen en grupos de 4 ó 5, y se le da a cada grupo 15 minutos para decidir las 4 cosas que colectivamente salvarían, se avisa cuando falten 3 minutos.

Cada grupo elige un portavoz. Las y los portavoces, forman un grupo e intentan alcanzar el consenso para todo el mundo. Se les da un tiempo límite de 20 minutos para alcanzar el consenso sobre las cosas que deben ser salvadas y a ser posible en qué orden, avisar cuando falten 3 minutos.

El momento de la evaluación es importante y se recomienda que después de hacer un ronda de cómo se han sentido se puede intentar analizar si la decisión final representa los intereses de todas las personas, si los y las portavoces han desempeñado bien su función de representar al grupo, qué roles se han observado durante el ejercicio, qué cosas favorecen y qué cosas dificultan el consenso.

Cuando el ejercicio ha terminado se habla de la relación entre lo vivido y lo revisado en la teoría y las dificultades para sentirse realmente comprometida o comprometido en la vida cotidiana con la tolerancia.

Prácticamente toda esta sesión ha sido “fuerte” pues ha implicado ciertos “desgastes” a la generalidad del grupo, por lo que se propone ahora una técnica de distensión que se llama “Toca azul” y que consiste en tocar lo que propone una persona con la única intención de distender al grupo y conseguir un nivel cómodo de relajación para ir cerrando.

Se ponen todas y todos de pié y se pide tocar por ejemplo algo color azul y todo el grupo tendrá que estar tocando algo azul, luego se pide que con la otra mano se toque algo negro y todas y todos tocarán algo negro, luego se pide tocar, el codo de alguien, en esta indicación deberán soltar lo primero que tocaron y con esa mano tocar el codo de alguien, cuando se pida tocar otro color o parte del cuerpo se suelta lo que se esté tocando anterior a lo último y siempre se van quedando con las dos últimas indicaciones y así sucesivamente. También se puede y conviene que las personas del grupo pasado un tiempo sean quienes indiquen qué tocar. Se suspende cuando se juzgue que ya ha sido suficiente.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya que con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: “¿Qué tengo que ver con la tolerancia?”

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E**= Excelente, **MB**= Muy bien, **B**= Bien, **R**= Regular, **M**=Mal

<b>¿Cómo estuve para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”  
Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: “¿Qué tengo que ver con la tolerancia?”

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E=** Excelente, **MB=** Muy bien, **B=** Bien, **R=** Regular, **M=**Mal

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 8 “PUEDE QUE NO ESTEMOS DE ACUERDO, PERO... ¿Y ESO QUE?”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos reconozcan que el pensamiento distinto, hace descubrir que la diversidad conlleva al enriquecimiento de la comunidad al interactuar, buscar y encontrar acuerdos en situaciones incluso de franca oposición.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Presentación	-Afirmar los nombres y pasar un rato divertido	-Técnica: “¿Te gustan tus vecinos o vecinas?” - Responden a la pregunta llamando a otros vecinos o vecinas o moviéndose de lugar.	-Una silla menos que participantes	10´
-La toma de decisiones por consenso	-Conocer el proceso y características de la toma de decisiones por consenso	-Exposición sobre el “El conflicto y sus aspectos positivos” - Escuchan exposición y participan.	-Espacio amplio, acetatos y proyector	20´
- Comunicación	-Tomar conciencia de lo que uno y distingue a las personas entre sí favoreciendo el reparto equilibrado y ejercitando la escucha activa	-Técnica: “Barómetro de valores” - Se pronuncian sobre una posición que conlleva un juicio de valor.	-Tarjetas con consignas, espacio amplio, tarjetas con “A favor” y “En contra”	40´
-“Las últimas 15 vacas”	-Lograr acuerdos a partir de la escucha de las necesidades de las personas	-Juego de roles: -“Las últimas 15 vacas” - Conversen desde el rol que les tocó.	- Tarjetas con el rol a desempeñar silla por participante	25´
-Distensión	-Pasar un rato agradable y hacer un ejercicio de movimiento	-Técnica: “Azote” - Toquen a una persona con un cachirulo de papel antes de que se siente	-Cachirulo de papel enrollado	10´
-Aprendizajes de la sesión	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contestan de forma individual instrumento de evaluación.	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	10´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
Total				2 horas

## 8ª. Sesión: “PUEDE QUE NO ESTEMOS DE ACUERDO, PERO... ¿Y ESO QUE?”

### Descripción de actividades

El título de esta sesión al igual que todos, quiere ser deliberadamente provocador, pensando en confrontar la manera en que muchas veces los desacuerdos acaban por no permitir acercarse a la solución de los conflictos.

Se inicia con la técnica, “¿Te gustan tus vecinos o vecinas?” que pretende afirmar los nombres y pasar un rato divertido respondiendo a la pregunta que plantea el mismo título de la técnica, llamando a otros vecinos o vecinas o moviéndose de lugar.

Se sientan todas y todos en círculo, alguien de pie, normalmente es la facilitadora o el facilitador quien de principio “no tiene lugar”, paseando por el círculo hace la pregunta a alguien “¿Te gustan tus vecinos o vecinas?” y esta puede responder “sí” o “no”, los vecinos aludidos son quienes están a la derecha e izquierda de la persona a quien se le pregunta. Si responde que sí, entonces todo el grupo se levanta y se mueve un lugar a la derecha si continúa preguntando y se vuelve a decir que sí, se vuelven a levantar y se mueven un lugar pero ahora a la izquierda, al siguiente “sí” que se responda, el cambio será de nuevo a la derecha pero ahora avanzando dos lugares, al siguiente “sí” serán dos a la izquierda, si hay otro sí, serán tres a la derecha y luego tres a la izquierda y así sucesivamente, mientras se dan estos movimientos quien esté en el centro puede ocupar un lugar dando pie a que “alguien” más del grupo se quedará sin lugar pasando en medio y continuando el juego ella o él. Si la respuesta es “No”, se le pregunta, entonces ¿por quienes los quieres cambiar? Y la persona a quien se le preguntó, responderá mencionando el nombre de dos personas del grupo, una vez mencionada la última de las dos personas las que estaban a ambos lados de la persona se levantan así como las dos mencionadas y estas últimas tratan de ocupar los lugares de a dónde les quieren y las otras dos buscan los que queden vacíos pero quien estaba en el centro también busca un lugar de manera que alguien quedará sin lugar, continuando el juego quien quede sin silla. Se recomienda detener el juego justo cuando esté en su mejor momento.

En la exposición sobre “El conflicto y sus aspectos positivos” en general se trata de aportar algunas ideas para comprender algunos conceptos básicos sobre los aspectos positivos del conflicto, pero sobre todo la importancia de tenerlos claros a la hora de la vivencia concreta. Esta exposición de acetatos en donde el grupo escucha la exposición y participa haciendo preguntas, y comentarios, estos se aprovechan y se relacionan con las experiencias vividas en las sesiones trabajadas.

La siguiente actividad denominada “Barómetro de valores” pone un cierto “manos a la obra” pues acorde con el título de la sesión pretende ayudar a tomar conciencia de lo que une y distingue a las personas entre sí, favoreciendo el reparto equilibrado y ejercitando la escucha activa, incluso hay

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

que mostrar físicamente la pronunciación sobre una posición determinada por el propio entendimiento que conlleva necesariamente un juicio de valor.

Se invita a formar un grupo grande hacia el centro de la sala o aula, luego se explica, que se leerán algunas frases en las que se puede estar, **“a favor”** o **“en contra”**, no valen las posiciones intermedias y para eso se indicará el lugar en el que se colocarán quienes estén a favor y también en donde estarán quienes estén en contra. Las y los oyentes tomarán posición físicamente en el lugar que represente su opción las frases solo se podrán repetir en caso de que no hayan quedado claras para alguien pero no se pueden explicar y en principio hay que ubicarse en una u otra posición. Posteriormente y luego de un rato de discusión se puede incluso replantear la frase.

Al dividirse las personas en ambas opciones, inicia el periodo de argumentación de la propia postura, dando primero la palabra a quien represente al grupo minoritario, utilizando un objeto como micrófono mágico, que realmente sirve para respetar el turno de la palabra, conviene que todos y todas argumenten su opción.

Hay que decir también que si algún argumento es tal que llegue a convencer a alguien de la otra opción, hay libertad de cambiarse si así lo decide la persona que ha sido convencida.

Se dijo que se puede replantear la frase y así es, después de un tiempo se abre la oportunidad de replanteamiento de la frase para tratar de alcanzar un consenso, esto opera para todas las frases. Cuando transcurre un tiempo razonable 30 o 40 minutos se invita a pasar a las reflexiones sobre lo sucedido. Si hay duda de cuáles eran las respuestas “correctas” se invita a que eso también sea motivo de reflexión.

En la evaluación se pueden hacer preguntas como: ¿Ha sido fácil o difícil situarse ente las frases?, ¿Qué sensaciones deja el haber tenido que posicionarse físicamente ente las frases?, ¿Qué se ha aprendido acerca de lo que valoran otras personas?, ¿El escuchar a las y los demás ha producido algunos cambios?, ¿Es posible volverse próxima a una persona que tiene valores distintos a los propios?

El ejercicio de diálogo y escucha practicado en la técnica anterior es continuado en el siguiente con la variante de que ahora será un diálogo más cercano pues será en parejas.

La técnica se llama, “Las últimas 15 vacas”, es realmente un juego de roles o de papeles del que se pretende lograr acuerdos a partir de la escucha de las necesidades de las personas.

Se forman parejas y se les proporciona una tarjeta con el rol a asumir, se pide que lo lean de manera individual y por unos momentos traten de mentalizarse en el rol desde el cual dialogarán, una vez estudiado el papel se disponen a

dialogar con su pareja para que traten de “ponerse de acuerdo” en sus necesidades, habrá que decirles que el rol no se da a conocer.

Dialogan por un tiempo, en el transcurso del diálogo, el facilitador o facilitadora se pasea entre las parejas para escuchar los diálogos pero sin intervenir ni enviar ningún tipo de mensaje a las y los dialogantes.

Transcurrido el tiempo de los diálogos, se hace una puesta en común que es realmente una evaluación haciendo preguntas como: ¿Qué facilitó o dificultó el dialogo?, ¿Qué impresiones y sensaciones deja el haber tenido que dialogar desde una posición determinada?, ¿Qué han aprendido acerca del valor de las personas?, ¿Escuchar al interlocutor, interlocutora en sus necesidades ha producido algunos cambios en la manera de verle?, ¿Es posible tener cercanía con una persona que tiene valores y necesidades distintas a las propias?

Conviene registrar las aportaciones obtenidas de la evaluación pues son el insumo fundamental para hacer evidente la relación entre lo teórico y la vivencia en el momento de mediar para resolver conflictos de manera positiva y noviolenta, los comentarios que resalten los aciertos observados, favorecen y crean un clima de que se puede explotar todavía más el potencial de los y las integrantes del grupo para resolver creativamente los conflictos.

Las actividades hasta aquí desarrolladas han exigido un desgaste e inversión de energía importante, con la intención de distender y relajar al grupo para perfilar el “cierre” se propone la técnica “Azote” que justamente es de distensión y que sirve para pasar un rato agradable y hacer un ejercicio de movimiento.

Todo el grupo se sienta en círculo, se coloca una silla en medio del círculo, con un cachirulo de papel encima, el facilitador o facilitadora toma el cachirulo y se pasea por el interior del círculo, elige a alguien sentado, sentada y le toca con el cachirulo, en cuanto le toca corre de regreso a la silla central, deja el cachirulo y corre a sentarse, la persona elegida se levanta y corre por el cachirulo para tratar de alcanzar a tocar con el cachirulo a quien le tocó antes de que se siente si lo alcanza vuelve a dejar el cachirulo en el centro y busca una silla el tocado o tocada va por el cachirulo y hace lo mismo si quien busca lugar se sienta antes de ser tocado o tocada le persona sin lugar puede elegir a alguien más.

Después de un tiempo se invita a concluir la actividad para pasar a la actividad final, final.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“Puede que no estemos de acuerdo, pero... ¿y qué...?”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuve para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”  
Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“Puede que no estemos de acuerdo, pero... ¿y qué...?”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 9 “DE LA TOLERANCIA A LA CONVIVENCIA SOLIDARIA”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos, a partir de la ejercitación de los elementos adquiridos, descubran maneras creativas para, en corresponsabilidad construir una convivencia solidaria, aplicándolas a casos reales e hipotéticos.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Presentación	-Afirmar los nombres y favorecer un clima positivo	-Técnica: “Iniciales de cualidades” - Dicen los nombres y afirman su persona reconociendo sus cualidades.	-Espacio amplio y sillas	15´
-Ser tolerante en medio de la realidad	-Analizar las actitudes y mecanismos que provoca una dinámica competitiva, así como diferentes formas de enfrentarla	-Técnica: “Collage” - Asumen y viven roles según una consigna dada	-4 Cartulinas, 1 pegamento, 1 marcador y 1 revista	30´
-Perspectiva constructiva del conflicto	-Identificar los elementos de crecimiento a partir de la resolución no violenta de los conflictos	-Exposición sobre: “El conflicto y sus aspectos positivos” - Escuchen exposición y participen.	-Espacio amplio, acetatos y proyector	20´
-El cristal con que se mira	-Comprender el punto de vista de los y las demás y cómo una determinada postura condiciona la visión de la realidad	-Técnica: “Los lentes” - Vean la realidad a través de diferentes prismas	-8 monturas de lentes sin cristales	15´
-El desarrollo moral	-Comprender que el desarrollo de la moralidad es un proceso	-Exposición sobre: “-El desarrollo moral según L. Kohlberg” - Escuchen exposición y participen.	-Espacio amplio, acetatos y proyector	25´
-Aprendizajes de la sesión	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contesten de forma individual instrumento de evaluación	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	10´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
Total				2 horas

## 9ª. Sesión: “DE LA TOLERANCIA A LA CONVIVENCIA SOLIDARIA”

### Descripción de actividades

Esta sesión supone el dominio de algunos elementos básicos tanto teóricos, como vivenciales en la resolución positiva y no violenta de los conflictos, se propone de inicio la técnica: “Iniciales de cualidades” que justamente pretende afirmar los nombres y favorecer un clima positivo en el grupo, pues se trata de decir cada quien su nombre y apellidos y a la vez dos calificativos positivos que le definan, con las mismas iniciales de su nombre y apellido.

Sentadas y sentados en círculo el facilitador o facilitadora comienza el juego y lo continúa, libre y voluntariamente alguien más y así sucesivamente hasta terminar.

La técnica anterior constituye un buen inicio para esta sesión, pues para convivir solidariamente mucho hace falta el reconocimiento positivo de la propia persona porque no es sencillo, “Ser tolerante en medio de la realidad”, se podría decir que lograrlo requiere mucha práctica.

Para el siguiente momento se necesita analizar las actitudes y mecanismos que provoca una dinámica competitiva, así como diferentes formas de enfrentarla, la propuesta es que para la revisión de tales actitudes la técnica, “Collage” resulta ideal pues se asumen y se viven roles a lo largo del ejercicio según una consigna dada.

Primero se forman tres equipos y a cada uno se le asigna un observador u observadora, se les dice a todos la siguiente información:

Solo podrán utilizar el material que se coloque en la mesa central, 4 Cartulinas, 1 pegamento, 1 marcador y 1 revista, tienen 20 minutos para elaborar un collage que represente “La estación más bonita del año”. Todas las partes del collage han de estar pegadas a la cartulina, rotulando al menos el título. Antes de cumplirse los 20 minutos se han de entregar los collages, al facilitador o facilitadora, se trata de ver qué equipo hace el mejor.

**Nota importante:** Lo siguiente se le comunica a cada grupo en lo particular.

-Consigna para los observadores y observadoras: No intervienen en nada, solo toman nota de todo lo que ocurra, la estrategia del equipo, forma de organizarse, las relaciones entre ellos, los roles que sumen, frases significativas, etc.

-Consigna para las personas del grupo uno: Su objetivo es ganar por encima de todo, para ello les está permitido cualquier cosa. No coopera con los otros grupos y no deben arriesgarse a que otro grupo pueda hacer un collage mejor que el suyo.

-Consigna para las personas del grupo dos: Trabajan en su collage sin meterse con nada ni con nadie y mientras no encuentren dificultades. Su postura es rehuir las dificultades o conflictos. Nunca se enfrentan. Ante órdenes o agresiones, su postura es la sumisión y el acatamiento. Mientras no se metan con ellos continuarán trabajando.

-Consigna para las personas del grupo tres: Su consigna principal es que todo el grupo tiene derecho a realizar su mural. Deberán afrontar los conflictos de forma positiva.

Para la evaluación se debe primero hacer una ronda en la que cada uno sin entrar en debate cuenten cómo se han sentido. Solo sentimientos.

Después los observadores y observadoras cuentan lo más objetivamente el desarrollo del juego explicando a todo el gran grupo cuál era la consigna específica del grupo que observaba.

A continuación se abre un debate sobre las actitudes que se han dado y se dan en un ambiente de competición: ¿Qué resultados se han obtenido con las diferentes actitudes, violentas, pasivas, no violentas?, ¿Qué reacciones se ha presentado?, ¿Qué tipo de respuestas pueden ser efectivas para hacer que alguien que compite, coopere?

Es habitual que en el transcurso del juego puedan surgir reacciones fuertes, incluso la creación de verdaderos ejércitos para “defender su propiedad” (el mural único), que pueden dar mucho juego en la evaluación. No obstante es importante dejar bien claro que en el debate hablamos de roles que han jugado unas personas y no de esas personas. Así mismo, es importante que nadie se quede mal o con algo negativo. Se debe procurar que todas las cosas salgan durante la evaluación y sirvan para enriquecer el debate.

En la exposición sobre “Perspectiva constructiva del conflicto” en general se trata de aportar algunas ideas para identificar los elementos de crecimiento a partir de la resolución no violenta de los conflictos, pero sobre todo la importancia de tenerlos claros a la hora de la vivencia concreta. En esta exposición en acetatos el grupo escucha la exposición y participa haciendo preguntas, y comentarios, estos se aprovechan y se relacionan con la experiencias vividas en las sesiones trabajadas.

“El cristal con que se mira”, es el siguiente momento de la sesión y es muy ilustrativo ya que consiste en participar en la técnica “Los lentes”, que ayuda a tratar de comprender el punto de vista de los y las demás y cómo, una determinada postura condiciona la visión de la realidad.

El facilitador o facilitadora inicia sacando de una bolsa o baúl, armazones de lentes con etiquetas como, “desconfianza” y al ponérselos dice estos son los lentes de la desconfianza y cuando me los pongo soy muy desconfiado... y dice algo que de verdad muestre su desconfianza, en la vida, personas, gobierno, escuela, etc., luego puede preguntar ¿quiere alguien ponérselas y

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

decirnos que es lo que ve a través de ellas, que piensa de nosotros, del mundo, etc., enseguida saca otros con otra etiqueta y vuelve a poner un ejemplo, los pasa a alguien y así sucesivamente, es muy importante ir escuchando las “distintas visiones” de todas y todos sobre lo que quieran contar.

Para evaluar el ejercicio se invita a cada persona a expresar cómo se ha sentido y qué ha visto a través de los lentes. Puede dar lugar a que la comunicación sea vista como elemento valioso para resolver algunos problemas de comunicación en los grupos.

En la exposición sobre “El desarrollo moral” en general se trata de aportar algunas ideas para identificar los estadios y niveles del desarrollo del juicio moral según Lawrence Kohlberg, importa sobre porque parece ser que el conocimiento teórico de este aspecto también ayuda al mejoramiento en las respuestas a la hora de la vivencia concreta. En esta exposición en acetatos el grupo escucha la exposición y participa haciendo preguntas, y comentarios, estos se aprovechan y se relacionan con la experiencias vividas en las sesiones trabajadas.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“De la tolerancia a la convivencia solidaria”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”  
Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“De la tolerancia a la convivencia solidaria”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 10 “APRENDIENDO A RESOLVER CONFLICTOS”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos, a partir de la ejercitación de elementos adquiridos, descubran que los conflictos no se anulan ni se ignoran, sino que se enfrentan con espíritu mediador, haciendo un juicio crítico de los resultados.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Cooperación	-Practicar la búsqueda creativa de soluciones	-Técnica: “Robots” - Piensen el lugar del cuerpo que es el “Interruptor”, caminan y se tocan hasta “encontrarle y apagar”	-Espacio amplio	15´
-Las actitudes ante el conflicto	-Analizar las actitudes y mecanismos que se provocan cuando existe un conflicto	-Exposición sobre: “El conflicto y sus aspectos positivos - Escuchen exposición y participen.	-Espacio amplio, acetatos y proyector	25´
-Aprendiendo a resolver conflictos	-Reflexionar sobre las relaciones sobre superioridad-sumisión y definir los elementos que ha de tener una relación para que sea equilibrada	-Técnica: “El gato y el ratón” - Traten de interiorizarse en el cuento a medida que se va leyendo	-Cuento y espacio amplio,	20´
-El conflicto	-Analizar las situaciones de conflicto separando a la persona del proceso del problema	-Exposición sobre: “El conflicto y sus aspectos positivos - Escuchen exposición y participen.	-Espacio amplio, acetatos y proyector	25´
-El conflicto y sus posibilidades	-Desarrollar la idea de cooperación a partir de movimientos y acomodo corporal	-Técnica: “Aros musicales cooperativos” - Traten de acomodarse al ritmo de la música en cada vez menos aros	-Espacio amplio y algo para tocar música	15´
-Aprendizajes de la sesión	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contesten de forma individual instrumento de evaluación	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	15´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas para la siguiente sesión	- Tomen nota de encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
Total				2 horas

## 10ª. Sesión: “APRENDIENDO A RESOLVER CONFLICTOS”

### Descripción de actividades

Todas las sesiones, pero esta en particular hace especial énfasis en la búsqueda de soluciones creativas

Se propone de inicio la técnica, “Los robots” que ofrece una buena oportunidad de practicar la búsqueda creativa de soluciones.

Primero se forman parejas, luego se pide que se numeren del uno al dos, ya numerados y numeradas se separan las parejas y en conversaciones por aparte se le dice a uno de los dos grupos que piense en que todos y todas va a funcionar como robots y que para detenerse, su pareja deberá encontrar y apagar el interruptor, dicho interruptor será una parte del cuerpo, por ejemplo, la cabeza, una oreja, la rodilla, etc., la pareja de cada quien, sin saber, empieza a tocar a su compañero o compañera hasta que encuentre el interruptor que detiene a su robot. De hecho esa es la explicación que se da al grupo dos, que tendrán que encontrar el interruptor que desactive a su robot, mientras no sea encontrado el interruptor el robot seguirá funcionando. Posteriormente cuando hayan terminado todas las parejas se invierten los papeles, quienes hacían de robots ahora buscarán el interruptor y viceversa.

Habiendo concluido el ejercicio se hace la evaluación que consiste en que cada quien expresa como se ha sentido y los aprendizajes que ha obtenido, las siguientes preguntas pueden ayudar a la reflexión. ¿Cual ha sido la experiencia de ser tocados o tocadas, en todo el cuerpo?, ¿Cuál ha sido la experiencia de tocar el cuerpo de los compañeros y las compañeras?, ¿Qué tan fácil o difícil ha sido encontrar el interruptor?, ¿Qué pensaban durante el ejercicio?

En la exposición: “Las actitudes ante el conflicto” se trata de aportar algunas ideas para analizar las actitudes y mecanismos que se provocan cuando existe un conflicto, este análisis es importante porque el conocimiento teórico de estos aspectos ayuda al mejoramiento de las respuestas tanto cognitivas como actitudinales en la vivencia concreta de la resolución positiva y noviolenta de los conflictos. Durante la exposición en acetatos el grupo escucha y participa haciendo preguntas, y comentarios, conviene reaprovecharlos si se relacionan o se han presentados en la experiencias vividas en las sesiones trabajadas.

A continuación la técnica, “El gato y el ratón” ofrece muy buena oportunidad para reflexionar sobre las relaciones de superioridad-sumisión y definir los elementos que ha de tener una relación para que sea equilibrada.

Se hace la lectura lentamente, pero con animación de “El gato y el ratón”, marcando largas pausas entre una sección y otra, con la intención de dejar tiempo para sentir la situación. Se indica la conveniencia de tratar de interiorizarse en el cuento a medida que se va leyendo.

## LECTURA

Cierra los ojos e imagina que sales de esta sala y caminas por una acera muy larga. Llegas ante una vieja casa abandonada. Ya estás en el camino que conduce a ella. Subes las escaleras de la puerta de entrada.

Empujas la puerta que se abre rechinando y recorres con la mirada el interior de una habitación oscura y vacía.

1) De repente sientes la invasión de una extraña sensación. Tu cuerpo empieza a temblar y a tiritar y sientes que te vas empequeñeciendo. De momento te da cuenta que llegas en tamaño, al marco de la ventana. Continúas disminuyendo hasta el punto de que te parece que el techo está ahora muy lejano, muy alto. Ya solo eres del tamaño de un libro, y continúas empequeñeciendo.

2) Notas ahora que cambias de forma. Tu nariz se alarga cada vez más y tu cuerpo se llena de pelo. En este momento estás a cuatro patas y comprendes que te has transformado en ratón.

3) Miras a tu alrededor desde tu situación de ratón. Estás sentado en un extremo de la habitación. Después ves moverse la puerta ligeramente.

4) Entra un gato. Se sienta y mira a su alrededor muy lentamente, con aire indiferente. Se levanta y avanza tranquilamente por la habitación. Te quedas inmóvil, con un inmenso miedo. Oyes latir tu corazón tu respiración se vuelve entrecortada. Miras al gato.

5) Acaba de verte y se dirige hacia ti. Se aproxima lentamente, muy lentamente. Después se para delante de ti, se agacha. ¿Qué sientes?, ¿Qué puedes hacer?, ¿En este preciso momento qué alternativas tienes?

### UN LARGO SILENCIO

6) Justo en el momento en el que el gato se dispone a lanzarse sobre ti, ambos empiezan a temblar. Sientes que te transformas de nuevo. Esta vez creces. El gato parece hacerse más pequeño y cambia de forma. Ahora tiene la misma estatura que tú... y ahora es más pequeñito.

### UN LARGO SILENCIO

7) El gato se transforma en ratón y tú te conviertes en gato. ¿Cómo te sientes ahora que eres más grande? Y ahora que no estás acorralado ¿Qué te parece el ratón?, ¿Sabes lo que siente el ratón?, ¿Qué desearías hacer? Decide lo que vas a hacer y hazlo...

¿Cómo te sientes ahora que decidiste hacer lo que hiciste?

8) Todo vuelve a empezar. La metamorfosis. Creces más y más. Ya casi has recuperado tu estatura y vuelves a hacer la persona que eras. Sales de la casa abandonada y vuelves a este lugar. Abres los ojos y miras a tu alrededor. Durante la evaluación del ejercicio se reflexiona sobre qué es lo que ocurre en las relaciones cuando una persona se encuentra en una situación de superioridad. Se analiza la relación que hay entre la fuerza y el derecho.

En la exposición: “El conflicto: Separar, a la persona, del proceso, del problema he ahí la cuestión”, se trata de aportar algunas ideas para analizar las situaciones de conflicto separando a la persona del proceso del problema, este análisis es importante porque el conocimiento teórico de estos aspectos ayuda al mejoramiento de las respuestas de manera más integradora en la vivencia concreta de mediación para la resolución positiva y noviolenta de los conflictos.

Durante la exposición en acetatos el grupo escucha y participa haciendo preguntas, y comentarios, conviene reaprovecharlos si se relacionan o se han presentados en la experiencias vividas en las sesiones trabajadas.

Continuar ejercitando la creatividad es la intención del siguiente ejercicio. Se llama “Aros musicales cooperativos” y consiste en acomodarse al ritmo de la música en cada vez menos aros para desarrollar la idea de cooperación a partir de movimientos coordinados para lograr un acomodo del propio cuerpo ante consignas dadas.

El grupo se divide en parejas colocando un aro de psicomotricidad en medio de ambos cuando se detenga la música se meten al aro ambos, la música continúa y se retira un aro, al detener la música el grupo completo debe caber en los aros restantes, cada vez que continúe la música se tendrán que colocar, en los aros que vayan quedando, hasta que quede uno solo y todas y todos deberán tener dentro del aro al menos una parte de su cuerpo.

La evaluación del ejercicio consiste en reflexionar sobre las estrategias que han seguido para mantener una parte del cuerpo dentro del aro, sin que nadie tenga que “salirse”.

No olvidar que es una técnica que perfila el “cierre” de la sesión.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, retroalimentándose a partir de las ideas trabajadas. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo de la experiencia de vida, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: **“Aprendiendo a resolver, conflictos”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”  
Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“Aprendiendo a resolver, conflictos”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E= Excelente, MB= Muy bien, B= Bien, R= Regular, M=Mal**

<b>¿Cómo estuvo para...</b>					
<b>Situación</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 11 “A VER, CUÁNTO APRENDIMOS”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos muestren sus aprendizajes, a partir de la resolución de un conflicto hipotético, para que a manera de retroalimentación descubran sus alcances y limitaciones al enfrentar un conflicto.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Cooperación	-Desarrollar la cooperación y el trabajo en equipo estimulando la coordinación de movimientos	-Técnica: “El aro” - Formen grupos de máximo 5 elementos y abrazados eleven un aro desde el suelo hasta quedar todos con la cabeza dentro del aro.	-Espacio amplio y un aro por grupo	15´
-Resolviendo conflictos	-Analizar y resolver dilemas escritos que muestren conflictos interpersonales	- Escuchen planteamientos de dilemas y traten reflexiones para tratar de resolverlos	-Dilemas por escrito, espacio amplio,	20´
-Los modos de intervención	-Conocer los modos de intervención en los conflictos	-Exposición sobre: “Los modos de intervención en los conflictos” -Escuchen exposición y participen.	-Espacio amplio, acetatos y proyector	25´
-Cooperación	-Desarrollar la cooperación estimulando la imaginación y la búsqueda colectiva de soluciones	-Técnica: “El puente” - Cruzan un río imaginario a través de unas “piedras” que llevarán los jugadores	-Hojas de papel y espacio amplio	35´
-Los aprendizajes cognitivos del taller	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contesten de forma individual el instrumento de evaluación	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	20´
-Pendientes	-Recordar encargos y tareas de fin de curso para la siguiente sesión	-Tomen nota de encargos	-Lista con pendientes, algo para tomar notas	5´
Total				2 horas

**11ª. Sesión: “A VER, CUÁNTO APRENDIMOS”****Descripción de actividades**

En esta sesión se quiere hacer énfasis en los aprendizajes obtenidos, sobre todo en términos de conocimientos para ello se inicia con la técnica de cooperación “El aro” que pretende desarrollar la cooperación y el trabajo en equipo estimulando la coordinación de movimientos.

Se forman equipos de máximo 5 elementos, abrazados y abrazadas alrededor de un aro lo elevan desde el suelo hasta quedar con la cabeza dentro del aro todo el equipo. Se valen todas las estrategias siempre y cuando no rompan el abrazo.

Dispone al grupo para un trabajo de búsqueda de soluciones en conflictos.

La siguiente actividad se llama “Resolviendo conflictos”, no es fácil citar conflictos reales por todo lo que implica, de ahí que se propone analizar y resolver dilemas escritos que muestren conflictos interpersonales. Pero antes una breve explicación...

**Los dilemas morales, pueden ser realmente un recurso didáctico.**

Citar a Lawrence Kohlberg en este momento es importante por ser un autor, que explica con claridad como puede ser que se forma la moralidad de las personas.

Su metodología se basa en la idea de que ninguna persona expone su pensamiento a las primeras de cambio y tal vez menos en temas que implicarían revelar aspectos hasta cierto punto comprometedores, sobre su pensamiento.

Se puede lograr prácticamente lo mismo si se plantean dilemas éticos que se caractericen por oponer con claridad dos o más valores en tensión. Pueden ser situaciones reales o hipotéticas cuidando de “no personalizar” pero sin perder la capacidad de “meter” a quienes se pretende que resuelvan el dilema.

Las cuestiones posteriores al dilema son de gran importancia ya que, es de las respuestas obtenidas de donde se hace el análisis del nivel de moralidad de quienes contestan, según este autor.

Se proponen a continuación algunos dilemas para su revisión, aunque no se revisen todos será importante que los que se revisen, aporten elementos para el análisis del desarrollo moral de las respuestas obtenidas.

“El médico y la esterilización”

En una población de los Estados Unidos de Norteamérica, un joven médico acaba de obtener un puesto muy importante, después de una larga espera y de intensos exámenes, en una de las clínicas más prestigiadas de la localidad.

Un día le llega la orden de que a partir de esa fecha todas las personas de origen latino “deben ser esterilizadas”, para ello se aprovechará la estancia de estas en el hospital, motivada por cualquier razón de carácter médico, ya que se ha iniciado una campaña, por parte del Estado para evitar que los latinos ilegales, se reproduzcan en territorio estadounidense.

CUESTIONES

- ¿Debe el médico obedecer la orden? ¿Por qué?
- ¿Debe el médico desobedecer la orden? ¿Por qué?
- ¿Qué harías si fueras el médico?
- ¿Qué harías si fueras el o la paciente?
- ¿Y si el paciente fuera familiar tuyo?
- ¿Y si ese familiar te cayera mal por algo que te hizo?
- ¿Y si ese paciente fuera tu enemigo?
- ¿Qué pensarías si el médico fuera latino?
- ¿Cambian en algo las cosas si el médico es o no latino?

“El agente del ministerio público y su hijo”

Una ocasión estando el abogado Mario de guardia, le solicitan dar fe de un accidente de tránsito, en el que se reporta una lesionada de gravedad.

Dado el trabajo que hay esa noche, el abogado envía a su secretario a verificar los hechos, este al volver, reporta al abogado en privado que el presunto responsable es su hijo, que se encuentra en estado de ebriedad y que lo traen detenido. Nadie excepto el secretario sabe que el detenido es hijo del abogado, ante esa circunstancia el secretario ofrece al abogado, no decir a nadie de quien se trata, para poder tener oportunidad de liberarlo y reportar después que no hubo manera de detenerlo por “falta de pruebas”.

Por otro lado la esposa del abogado, por teléfono le pide llorando que no actúe legalmente sobre su hijo o de lo contrario habrá consecuencias.

CUESTIONES

- ¿Debe el abogado, detener a su hijo? ¿Por qué?
- ¿Debe el abogado dejar libre a su hijo? ¿Por qué?
- ¿...y si nadie sabe que es su hijo?
- ¿Si tu fueras el abogado o la abogada, que harías?

“Las licencias médicas”

El director de una escuela primaria, numerosa en alumnos, alumnas y docentes deseosos de cumplir responsablemente con su trabajo, es abordado por una comisión de padres y madres de familia, también interesados en la educación de sus hijos y del funcionamiento de la escuela, planteándole que les parece que últimamente los profesores y profesoras del plantel han tomado demasiados días de permiso, situación por la cual se han suspendido las clases de varios grupos, incluso en algunos de ellos hasta dos o más veces en un periodo de tiempo relativamente corto, situación que los tiene verdaderamente preocupados.

Por otro lado en una reunión con el personal docente, se ha planteado que si hay necesidad de ausentarse del centro de trabajo es por razones justificadas, la mayoría de salud y algunas de carácter familiar, etc., y de ello hay constancia y documentos.

Argumentan finalmente que dado lo numeroso de la plantilla docente es muy fácil que dos o más coincidan en la necesidad de ausentarse y que además ese es un derecho que les corresponde y que cuando se requiera lo ejercerán.

CUESTIONES

- ¿Qué debe hacer el director?
- ¿Debe hacer caso a los padres y madres de familia? ¿Por qué?
- ¿Debe hacer caso a los profesores y profesoras? ¿Por qué?
- ¿Que harías si fueras el director o la directora?
- ¿Qué harías si fueras profesor o profesora?
- ¿Qué harías, si fueras padre o madre de familia de esa escuela?

“El profesor y la alumna alterada”

En un día normal de clases el profesor Nicolás de 6º. Propuso el trabajo del día a sus alumnos y alumnas. Todo estaba sucediendo de manera normal todos los alumnos y alumnas lo desarrollaban a su propio ritmo excepto una.

Desde el inicio de la clase el profesor se percató de que Beatriz no había estado siquiera atenta a la explicación y después de un tiempo, no había realizado ningún trabajo, el profesor la estuvo invitando constantemente a que “no se quedara atrás”, sus invitaciones eran del tipo de “apúrale mi niña, para que termines pronto, yo sé que tú puedes, se me hace que te está ganando la flojera, ¡no te dejes!”, etc.

En un momento dado, después de una de esas invitaciones la niña muy alterada le dijo, “¿sabe qué maestro...? Chingue a su madre...” y se sentó a llorar en su lugar.

CUESTIONES

- ¿Qué debe hacer el maestro?
- ¿Qué debe hacer si la alumna es hija de un compañero profesor o profesora?
- ¿Qué debe hacer el profesor si es hija de alguien que le cae mal al profesor?
- ¿Qué debe hacer, si la alumna es la que “siempre da problemas”?
- ¿Qué debe hacer, si la alumna es la que “le da regalos” manzanas, detalles, etc.?

“El estudiante ocultado”

En una ocasión un grupo de estudiantes fue disuelto por la policía y los militares, por manifestarse inconformes por las políticas que se estaban aplicando en su país. Al disolverse la manifestación los y las estudiantes salieron huyendo algunas y algunos fueron aprehendidos casi de inmediato mientras que otras y otros fueron perseguidos durante un buen rato, iban tocando la puerta de las casas por las que pasaban y algunos vecinos al ver que eran perseguidos accedían a ocultarles, sabiendo los riesgos que ello implicaba mientras que otros definitivamente no abrían.

El Estado “premiaba” con salvoconductos a quienes delataran a las y los agitadores y se sabía de familias que incluso habían logrado abandonar el país.

El miembro de una familia ocultó a uno de “los cabecillas” y coincidió que esa familia necesitaba y había solicitado un salvoconducto, que tenía ya un trámite muy “avanzado” para visitar a otro miembro de la misma, que se encontraba en grave estado de salud y en una ciudad lejana, sucedió entonces que tocaron a la puerta los militares, preguntando si no había algún agitadora o agitador oculto en esa casa...

#### CUESTIONES

- ¿Qué debe hacer la familia?
- ¿Qué harías si fueras quien ocultó al agitador o agitadora?
- ¿Qué harías si fueras alguien de la familia que no está de acuerdo con ocultar a nadie y menos a una persona agitadora?
- ¿Qué harías si supieras que el salvoconducto, se les iba a entregar al día siguiente?
- ¿Qué harías si la persona agitadora fuera alguien importante para ti?
- ¿Qué harías si la persona agitadora, en otro momento te hizo pasar un mal rato, te ganó la novia o el novio, te golpeó, etc.?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En la exposición: “Los modos de intervención”, se trata de aportar algunas ideas para conocer y analizar los modos de intervención en los conflictos, este análisis es importante porque el conocimiento teórico y práctico de estos modos es clave en la vivencia concreta de mediación para la resolución positiva y no violenta de los conflictos. Durante la exposición en acetatos el grupo escucha y participa haciendo preguntas, y comentarios, conviene reaprovecharlos si se relacionan o se han presentados en la experiencias vividas en las sesiones trabajadas.

La siguiente técnica es de cooperación, se llama “El puente”, y puede ser muy útil que continúe después de “Los modos de intervención en el conflicto” pues pretende desarrollar la cooperación estimulando la imaginación y la búsqueda colectiva de soluciones, se trata de cruzar un río imaginario a través de unas “piedras” que llevarán los jugadores.

La facilitadora, el facilitador relata una historia de un grupo que se ha estado formando para que aprenda a resolver sus conflictos de manera positiva y no violenta y ya han alcanzado un grado de madurez muy importante. Pero se han enterado que son perseguidos y perseguidas por otro grupo de enemigos de la paz en donde hay adultos, jóvenes y hasta infantes que están dispuestos y dispuestas a “acabar” con ellos, pues les ven como un grupo que atenta a sus intereses.

En la persecución, se dan cuenta de que llevan la delantera y que han llegado a la orilla de un río solamente con una piedra (una hoja de papel que se entrega al inicio del ejercicio) y que es con lo único que cuentan para poder pasar.

De lo que se trata ahora es de hacer un puente, utilizando solamente sus piedras y el reto final es que todos y todas crucen el río y al mismo tiempo, que todos y todas terminen con una piedra por si en algún momento la vuelven a necesitar. El facilitador o facilitadora no interviene para nada, simplemente deja que se organicen como ellos y ellas quieran.

Hay que decir también que habrá un “robapiedras”, y todas las piedras que no estén debidamente “protegidas” serán robadas. La manera de protegerlas, es manteniendo cualquier parte del cuerpo tocando la hoja, un pie, una mano, un codo, etc.

Conviene que el robapiedras sea suficientemente ágil para ir y venir, tratando de conseguir todas las “piedras” posibles. También es útil para el clima grupal que se “celebre” con mucha euforia cada “piedra” conseguida.

Evaluar la técnica resulta de alta utilidad pues se pueden apreciar una amplia gama de actitudes y comportamientos que brindan la posibilidad de ver más o menos en la práctica los aprendizajes obtenidos hasta lo que va del taller.

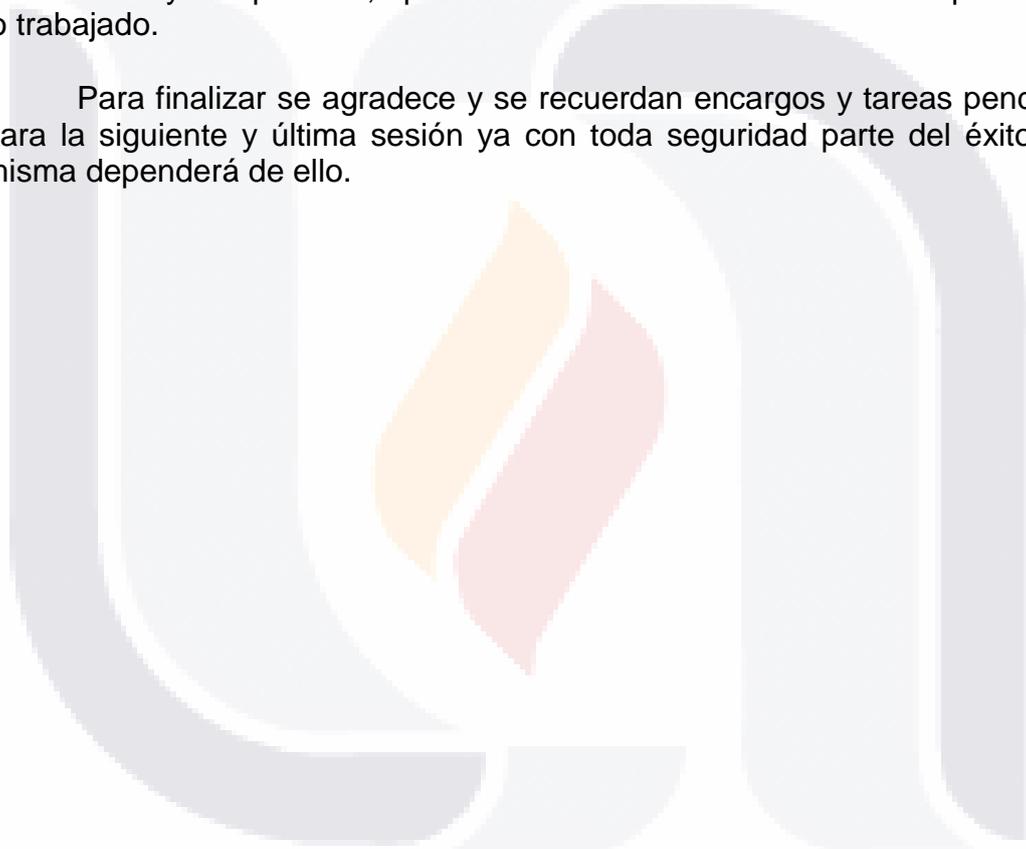
Las siguientes preguntas pueden alentar la expresión de ideas y sentimientos: ¿Qué se puede probar a partir de esta experiencia?, ¿Qué tuvieron que hacer

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

como grupo?, ¿Cómo decidieron utilizar sus recursos?, ¿Qué sintieron o pensaron al saber del robapiedras?, ¿Cuál fue la experiencia, cuando les robaban piedras?, ¿Qué sintieron al poder conservar las piedras?, ¿Qué relaciones hay entre estas reflexiones y la vida cotidiana?

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, sobre todo cognitivos, retroalimentándose a partir de los contenidos trabajados. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo del taller, **“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Para finalizar se agradece y se recuerdan encargos y tareas pendientes para la siguiente y última sesión ya con toda seguridad parte del éxito de la misma dependerá de ello.



“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”

Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: “**A ver, cuánto aprendimos**”

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E**= Excelente, **MB**= Muy bien, **B**= Bien, **R**= Regular, **M**=Mal

¿Cómo estuvo para...					
Situación	E	MB	B	R	M
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“A ver, cuánto aprendimos”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E=** Excelente, **MB=** Muy bien, **B=** Bien, **R=** Regular, **M=** Mal

¿Cómo estuvo para...	E	MB	B	R	M
Situación					
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CURSO-TALLER: “EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**SESIÓN 12 “A VER, CÓMO QUEDAMOS”**

**PROPÓSITO:** Que alumnas y alumnos compartan de manera voluntaria al grupo las experiencias obtenidas en el curso-taller a través de la expresión de sus pensamientos y sentimientos, para generar un clima de confianza en las capacidades obtenidas que sirva de marco para el cierre de actividades.

CONTENIDO	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
-Confianza	-Favorecer el sentimiento de confianza y la unión del grupo	-Técnica: “Pío-pío” - Se unen firmemente como grupo buscando a mamá gallina.	-Espacio amplio	10´
-Un conflicto a resolver en grupo	-Desarrollar la confianza y capacidad colectiva de tomar decisiones y resolver conflictos, fomentando la necesidad de cooperar.	-Técnica: “Telaraña” - Pasen a través de una telaraña gigante sin tocarla	-Cuerda y un espacio en el que se pueda construir la telaraña	20´
-Buscando el mismo fin	-Desarrollar la colaboración y la observación de lo que aporta la incorporación de más gente a un trabajo	-Técnica: “La traes” - Incorporen gente al grupo perseguidor	-Espacio amplio.	10´
-Cooperación	-Favorecer la coordinación de movimientos y la cooperación	-Técnica: “Buscando la cola” - Consigan formar un círculo saltando todos con un solo pie.	-Espacio amplio	10´
-Afirmación	-Favorecer la autoestima y la cohesión grupal aprendiendo a pensar en positivo	-Técnica: “El corro de la tarde” - Reconocen cualidades de las personas del grupo y de la propia persona.	-Espacio amplio	20´
-Afirmación	-Favorecer la afirmación de las personas	-Técnica: “La madeja” - Dicen lo que aprecian de otras personas mientras se va tejiendo una telaraña.	-Una madeja de estambre	15´
-Distensión	-Aumentar clima de término de actividades	- Técnica: “Esto es un abrazo” - Pasen dos mensajes en diferentes direcciones alrededor del círculo	-Espacio amplio	10´
-Los aprendizajes socioafectivos del taller	-Retroalimentarse a partir de las ideas trabajadas	- Contestan de forma individual instrumento de evaluación	-Espacio amplio, sillas, instrumentos	20´
-Agradecimientos	-Recordar que lo logrado no hubiera sido posible sin la participación de todas y todos	- Agradecer y prometer que el esfuerzo tendrá frutos	-Espacio amplio y sillas.	5´
Total				2 horas

## 12ª. Sesión: “A VER, CÓMO QUEDAMOS”

### Descripción de actividades

Esta sesión por ser la última pretende hacer una valoración que tiene que ver con el estado personal final después del proceso por eso se llama “A ver, cómo quedamos”.

Se inicia con la técnica de confianza “Pío-pío” que consiste en hacer un movimiento grupal con los ojos tapados buscando a una persona clave, para favorecer el sentimiento de confianza y de unión del grupo.

Se colocan todos y todas de pie en círculo. El facilitador o facilitadora comienza diciendo la importancia de respiración profunda argumentando que esta es útil cuando se va a enfrentar una inversión orgánica importante. Se dice que todo el grupo son un grupo de polluelos y que por lo tanto se comportarán como tales, cuando se indique, todos y todas se taparán los ojos y darán un paseo por un espacio determinado, diciendo solamente pío-pío, buscando a mamá gallina o papá gallo, se les explica que el facilitador o facilitadora dirá a alguien al oído, que ella es mamá gallina o que él es papá gallo. Hecha la elección se les explica que dicha persona dejara de hacer pío-pío y de caminar. Cuando se encuentren y se pregunten, ¿pío-pío? y se respondan, “pío-pío”, continúan buscando. Cuando se encuentren con una persona que no contesta nada, ahí se quedan porque ahí está papá o mamá gallina y también guardan silencio, conforme se vayan acercando las demás personas el grupo de quienes “guardan silencio”, será cada vez más grande hasta quedar todos y todas juntas.

La evaluación del ejercicio puede ser orientada por las siguientes preguntas: ¿Cómo te has sentido durante el ejercicio?, ¿Qué pensabas mientras estabas buscando a mamá gallina o papá gallo?, ¿Qué importancia tiene el haber solamente dicho pío-pío?, ¿Si fuiste papá o mamá gallina cuáles fueron tus percepciones?, ¿Qué ayudas puede ofrecer este ejercicio para la cohesión del grupo?

Inmediatamente después se invita a desarrollar la técnica, “Telaraña” que una vez explicada deja la idea clara de que se trata de un conflicto a resolver en grupo, comentar que se propone porque se espera que el grupo con la madurez adquirida ya es capaz de desarrollar la confianza y capacidad colectiva de tomar decisiones, organizarse y resolver conflictos, fomentando la necesidad de cooperar.

Se trata de que el grupo debe pasar a través de una telaraña gigante sin tocarla, es decir, sin tocar las cuerdas. Se puede plantear al grupo que están atrapados y atrapadas en una prisión o cueva y que la única salida es a través de esta valla electrificada. Hay que buscar la solución para pasar los primeros con la ayuda de los y las demás, luego uno por uno, una por una, van saliendo hasta llegar al nuevo problema de los últimos y las últimas. Dependiendo del

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

número de participantes se impone un número límite para pasar por espacio posible.

La evaluación puede ser orientada por preguntas como las siguientes: ¿Cómo se tomaron las decisiones?, ¿Qué estrategias se siguieron?, ¿Cuáles fueron sus percepciones durante el ejercicio? Y otras que aumenten y enriquezcan la reflexión.

La anterior técnica, esta y la que sigue se proponen continuadas porque se pueden hacer en espacios abiertos, para no entrar y salir del aula fatigando innecesariamente al grupo.

Desarrollar la colaboración y la observación de lo que aporta la incorporación de más gente a un trabajo es el propósito de la técnica, “La trae” y consiste en ir incorporando más y más gente a un grupo perseguidor.

Una persona la “trae” y quiere pegársela a los y las demás, solo que cuando esta persona toca a otra, no deja de “traerla” sino que ahora se toman de la mano y ahora la traen las dos y juntas persiguen a las y los demás cuando tocan a alguien más se une la tercera y así sucesivamente hasta incorporar a todos y todas, se pueden poner algunas reglas; una, que no se vale salir de cierta superficie, y dos, que se deben mantener unidos, unidas cuando se la “peguen” a alguien más.

La evaluación del ejercicio puede girar en torno al tema de las ventajas e inconvenientes del trabajo individual y el de grupo. La riqueza que puede traer el unir a más personas que buscan el mismo fin.

Continuando con el desarrollo del espíritu cooperador se propone la técnica, “Buscando la cola” que pretende favorecer la coordinación de movimientos y la cooperación, tratando de conseguir formar un círculo saltando todos y todas con un solo pie.

El grupo forma un fila, uno de tras de otro, colocando la mano izquierda sobre le hombro izquierdo del compañero o compañera que se tenga delante y con la mano derecha se le agarra el pie derecho. Cuando todos están en posición, la persona que encabeza la columna debe tratar de agarrarse a compañero que está al final y entre todos y todas forman un círculo.

Es probable que se necesiten varios intentos para lograr el objetivo, no importa lo que importa es la sensación de logro, hay que animar y retar al grupo a intentarlo y a lograrlo. Festejar con todo el ánimo inyecta decisión y un gusto casi eufórico conviene no dejar de hacerlo.

La evaluación del ejercicio consiste en valorar las actitudes de cooperación y las dificultades, y su forma de solucionarlas hasta conseguir el objetivo.

Es momento de invitar a todos y a todas a pasar al salón para continuar con las actividades y “revisar lo que va sucediendo” en el grupo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Se promete que el resto de las actividades serán más “tranquilas” físicamente hablando pero de mucha profundidad e intensidad en la expresión de ideas y emociones. Ya se perfila el cierre de la sesión.

Se propone la técnica, “El corro de la tarde” que busca favorecer la autoestima y la cohesión grupal aprendiendo a pensar en positivo, reconociendo las cualidades, tanto de las personas del grupo como de la propia persona.

Todos y todas sentadas en círculo, el facilitador o facilitadora lo que cada persona tiene que decir.

A quien esté a la derecha se le dice alguna cosa positiva o cualidad que le haya gustado, ahora que se han conocido en el taller, “Empatía y comunicación dos competencias útiles para la mediación en la resolución positiva y noviolenta de los conflictos”, y a la persona de la izquierda se le ofrece algo de la propia persona, por ejemplo, amistad, compañerismo, cosas materiales, afectos, etc., así sucesivamente hasta que todos y todas se hayan expresado. No dejar ir la oportunidad de cuestionar sobre ¿qué tan fácil o difícil ha sido decir y escuchar cualidades?

Inmediatamente de terminar la última persona se propone la técnica, “La madeja” en donde también se trata de decir lo que aprecian de otras personas mientras se va tejiendo una telaraña, para favorecer la afirmación de las personas del grupo.

Aprovechando el mismo círculo que se hizo en la técnica anterior, se lanza una madeja de estambre (grueso), a alguien, sin soltar la punta. Al tiempo de lanzar la madeja, le dice a quien se la lanza algo positivo que le guste o valore de la persona a quien se la lanzó. Quien la recibe toma el estambre y lo lanza a alguien más diciéndole también lo positivo y así sucesivamente, sin soltar el hilo, tejiendo una telaraña, al final se pide una ronda de impresiones en “una palabra”.

El tramo final de la sesión y del taller inicia con esta técnica es de distensión y se llama “Esto es un abrazo” consiste en pasar dos mensajes en direcciones opuestas alrededor del círculo que se forma de pie por todo el grupo para aumentar el clima de término de las actividades

Todos y todas en círculo. Quien comienza, dice a la persona de su derecha “Esto es un abrazo” y se lo da, quien lo recibe le pregunta, ¿un qué?, y quien empezó le responde, “un abrazo” y se lo vuelve a dar, luego esa segunda persona le dice a la que sigue, “esto es un abrazo” y esta le pregunta, ¿un qué? Y la segunda también pregunta, ¿un qué?, y la primera dice un “abrazo” y se lo da, y quien sigue, responde a quien le preguntó un “abrazo” y también se lo da y la segunda hace lo mismo hasta que llega a donde va la orilla y esta última dice a la siguiente “esto es un abrazo y también antes de dárselo le preguntan ¿un qué?, y la misma pregunta se hace hacia atrás hasta que llega a quien empezó y ella responde “un abrazo” y lo da y ese abrazo regresa como

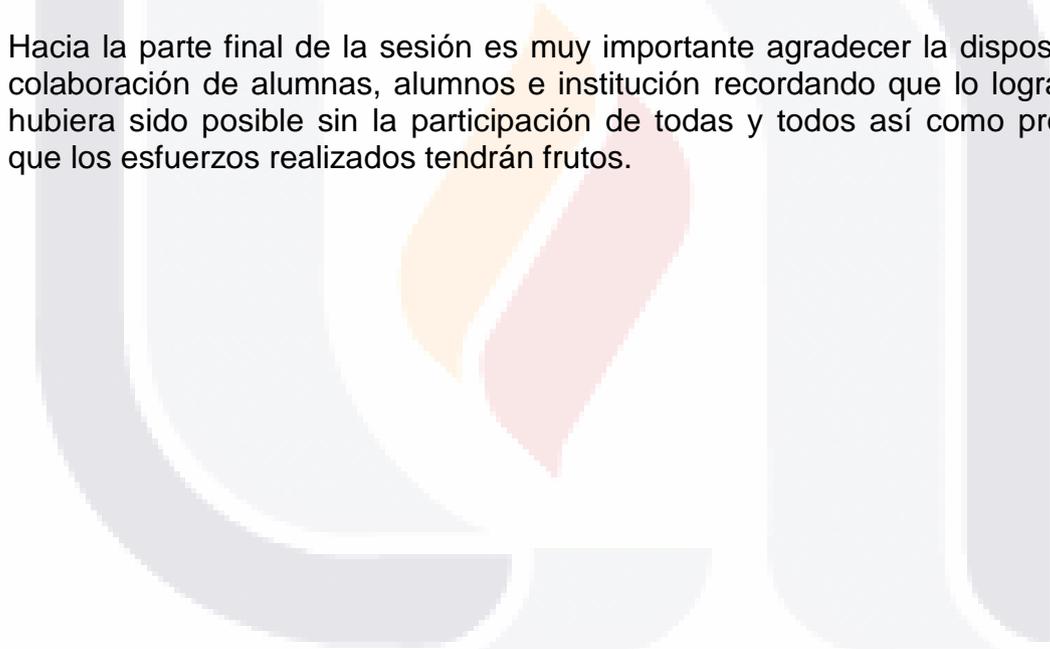
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

respuesta hasta donde va el orden y así sucesivamente. Es importante decir que el abrazo se transmite hacia la derecha, cuando se comprenda el ejercicio, se incorpora por el lado izquierdo, “un beso” y de la misma forma se dice “esto es un beso” y se desarrolla de la misma manera que el abrazo.

Todo el ejercicio es atractivo pero se torna más interesante cuando las dos muestras de afecto se encuentran entre los y las participantes generándose buen ánimo y cordialidad.

En “aprendizajes de la sesión” se trata de revisar los aprendizajes obtenidos, sobre todo socioafectivos, retroalimentándose a partir de los contenidos trabajados. Lo esperable es que paulatinamente se incorporen a este momento no solo los de la sesión, sino también los obtenidos a lo largo del taller, **“Empatía y comunicación, dos competencias útiles para la mediación entre pares: un caso en preparatoria”**, para ello se proporciona el o los instrumentos correspondientes que al ser contestados y compartidos, aportan su máximo beneficio en la comprensión de lo trabajado.

Hacia la parte final de la sesión es muy importante agradecer la disposición y colaboración de alumnas, alumnos e institución recordando que lo logrado no hubiera sido posible sin la participación de todas y todos así como prometer que los esfuerzos realizados tendrán frutos.



“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”

Ejercicio de autoevaluación de integrantes del grupo

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre su propio desempeño en esta sesión que se llama: “**A ver, cómo quedamos**”

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E**= Excelente, **MB**= Muy bien, **B**= Bien, **R**= Regular, **M**=Mal

¿Cómo estuve para...					
Situación	E	MB	B	R	M
-Contribuir en la construcción de un ambiente de confianza en el grupo					
-Participar con entusiasmo en las actividades propuestas					
-Respetar a las y los compañeros del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Expresar al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

Mi opinión sobre la sesión es: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**“EMPATÍA Y COMUNICACIÓN, DOS CAPACIDADES NECESARIAS PARA LA MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS: UN CASO EN PREPARATORIA”**

**Evaluando al facilitador**

**Presentación**

El siguiente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión, sobre el desempeño del facilitador en esta sesión que se llama: **“A ver, cómo quedamos”**

**Alumno/alumna.-** \_\_\_\_\_

**Instrucciones.-** Marque con una (X) en el espacio de la derecha, la respuesta que mejor describa su desempeño en la sesión.

Las claves son las siguientes: **E=** Excelente, **MB=** Muy bien, **B=** Bien, **R=** Regular, **M=** Mal

<b>¿Cómo estuvo para...</b>	<b>E</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>M</b>
<b>Situación</b>					
-Crear un ambiente de confianza en el grupo					
-Estimular la participación de los y las integrantes del grupo					
-Respetar los momentos de reflexión del grupo					
-Expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas”					
-Hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo					
-Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo					
-Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo					
-Preparar la reunión para garantizar su buen desarrollo					
-Distribuir adecuadamente el tiempo disponible					
-Mantener siempre presente el propósito de la reunión, para no salirse del tema					
-Exponer con claridad los contenidos a trabajar					
-Estar atento a las necesidades del grupo					
-Mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable					
-Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos					

El trabajo mejoraría si el facilitador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 6. Evaluación

La evaluación importa porque aporta información que permite comprender la práctica educativa y poder así reforzar y mejorar las actividades educativas.

Lo es también porque, ayuda a valorar los alcances del proceso en el conjunto en un espacio y sentido específicos.

“La evaluación está relacionada con todo el proceso educativo, no se puede concebir como diagnóstica, media o final, es en realidad un proceso estrechamente articulado al mismo quehacer educativo. Evaluar es reconocer valor que implica emitir juicios” (González, Edgar. 1997)

La evaluación es pues un aspecto fundamental, cualquier proceso conviene y debe ser evaluado. Esta metodología utiliza sus modalidades; la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

Los formatos utilizados se agregan en los anexos.

El taller fue evaluado con dos instrumentos uno fue de autoevaluación y el otro instrumento evaluaba el desempeño del facilitador.

Enseguida se presentan algunas expresiones relacionadas con la facilitación del taller. Hacia la segunda parte del instrumento es una especie de autoevaluación para la persona facilitadora.

- Se opinó que el ambiente creado en las sesiones permitió en muy buen nivel de confianza
- La estimulación de la participación de las y los integrantes del grupo fue valorada como muy buena
- Sobre el respeto a los momentos de reflexión, el grupo valoró que fue muy bueno.
- Sobre el expresar con claridad las propias opiniones, sin “imponerlas” el grupo lo valoró muy bien.
- El hacer preguntas que hagan profundizar y avanzar al grupo, aunque el grupo valoró bien, pero continuamente esas preguntas hacían que se invirtiera mayor tiempo del previsto.
- Aceptar respetuosamente la forma de expresión de cada integrante del grupo fue valorado como excelente
- Hablar con precisión y claridad al dar las instrucciones al grupo, fue valorado como bueno.
- En el estar atento a las necesidades del grupo, fue valorado como muy bueno.
- En el mantener un ánimo cálido, horizontal y agradable, fue valorado como excelente.

Puntos de vista manera de autoevaluación por parte del facilitador:

- Las sesiones fueron bien preparadas garantizando su buen desarrollo,

- La distribución fue la adecuada en relación con el tiempo disponible
- Aunque el propósito nunca se perdió algunos comentarios hacían que se ampliaran los temas
- Se expusieron con la mayor claridad posible los contenidos a trabajar
- Evaluar después de cada sesión expresando al final de la sesión los aprendizajes obtenidos fue una tarea intensa realizada con sistematicidad.



# CAPÍTULO IV

## “ALGUNOS RESULTADOS”

- Resultados finales
- Evaluación del taller

**1.- Resultados finales**

El instrumento se aplicó a un total de 30 participantes dando como resultado información de amplio valor al término del desarrollo del taller. En algunos casos no aparecen 30 respuestas debido a que hubo cuestiones que algunos y algunas decidieron no contestar:

Esta aplicación se realizó al subgrupo referido del grupo del V semestre del bachillerato pedagógico del Centro de Estudios de Bachillerato Lic. “Jesús Reyes Heróles”. El grupo completo lo integran 53 participantes pero el subgrupo que tomó el taller **“Empatía y Comunicación, dos capacidades necesarias para la mediación en los conflictos: un caso en preparatoria”**, lo integraron 30 personas.

La distribución de frecuencias que se presenta en los cuadros siguientes muestra las tendencias existentes en el grupo en relación con el indicador en cuestión.

También se presentan las claves de respuestas posibles:

- S= Siempre
- CS= Casi Siempre
- AV= Algunas veces
- N= Nunca
- TG= Total general.

<b>1.1.- Lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos</b>					
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>	<b>TG</b>
1. Los conflictos no se resuelven solo se regulan	1	10	15	4	30
2. La mediación es la mejor forma de solucionar un conflicto	11	6	10	3	30
3. Mediar implica la intervención de quienes contienden y el mediador o mediadora	12	13	4	1	30
4. Cualquier persona puede mediar en un conflicto	7	8	14	1	30
5. Las contradicciones en las necesidades e intereses originan los conflictos	10	11	8	1	30

Al parecer en *“lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos”*, hay una mayoría que considera que los conflictos *“no se resuelven solo se regulan”* y también que casi *“cualquier persona puede mediar en un conflicto”*, y que ello *“implica la intervención de quienes contienden y el mediador o mediadora”*.

Esto podría significar que, sí se intuye que los conflictos auténticamente aparecen cuando existe un antagonismo de intereses y necesidades, y con mayor claridad se descubre que la mediación constituye una de las mejores, si no es que la mejor, forma de solucionarlos, se puede interpretar que en sus conocimientos existe información más clara en relación con el tema.

<b>1.2.- Utilidad de la mediación en los conflictos</b>					
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>	<b>T</b>
6. En la mediación todas y todos se salen con la suya	2	3	17	6	28
7. La mediación sirve a las partes que contienden y a todo su entorno	8	11	9	1	28
8. Una actitud mediadora es respetuosa aún frente al desacuerdo	13	7	9	1	30
9. La mediación ayuda en donde haya conflictos interpersonales	12	9	8	1	30
10. El mediador o mediadora debe ser aceptada por las partes que contienden	15	3	11	1	30

En cuanto a la *“utilidad de la mediación en los conflictos”*, las coincidencias reflejan que *“una actitud mediadora es respetuosa aún frente al desacuerdo”* y que conviene que *“el mediador o mediadora sea aceptado o aceptada por las partes que contienden”*, pues además de mejorar las relaciones interpersonales también mejora *“a todo su entorno”*.

Se devela aquí que sí se encuentra útil a la mediación a la hora de enfrentar un conflicto, mostrando con realidad que tampoco sirve para todo y para siempre. Eso hace que no se llegue a suponer que la perspectiva de la *“Resolución noviolenta de los conflictos”* es la panacea frente a la realidad cotidiana.

<b>1.3.- Lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos</b>					
<b>Situación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>	<b>T</b>
11. Si se ejercitara más la mediación siempre seríamos felices	7	11	8	3	29
12. Las relaciones interpersonales mejoran cuando se ejercita la mediación	9	10	8	2	29
13. Los conflictos interpersonales se podrían resolver mediando	5	11	13	0	29
14. Cuando se aprende a mediar se puede ayudar los y las demás a resolver sus conflictos	15	10	5	0	30
15. La mediación se puede aplicar a todos los contextos de la vida	10	13	4	2	29

En lo referente a *“lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos”*, la tendencia es a que *“casi siempre”* *“los conflictos interpersonales se podrían resolver mediando”* y que *“cuando se aprende a mediar se puede ayudar los y las demás a resolver sus conflictos”* pues la mediación *“se puede aplicar a todos los contextos de la vida”* mejorando sustancialmente *“las relaciones interpersonales”*.

Se encuentra que la mediación si puede contribuir a mejorar las relaciones interpersonales que frecuentemente presentan conflictos aunque, se cuestiona y con bastante razón el hecho de que se alcance plenamente la felicidad al mediar en los conflictos.

#### **1.4.- Comentarios a las respuestas**

Los “comentarios a las respuestas”, fueron a grandes rasgos los siguientes:

##### **Dimensión I**

##### **“Lo que se conoce sobre mediación en la resolución de conflictos”**

- “Es la manera de solucionar los conflictos”,
- “A veces somos los responsables de los conflictos”
- “Que usen la mediación quienes tengan un problema”

##### **Dimensión II**

##### **“Utilidad de la mediación en los conflictos”**

- “La mediación se necesita”,
- “La mediación puede ayudar”
- “El mediador debe ser neutral, que no esté a favor de nadie”

##### **Dimensión III**

##### **“Lo que se mejoraría con la mediación en los conflictos”**

- “Si aprendiéramos a mediar..., otra cosa sería”
- “No sabemos resolver los conflictos”.
- “Como que si podríamos mejorar...”
- “Como que es fácil y difícil la mediación”

#### **1.5.- Algunas deducciones**

De lo expresado en los comentarios se pueden hacer algunas deducciones:

Es más o menos evidente que hace falta implementar cursos y talleres sobre mediación en este caso en el nivel de bachillerato.

En las escuelas hay infinidad de conflictos y por lo tanto ofrecen la inmejorable oportunidad para la formación en el tema y potenciar desde ahí nuevas formas de convivencia constructiva, aunque no hay que olvidar que casi automáticamente la palabra conflicto provoca algunas resistencias y o temores para convivir con él. Es entonces una excelente oportunidad de tomar conciencia de la necesidad de aprender a resolver los conflictos estableciendo compromisos y acuerdos.

Una visión del conflicto también podría ser esta, que durante este, es cuando las partes que contienden más cercanas se encuentran, es necesario capitalizarla como una auténtica y a veces única oportunidad para tomar la cuota de responsabilidad que corresponde a cada quien, manifestando actitudes y comportamientos que fortalezcan la interacción a partir de la resolución positiva y no violenta de los conflictos.

Existe en la vida cotidiana una amplia y compleja variedad de conflictos, de lo que se carece es de la formación idónea para hacer de la mediación un instrumento de fortalecimiento personal y social.

En cuánto a lo que se entiende por **mediación**, aparecieron palabras e ideas como las siguientes:

- |                   |                         |                         |
|-------------------|-------------------------|-------------------------|
| -Proceso          | -Acuerdo, conformidad   | -Solución               |
| -Neutral          | -Relación con los demás | -Solución               |
| -Buscar solución  | -Interacción            | -Situaciones diferentes |
| -Los involucrados | -Ayudar                 | -Punto de equilibrio    |

Hubo buenas perspectivas para desarrollar esta MINE pues, existieron indicadores en las respuestas obtenidas que alientan a seguir adelante con este esfuerzo.



# **CAPÍTULO V**

## **“PARA CONCLUIR”**

- Conclusiones
- Bibliografía

## 1. Conclusiones

Después del trabajo realizado se pueden hacer algunas conclusiones:

Es necesario aumentar la oferta de formación para la mediación en la resolución noviolenta de los conflictos, en este caso en el nivel de bachillerato.

En las instituciones educativas existen infinidad de conflictos, que son la materia prima de formación en este tipo de propuestas por tanto, existe la inmejorable oportunidad para la formación en el tema y potenciar desde ahí nuevas formas de convivencia constructiva.

El periodo del taller no fue suficiente para que la palabra conflicto dejara de provocar algunas resistencias y/o temores para convivir con él.

Desde una visión constructiva del conflicto, se debe decir que durante este, es cuando las partes que contienden más cercanas se encuentran.

Es necesario aprender a capitalizar el conflicto como una auténtica y a veces única oportunidad para tomar la cuota de responsabilidad que corresponde a cada parte.

La resolución de conflictos requiere, manifestar actitudes y comportamientos que fortalezcan la interacción a partir de los mismos.

Costó trabajo ver a la mediación como un instrumento de fortalecimiento personal y social.

Hubo buenas perspectivas para desarrollar esta MINE pues, existieron indicadores en las respuestas obtenidas que alientan a seguir adelante con este esfuerzo en muchos más espacios formativos.

## 2. Bibliografía

-Alba Olvera, Ma. de los Ángeles: (1994): **“Manual para Coordinadores de Talleres del programa de EPDH”**, AMNU-ILCE, México, D.F.

-Alba Olvera, Ma. de los Ángeles y Greta Papadimitriou: (1995): **“Fundamentos de la formación en los valores de la paz y el respeto a los derechos humanos desde el ámbito escolar en Democracia, pedagogía y derechos humanos”**, CEAAL-Red Latinoamericana de EPDH, Perú.

-Bandura, Albert y Richard H. Walters: (1982): **“Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad”** Alianza Editorial, España.

-Cascón, Paco y Carlos Beristain: (1995): **“La Alternativa del Juego”**, AEDH, Aguascalientes, México.

-Cascón, Paco: (1994): **“La Alternativa del Juego II”**, AEDH, Aguascalientes, México.

-Cascón Soriano, Paco y Greta Papadimitriou Cámara: (2000): **“Resolución Noviolenta de los conflictos”**, Guía Metodológica, La guía en el mecate 1, Ed. El perro sin mecate, México.

-Cascón Soriano, Paco y Greta Papadimitriou Cámara: (2005): **“Resolución Noviolenta de los conflictos”**, Guía Metodológica, Mc. Graw Hill, México. D.F.

-CNDH: (2002): **“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”**, México.

-Delval, Juan: (1994): **“El desarrollo Humano”**, Ed. Siglo veintiuno, México-España.

-Figueroa, Julia y Maribel Gálvez: (2005): **“La mujer y la Biblia y su buena nueva”**, Vicaría de Pastoral Social, Arzobispado de Santiago de Chile.

-González, Edgar et al: (1997): **“Evaluación de programas de educación ambiental”**, Ed. UNAM, México.

-Hersh, R. et al: (1979): **“El crecimiento Moral de Piaget a Kohlberg”**, Ed. Narcea, Madrid, España.

-Huerta, José: (1985): **“La Clasificación de los Objetivos de Aprendizaje: Su función y utilidad”**, Ed. Trillas, México.

-Jares Xesús R: (2001) **“Educación y conflicto”**, Guía de educación para la convivencia, Ed. Popular, Madrid, España.

-Landeros Aguirre Leticia y Silvia Conde Flores: (2001): **“Formación Cívica y Ética Ciudadana”**, Manual 11 de Actualización Docente, AMCD-Amnistía Internacional México.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

-Landeros Aguirre Leticia y Silvia Conde Flores: (2001): **“Formación Cívica y Ética Ciudadana”**, Manual 12 de Actualización Docente, AMCD-Amnistía Internacional México.

-Latapí Sarre Pablo: (1998): **“Un siglo de educación en México I”**, Fondo de Cultura Económica, México.

-Latapí Sarre Pablo: (2003): **“El debate sobre los valores en la escuela mexicana”**, Fondo de Cultura Económica, México.

-Martín Alonso: (1972): **“Diccionario del Español Moderno”**, Ed. Tolle Lege. Aguilar, España.

-Martín Alonso: (1958): **“Enciclopedia del Idioma”**, Tomos I, II. Ed. Aguilar. Madrid, España.

-Mc Neil Elton B: (1965): **“La naturaleza del conflicto humano”**, Fondo de Cultura Económica, México.

-Ortíz García María Elena y Greta Papadimitriou Cámara: (2001): **“Educación en Derechos Humanos”**, Guía Metodológica, La guía en el mecate 2, Ed. El perro sin mecate, México.

-Ortíz García María Elena et al: (2001): **“Derechos Humanos y Seguridad Pública”**, Guía Metodológica, La guía en el mecate 3, Ed. El perro sin mecate, México.

-Papadimitriou Greta et al: (1998): **“Manual para la aplicación del Programa de Educación en los Valores de la Paz y los Derechos Humanos, (Nivel primaria)”**, AMNU-ILCE, México, D.F.

-Papadimitriou, Greta (comp): (1994): **“Educación para la Paz y los Derechos Humanos”**, Antología. AMNU-ILCE, México, D.F.

-Papadimitriou Greta y Sinú Romo: (2004): **“Capacidades y competencias para la Resolución Noviolenta de Conflictos”**, Mc. Graw Hill, México. D.F.

-Papadimitriou, Greta (coord): (1998): **“Educación Para la Paz y los Derechos Humanos”**, FOMES, UAA, AMNU, El perro sin mecate, Aguascalientes, México.

-Papalia Diane E: (1992): **“Desarrollo Humano”**, Mc. Graw Hill Interamericana, S.A. Santa Fé de Bogotá Colombia.

-Real Academia de la Lengua Española: (1992): **“Diccionario de la lengua Española”**, Vigésimo primera edición, Madrid, España.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

-Rogers R. Carl: (1982) **“Terapia, personalidad y relaciones interpersonales”** Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires

-Rogers R. Carl: (1984): **“Grupos de Encuentro”**, Amorrortu Editores, Buenos Aires

-Romo Sinú y Greta Papadimitriou Cámara: (2004): **“Sistema Sexo-género”**, guía metodológica, CDHDF, El perro sin mecate, México, D.F.

-Schmelkes, Silvia, et. al: (1995): **“Educación y Derechos Humanos”**, Colección Aprendamos No. 30: Instituto de Educación de Aguascalientes, Aguascalientes, Ags.

-Valenzuela y Gómez Gallardo María de Lourdes et al: (2003): **“Contra la violencia, eduquemos para la paz”**, Carpeta Didáctica para la resolución creativa de los conflictos, Grupo de Educación Popular con Mujeres, A.C. (GEM), México, D.F.

-Zavala Peñaflo, César: (2005): **“Habilidades de comunicación”**, Apuntes de la Maestría en Educación en la materia. “Estrategias para la intervención individual en Orientación Educativa”.

