



KIT DE INICIACIÓN



IDEAS, RECURSOS Y MÉTODOS PARA
LA COMUNICACIÓN NO VIOLENTA
Y LA GESTIÓN DE CONFLICTOS
EN GRUPOS DE IGUALES



IFM-SEI



Co-funded by
the European Union

KIT DE INICIACIÓN

PEACE  COMMUNICATORS

Ideas, recursos y métodos para la comunicación no violenta y la gestión de conflictos en grupos de iguales

<p>★ REDACCIÓN EVAN SEDGWICK-JELL</p>	<p>★ CORRECCIÓN Y EDICIÓN RUBA HILAL Y PIA ŠLOGAR</p>	<p>★ COORDINACIÓN PIA ŠLOGAR</p>
<p>★ PERSONAS COLABORADORAS DEA BAKASHVILI, ŽAKLIN FERENCEK, OLHA FORMODA, IRIS GARCIA SANTOS, EMA GLOBOVNIK, RUBA HILAL, ELIZA JONES, SAMO KAVČIČ, MICKEY LOWE, JAMI OJALA, GEMMA SOLANS RODRIGUEZ Y PIA ŠLOGAR</p>		
<p>★ TRADUCCIÓN ABOU BAKAYOKO Y SHESICA PAEZ GULARTE</p>	<p>★ DISEÑO GRÁFICO, ILUSTRACIONES Y MAQUETACIÓN ÁLVARO FERREIRA Y FABI MONTIEL KLEINER</p>	



Este manual tiene una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual. Usted es libre de copiar, distribuir, mostrar y ejecutar el conjunto de herramientas siempre que se mencione la fuente, no se utilice con fines comerciales y, si altera, transforma o construye a partir de este documento, distribuya la obra resultante únicamente bajo una licencia idéntica a la presente.

Rue Joseph II 120 / 1000 Brussels, Belgium

office@ifm-sei.org / www.ifm-sei.org

Esta publicación ha sido elaborada por IFM-SEI con el apoyo de la Fundación Europea de la Juventud del Consejo de Europa. Esta publicación no refleja necesariamente la posición oficial del Consejo de Europa.

Publicación cofinanciada por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y las opiniones expresadas son únicamente las de la o las personas autoras y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Ejecutiva en el ámbito de la Educación y la Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA son responsables de ellas.



Co-funded by
the European Union

★ **CONTENIDO**

- 3** — **¿QUÉ ES EL CONFLICTO?**
- 5** — **INTRODUCCIÓN A
LA COMUNICACIÓN NO VIOLENTA**
- 7** — **MAPAS DE ACCIÓN - IDEAS PARA
LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**
- 11** — **ESTILOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS**
- 13** — **ESCENARIOS DE CONFLICTO**
- 18** — **MASCULINIDAD Y CONFLICTO**
- 20** — **ESTRUCTURAS DE EQUIPO Y CONFLICTOS**
- 22** — **¿PUNTO DE NO RETORNO?
MEDIACIÓN EN SITUACIONES EXTREMAS**
- 23** — **EL CONFLICTO DE CERCA**
- 24** — **CONFLICTO DEL ICEBERG
EMOCIONES Y RELACIONES EN
LOS CONFLICTOS**

¿QUÉ ES EL CONFLICTO?

El conflicto no es sólo la ausencia de guerra. Los conflictos que vemos en las noticias suelen ser violentos: invasiones, guerras, opresiones de unos grupos a otros... ¿Pero qué ocurre con el conflicto cotidiano? El conflicto no es sólo aquél que tiene lugar entre grupos de personas con armas, sino también el que ocurre en las aulas, en los hogares y en los lugares de trabajo; el que tiene lugar entre personas como tú y yo.

Aprender a resolver los conflictos entre las personas y los grupos sociales no resolverá los grandes conflictos geopolíticos que hemos nombrado, puesto que son extensos y complejos y necesitan soluciones políticas, no sólo personales.

Sin embargo, como organizaciones de IFM-SEI y educadores y educadoras para la paz, creemos que entender y ser capaces de actuar en términos de conflictos interpersonales puede ser clave en la creación de culturas de paz.

La comprensión del conflicto es el reconocimiento de la complejidad incluso del conflicto más aparentemente sencillo entre dos personas. Reconocer que somos capaces de enfrentarnos a la presencia, a menudo aterradora, del conflicto en nuestras vidas personales, nos hace más valientes a la hora de enfrentarnos al conflicto de manera política. Esto nos permite trabajar mejor de manera conjunta para conseguir los objetivos de paz y socialismo de IFM-SEI.

Toda guerra es un conflicto, pero no todo conflicto es una guerra. Hay muchas causas diferentes para cada conflicto, pero una de las principales razones del conflicto es el echo de no estar dispuesto o dispuesta a aceptar las realidades de las demás personas.

Este recurso ha sido desarrollado por los y las miembros de IFM-SEI para dar luz a esta complejidad y dar un paso hacia la valentía de crear paz y enfrentarnos al conflicto en nuestro día a día; con la esperanza de que esto llegue a nuestros y nuestras miembros y jóvenes y puedan ser ellos y ellas las responsables de construir culturas de paz.

★ ¿CÓMO USAR ESTE KIT DE INICIACIÓN?

El presente Kit de Iniciación contiene una serie de actividades para explorar los conflictos interpersonales con los grupos. Las actividades no se han cronometrado, duración de cada una dependerá de cómo se utilicen y del tamaño del grupo. En general, cada actividad debería proporcionar entre una hora y dos horas de contenido, y en las descripciones se incluyen a menudo posibilidades de ampliarlas y profundizar en los temas.



Este toolkit es una continuación del trabajo de IFM SEI sobre los conflictos, y representa un complemento del toolkit Construyendo Puentes (Building Bridges), que se centra en los conflictos a gran escala y geopolíticos y, en el enfoque de nuestra organización sobre la educación para la paz y los conflictos.

Estos dos enfoques representan también dos caras de la misma moneda: (en un sentido experiencial) la formación en resolución de conflictos a nivel interpersonal puede permitir a los niños, niñas y jóvenes confiar en que también es posible la resolución de conflictos a nivel internacional.

INTRODUCCIÓN A LA

COMUNICACIÓN

NO VIOLENTA

LA **COMUNICACIÓN NO VIOLENTA** es un método para entender cómo pueden surgir los conflictos cuando las personas tienen necesidades diferentes, especialmente en los casos en que estas necesidades se pasan por alto, por un lado, y no se expresan claramente, por otro.

SUS COMPONENTES CLAVE SON:

- ★ **OBSERVACIONES:** ¿Qué ocurre en una situación de conflicto? No se trata de señalar que una persona está siendo mala y otra está siendo maltratada, sino de, en la medida de lo posible, realizar una interpretación neutral de qué está pasando.
- ★ **SENTIMIENTOS:** Es importante intentar describir lo más claramente posible cómo nos hace sentir una situación. Hay muchas palabras para hacerlo, así que hay que intentar ser lo más precisos y precisas posible, o utilizar varias palabras para describir sentimientos complejos. Debemos concentrarnos en explicar nuestros propios sentimientos y escuchar a las demás personas nombrar los suyos.
- ★ **NECESIDADES:** Los conflictos suelen deberse a necesidades no reconocidas. ¿Cuáles son tus necesidades en esta situación? ¿Han sido satisfechas? Si no es así, ¿por qué no, y qué podría cambiar para hacerlo posible sin comprometer las necesidades de las demás personas?
- ★ **PETICIONES:** Tomando este último punto sobre "lo que podría cambiar", formula peticiones a las demás personas en esta situación que consideres que podrían llevar a que tus necesidades sean más reconocidas. Sé consciente de que una

petición es algo que puede responderse con un "no" y que la negociación entre tus necesidades traducidas en peticiones, y las necesidades y los límites de las demás personas es un proceso delicado. Haz que tus peticiones sean concretas y factibles para las demás personas.

PASO 1 Haz una lluvia de ideas sobre las situaciones en las que alguien grita a otro con ira en un conflicto:

★ ¿De qué trata el conflicto?

★ ¿Qué dicen?

PASO 2 Reproduce estos conflictos en parejas y anima a los y las participantes a actuar como si estuvieran muy enfadados y enfadadas o frustrados y frustradas.

PASO 3 Pídeles que reformulen la respuesta de enfado utilizando los elementos anteriores de la comunicación no violenta.

PASO 4 Discute con todos los y las participantes al final si les parece un enfoque útil para los conflictos.

PASO 5 Termina con una breve actividad para calmar al grupo y deshaceros de los "papeles de enfado" que los y las participantes han estado representando.

Podría ser:

★ Una simple actividad en la que los y las participantes sacuden sus extremidades y diferentes partes de su cuerpo para "sacudirse" el papel.

★ Una meditación guiada en la que la persona educadora guía al grupo para que se desprenda de sus papeles con los ojos cerrados.

★ Una sencilla actividad de cierre agradable y tranquila, como un círculo de masaje.

MAPAS DE ACCIÓN

IDEAS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Utiliza estos mapas de acción para debatir o bien sobre el impacto personal, local y global de las acciones históricas que aparecen en ellos o bien sobre las situaciones de conflicto que las personas del grupo planean llevar a cabo.

Recoge las repercusiones a distintos niveles y, a continuación, discute los obstáculos que se oponen a ellas y cómo se podrían superar.

Estos ejemplos fueron creados por un grupo de jóvenes que discutieron sobre la resolución de conflictos.





A | DEMOSTRACIÓN PARA LA LIMPIEZA DEL RÍO DNIPRO



IMPACTO PERSONAL:

Confianza, experiencia, sentimiento de pertenencia, empoderamiento, ampliación del conocimiento sobre el tema.



IMPACTO LOCAL:

Renovación del sistema de limpieza local, inspecciones en las fábricas, jornadas de limpieza comunitaria, señalamiento de las fábricas que contaminan el río, conexión entre personas y organizaciones.



IMPACTO GLOBAL:

Destacar el problema a nivel mundial, difundir la concienciación, animar a la gente a actuar, la naturaleza.



IMPACTO PERSONAL:

Fue detenida, se sintió empoderada y poderosa al ver que otras personas la apoyaban, se enfadó con la sociedad y los sistemas, antecedentes penales permanentes, opresión.



IMPACTO LOCAL:

Opresión, más desigualdad, disturbios por la igualdad, otras detenciones, violencia hacia las personas negras, violencia hacia la policía, protestas para liberarla, sentido de comunidad, boicot a los autobuses, una comunidad dividida, cambio en el KKK, creó un movimiento.



IMPACTO GLOBAL:

Las leyes y la conducta cambiaron en todo el mundo; el odio, las películas, la música, el icono, las lecciones de historia, las opiniones más fuertes, el precedente, una comunidad dividida, inspiró otros movimientos, más igualdad, la opresión, los programas de televisión, el cambio en la policía de EE.UU., el mes de la historia negra, la inspiración, los votos para las personas negras, una buena canción popular, el movimiento global, el racismo continuo todavía hoy, la protesta mundial.



IMPACTO PERSONAL:

Ver documentales, concienciar hablando con amigos y amigas, comprar un libro, participar en talleres similares sobre educación para la paz.



IMPACTO LOCAL:

Reuniones de grupos temporales, crecimiento de la red, personas que adquieren conocimientos emocionales, organización de talleres propios.



IMPACTO GLOBAL:

Se ha convertido en una práctica generalizada en las escuelas y en una norma social en todo el mundo.

ESTILOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS

PASO 1 Presenta a los y las participantes un conflicto que tengan que representar o pídeles que inventen uno a partir de sus propias experiencias.

PASO 2 Pídeles que muestren diferentes ejemplos de formas de intervenir en un conflicto en un rol playing; no tienen que ser sólo las que ellos y ellas considerarían buenas intervenciones, sino también las que podrían empeorar las situaciones y ser contraproducentes.

PASO 3 Si temes que los y las participantes sólo se inclinen por uno o dos estilos, asignales papeles.

PASO 4 Después del juego de simulación, presenta a los y las participantes el gráfico de gestión de conflictos y repasa con ellos y ellas cada uno de los estilos de gestión de conflictos.



Fuente: courses.lumenlearning.com/wm-organizationalbehavior/chapter/conflict-management-styles

PASO 5 | A continuación, diles que se posicionen en el gráfico sobre cómo reaccionaron/desempeñaron su papel en el conflicto.

Cuando se posicionen, hazles las siguientes preguntas

- ★ ¿Por qué te has posicionado como lo has hecho?
- ★ ¿Cómo te has sentido en tu papel?
- ★ ¿Refleja el cómo has actuado el cómo reaccionarías normalmente ante una situación de conflicto?
- ★ Si no, ¿cómo reaccionarías normalmente?



ESCENARIOS

DE CONFLICTO

Los siguientes escenarios son escenas que representan ejemplos de conflictos que han ocurrido durante las actividades del IFM-SEI.

Utilízalos como base para desarrollar tus propias escenas. Leedlas de manera conjunta y luego responde a las preguntas:

- ★ ¿Qué situaciones similares a ésta han vivido las personas presentes?
- ★ Por medio de una lluvia de ideas, recoge todos los detalles posibles.
- ★ Pide a las distintas personas miembros del grupo que asuman los papeles de la escena; deben tardar un poco en meterse en el personaje.
- ★ Representen la escena, los que no asuman un papel pueden observar o adoptar el papel de alguien que intente mediar e intervenir en el conflicto.
- ★ Representen las escenas varias veces para que el grupo pueda intentar diferentes estrategias.
- ★ Termina con una conversación sobre los puntos fuertes y débiles de los diferentes enfoques.

A continuación encontrarás ejemplos de pasos inmediatos, pasos posteriores y consejos. Comprueba si puedes desarrollarlos para cada una de las escenas:

★ **PASOS INMEDIATOS:**

- 1 | Desescalar la situación separando a las partes implicadas en un conflicto.
- 2 | Mantener conversaciones individuales y una conversación en la que participen ambas partes.
- 3 | Sesión colectiva.

★ **PASOS POSTERIORES:**

- 1 | Reconocer la falta de información y de fluidez de la conversación.
- 2 | Reevaluar las prácticas y el flujo de información.

Asegurarse de que todas las personas líderes reciban toda la
- 3 | información necesaria de antemano y de que cuando se inicie un evento, todos y todas estén en la misma página.

CONSEJOS:



ASEGURARSE DE QUE TODAS LAS PERSONAS LÍDERES TIENEN UNA BUENA COMUNICACIÓN.

IMPLEMENTAR REUNIONES DIARIAS.

ASEGURARSE DE QUE TODOS Y TODAS TIENEN TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA, ESPECIALMENTE SOBRE LOS NIÑOS Y NIÑAS QUE TIENEN NECESIDADES DE ACCESO.

★ **ESCENARIO I:**

CONFLICTO INTERPERSONAL

★ **ENTORNO: UN CAMPAMENTO DE VERANO LOCAL**

★ **CONTEXTO:**

Dos participantes se pelearon porque debían compartir una tienda de campaña. Había antecedentes de acoso en ambos casos. La persona líder responsable de compartir la tienda no estaba informada de los casos anteriores.

Una de las personas participantes no estaba contenta con una situación y se molestó. Esto le llevó a dar un puñetazo a otra persona participante. Existían problemas de comportamiento en ambas personas participantes y aquella que golpeó a la otra tenía un grado de TDAH grave, lo que le hacía enfadarse en un momento dado.

Durante el altercado no estaba presente ninguna persona líder. La persona participante que recibió el puñetazo fue a contárselo a una persona líder. Se separó a las personas implicadas para gestionar la situación. A continuación, se mantuvo una conversación por separado con cada una de las partes. Después se mantuvo otra conversación de forma colectiva con ambas partes.

Una vez resuelto el asunto, se tuvo una sesión al día siguiente con todas las personas participantes sobre el asunto y que la violencia nunca es aceptable, proporcionando también herramientas y ayuda a este tipo de situaciones.

★ **ESCENARIO 2:**

**DISCUSIÓN SOBRE LA ALIMENTACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN -
DESACUERDO CON UNA PERSONA COCINERA**

★ **ENTORNO: UN CAMPAMENTO IFM-SEI**

★ **CONTEXTO:**

La persona cocinera ha supervisado la cocina durante 40 años de campamentos. Tres cuartas partes de las delegaciones del pueblo tienen personas líderes que se conocen y ya han acampado de manera conjunta muchas veces. Una de las personas adultas tiene diabetes basada en la insulina. La persona encargada de la cocina tiene una diabetes basada en el azúcar. Una de las personas adultas ha trabajado en una empresa de catering y en restaurantes y una de las personas líderes más jóvenes es chef.

La persona encargada de la cocina holgazaneaba cuando otras personas debían estar a cargo. Esto se debía al poder. Cuando las demás personas tomaban el mando, ella anulaba las decisiones tomadas. A continuación, se volvía poco profesional, haciendo comentarios malintencionados a las partes.

El primer problema fue con la persona adulta diabética. La comida que se le proporcionaba no satisfacía sus necesidades, poniendo en riesgo su salud. La persona encargada de la cocina tenía el otro tipo de diabetes y se negó a intentar comprenderla. La persona adulta gritó a la persona encargada de la cocina.

El segundo problema fue con una persona joven de 20 años. La persona encargada de la cocina la conocía desde que esta era un bebé y infantilizándola no la respetaba. Cuando le tocó cocinar al chef joven, este cambió el menú para que fuera más inclusivo y agradable. La persona encargada de la cocina hizo comentarios que no eran respetuosos. Criticaba la forma de trabajar del segundo.

El tercer problema fue que la persona adulta ayudaba a cocinar todas las comidas. La persona responsable de la cocina no le respetó. La persona adulta se cortó el dedo y la responsable de la cocina se negó a ayudar. Esto provocó que la persona joven de 20 años hablara con la persona responsable de la cocina sobre sus acciones generando un malestar generalizado.

★ **ESCENARIO 3:** **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

★ **ENTORNO:** UN CAMPAMENTO DE VERANO LOCAL

★ **CONTEXTO:**

Había una persona participante abiertamente gay, que hablaba de su sexualidad. Otras personas participantes de su grupo, por ejemplo, escondían su botella de agua y estaban visiblemente molestas con esta persona. Decían que era lo único de lo que hablaba. Una persona participante que no participó en el acoso les dijo a estos que tenían que devolver la botella y más tarde se lo dijo a la persona líder.

MASCULINIDAD

Y CONFLICTO

PASO

1

Reúna imágenes de revistas o tome una pila de revistas, los y las participantes deben buscar imágenes de género (aquellas imágenes donde se representa aparentemente hombres o mujeres). Haced las siguientes preguntas:

- ★ ¿Cuáles son las diferencias en cómo se muestran hombres y mujeres?
- ★ ¿Qué cualidades asociarías con estas representaciones?
- ★ ¿Cómo influirían estas representaciones de género en las actitudes hacia el conflicto?

PASO

2

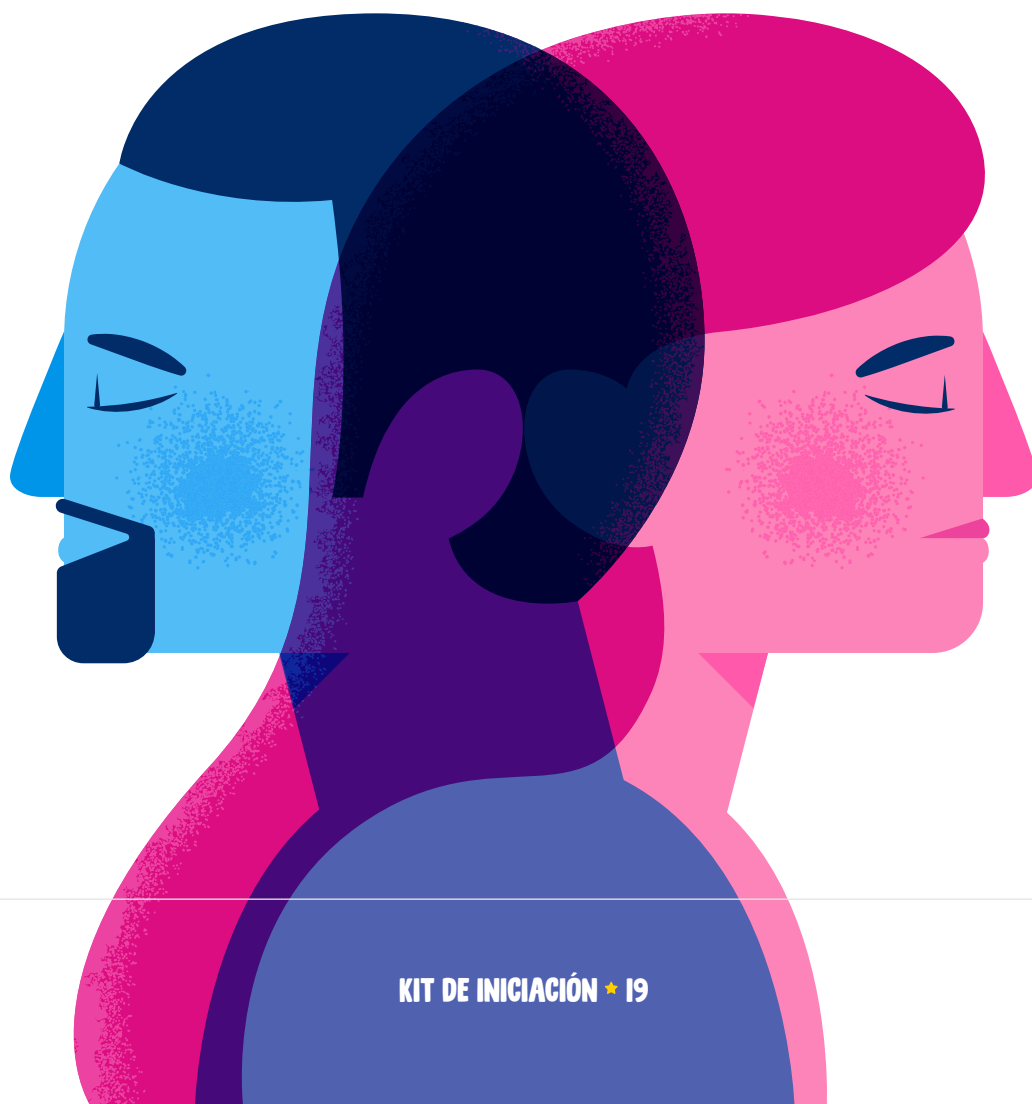
Lea la siguiente definición y discuta las formas en que se pueda permitir un espectro de expresiones de género en nuestra vida cotidiana y trabajo educativo.

MASCULINIDAD HEGEMÓNICA (DEFINICIÓN):



Hegemónico es una palabra que significa que algo, por ejemplo, una idea o un grupo en particular, es culturalmente dominante respecto de otros. La masculinidad hegemónica es una expresión que usamos para hablar de la forma en que a menudo se enseña (a través de las instituciones, la cultura y la familia) que hay una forma particular de expresar la masculinidad, de ser hombre, y que todas las demás valen menos.

Este tipo hegemónico de masculinidad también está definido por una gran cantidad de rasgos en oposición a la feminidad (ser mujer); cualidades como ser agresivo, fuerte, resolutivo, no mostrar emociones y ocupar un puesto importante o ganar mucho dinero. Otras formas de masculinidad, aquellas que implican mostrar emociones o realizar tareas de cuidado, en la sociedad reciben menos valor y se consideran secundarias. La idea de que hay una sola forma de ser hombre impide un espectro de expresión de género, y también margina a las mujeres, a los hombres queer y personas no binarias.



ESTRUCTURAS DE EQUIPO Y CONFLICTO

En esta actividad se consideran las causas estructurales de los conflictos interpersonales y puede ser particularmente útil para personas que trabajan en contextos grupales, o para la reflexión de un grupo en particular.

El conflicto en un grupo es muy normal y, como hemos estado explorando en este toolkit, forma parte de la vida de cualquier proceso cooperativo. Cuando hablamos de procesos grupales, para las diferentes fases usamos el modelo: Formación, Tormenta, Normalización, Ejecución.

La formación es la fundación del grupo, a la que generalmente le siguen conflictos (tormentas) a medida que entran en contacto diferentes personalidades, necesidades y estilos de trabajo. La siguiente fase es la etapa de normalización, mediante la cual se alcanzan las normas de trabajar de manera conjunta y los compromisos. Y luego, con suerte, termina en la etapa de actuación, donde el grupo puede trabajar de manera conjunta para lograr sus objetivos.

Esta actividad tiene como objetivo ver las razones estructurales de ciertos conflictos, pero es importante recordar que el conflicto es muy normal en un proceso grupal, por lo que no deseamos deshacernos de él, sino negociarlo con éxito dejándole espacio.

PASO 1 | Dibuja un gráfico con dos ejes, uno marcará niveles de estrés y el otro marcará circunstancias (ver ejemplo).

PASO 2 | Realizad una lluvia de ideas sobre una serie de cosas que podrían estresar más a un grupo de personas (estos pueden ser eventos, circunstancias o problemas cotidianos).

PASO 3

Coloca los resultados de la lluvia de ideas a lo largo del eje de las circunstancias y luego decidid de manera conjunta cómo estos diferentes ítems afectan los niveles de estrés moviendo la línea, hacia arriba para mostrar que suben o hacia abajo para mostrar que bajan.

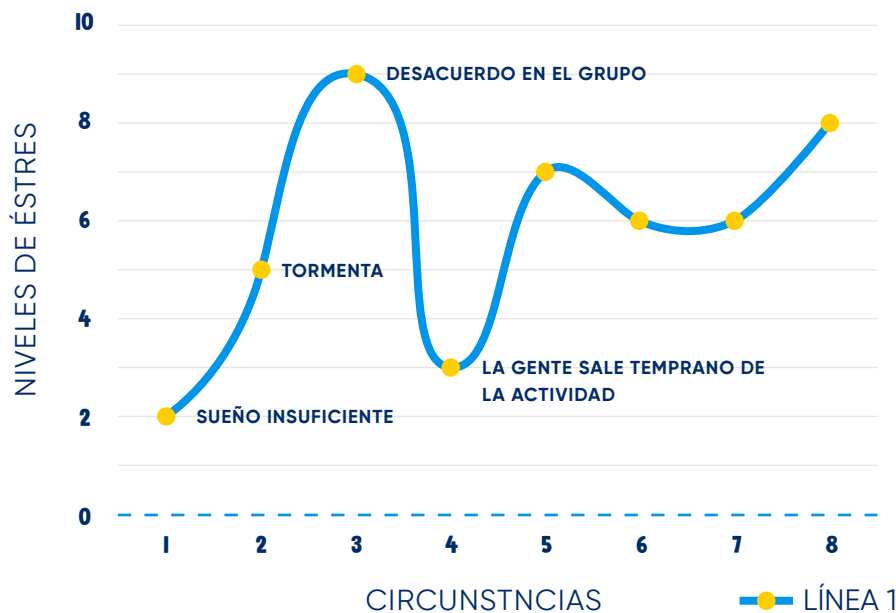
PASO 4

Discutid y proponed una serie de conflictos que pueden ocurrir como resultado de las situaciones descritas.

PASO 5

Por último, considerad formas en las que se podría trabajar en cada uno de estos casos para reducir los niveles de estrés.

NIVELES DE ÉSTRES Y CIRCUNSTANCIAS



Este es un ejemplo del gráfico que podéis conseguir. En un eje se muestra una circunstancia y en el otro cómo afecta los niveles de estrés del grupo (según la estimación de la persona educadora o la estimación del grupo). El punto fuerte de la actividad es considerar estrategias para hacer frente a estas circunstancias y reducir el estrés causado por la circunstancia estructural.

PUNTO DE NO RETORNO?

MEDIACIÓN EN SITUACIONES EXTREMAS

Esta actividad puede ayudar cuando nos encontramos con ambas partes del conflicto en puntos antagónicos, incapaces de ver el punto de vista de la otra parte. Este caso se puede dar en conflictos entre individuos pero este método será particularmente útil para grupo grandes en conflicto. Esta actividad requiere, como mínimo, dos personas facilitadoras.

PASO

1

Las dos personas facilitadoras piden a las dos partes que escriban su punto de vista sobre el conflicto: las razones, cómo los hace sentir, las acciones específicas que les han molestado, lo que sienten que necesitan para abordarlo o resolverlo, etc.

PASO

2

Cuando las partes en conflicto hayan hecho esto, deben repetir el mismo ejercicio pero desde el punto de vista del otro grupo, cómo imaginan que la otra parte ve el conflicto.

PASO

3

Las personas facilitadoras deben entregar, a las partes respectivas, la hoja del otro grupo y se les pedirá que la lean junto a la persona facilitadora: ¿cuáles son las principales diferencias? ¿Qué les dice esto sobre el conflicto? ¿Qué sienten acerca de lo que está escrito? ¿Hay algo allí que los y las sorprenda?

La actividad está pensada como un primer paso para permitir que las personas vean el punto de vista de las demás, incluso si en el momento inicial no pueden comunicarse sin empeorar el conflicto; sin embargo, si este método es eficaz puede ser el comienzo de un proceso de mediación más clásico.

EL CONFLICTO DE CERCA

Esta es una actividad para considerar cómo todas las personas nos relacionamos de manera diferente frente el conflicto, y cómo el conflicto también es algo que provoca una gran variedad de emociones diferentes en las personas. Analizar este hecho es bueno para empezar a tratar el conflicto en grupo.

PASO 1 La persona facilitadora se coloca en el centro de la habitación y anuncia al grupo: "Soy conflicto".

Los o las participantes deben considerar cómo reacciona normalmente cuando experimenta un conflicto personal. Deben ubicarse, en relación a la persona facilitadora, al conflicto, en un lugar de la habitación de una manera que transmita su respuesta inicial al conflicto. Presta atención a su lenguaje corporal, así como a su distancia del conflicto.

PASO 2 Es posible utilizar esta actividad en diferentes puntos durante otras de las actividades para ver cómo cambian las actitudes de las personas hacia el conflicto a medida que trabaja con él. También se puede realizar en una gestión de conflicto para tener una idea de los sentimientos de las personas al respecto.

PASO 3 Preguntas de discusión

- ★ ¿Cuáles son algunas de las razones por las que estás donde estás?
- ★ Si donde estás significa tu reacción inicial, ¿dónde podrías quedarte después de reflexionar y analizar el conflicto?
- ★ ¿Cuáles son algunas situaciones que harían que te movieras?
- ★ ¿Cómo pueden nuestras reacciones influir en la gestión del conflicto?

Fuente: s3.wp.wsu.edu/uploads/sites/2070/2016/08/The-big-book-of-Conflict-Resolution-Games.pdf

EL ICEBERG

DEL CONFLICTO

EMOCIONES Y RELACIONES EN EL CONFLICTO

Esta es una actividad para reconocer que los conflictos tienen muchas razones subyacentes y que, normalmente, hay muchas buenas explicaciones del porqué han ocurrido, incluso si el comportamiento de las personas en ese momento no siempre es bueno. Hablamos de "iceberg" porque solo el 10% de la masa de un iceberg es visible sobre la superficie del agua, lo que lo convierte en una buena metáfora de las razones subyacentes o inconscientes de los conflictos. Aunque no podemos verlas de inmediato, ellas son, a menudo, más grandes que el propio conflicto.

PASO

1

Dibuja un iceberg en una hoja de papel con, aproximadamente, un 10% por encima del nivel del mar. Atraviesa el iceberg con la línea del nivel del mar para ver, a vista, aquello que está encima y aquello que queda escondido debajo.

PASO

2

Pida al grupo que dé un ejemplo de un conflicto interpersonal que suceda en un momento particular. Coloque este conflicto sobre el agua en el iceberg.

PASO

3

Inicie un debate sobre todas los ítems que podría haber "debajo", circunstancias que determinan y alimentan este conflicto visible.

PASO

4

Para cerrar, debate sobre cómo esta idea nos ayuda a trabajar el conflicto y su resolución.



IFM-SEI



Co-funded by
the European Union