

Promoviendo La Cultura del BUENTRATO: Guía Metodológica



Indesol
Instituto Nacional de Desarrollo Social



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO



CORAZONAR
abriendo senderos hacia la reconciliación a.c

“PROYECTO FORMACIÓN DE REDES INTERINSTITUCIONALES POR
CULTURA DEL BUENTRATO”

“El material se realizó con recursos del Fondo Proequidad Cuarta Emisión del Instituto Nacional de las Mujeres. Empero, el Inmujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo”, Lo escrito en este texto es absoluta responsabilidad de los autores, de CORIAC Y CORAZONAR A. C.

Agradecemos a INDESOL, A LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, A LOS LABORATORIOS PFIZER, Y AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES quienes financiaron la publicación de esta guía y el proyecto de Formación de Redes Interinstitucionales por una Cultura del Buentrato en, el Distrito Federal y los estados de Morelos, Querétaro, Hidalgo, Estado de México, Chiapas, Tabasco

Instituciones Capacitadoras:

CORAZONAR
abriendo senderos hacia la reconciliación a.c



CORIAC
NUESTRO ESPACIO A. C.
KINAL ANTZETIK D. F. A. C.
Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.

Coordinador
Francisco Eduardo Cervantes Islas
Compilación
Ruth Álvarez García, Ricardo Ayllón González, Ana María Eusebio Hernández, Patricia Germán López, David Paredes Herrera, Martha Linnett Ponce Romero, Roberto Romero Ordaz, María Natalia Sánchez Ramírez.

ANTES CORIAC

AHORA

“Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.”

corazonarac@yahoo.com.mx
francisco_cerv@yahoo.com.mx
Calle San Simón Núm. 82 Depto. 306
Col. San Simón Ticumac
C. P. 03660 Del. Benito Juárez
Tels. 5605-4128, 5539-4377, 5532-2923
México, D.F.
Diseño: Emmanuel Cruz A.
Impreso en México por:
PRECASER GRAFICOS, S.A. DE C.V.
Tel.: 2603-1805

2006

Este material puede reproducirse, citando la fuente.

Contenido

Contenido

I. Agradecimientos

II. Prólogo

III. Presentación

IV. Uso de la Guía

V. Introducción

1. Marco Teórico: Siete aportes donde se sustenta la Cultura del BUENTRATO

1.1 Equidad de Género

1.2 Derechos Humanos

1.3 Educación para la Paz y La Reconciliación

Compromisos, habilidades y actitudes a potenciar para promover el Buentrato:

1.3.1. Reconocer el Rango y el Poder

1.3.2. Tener conciencia del poder y estar en constante búsqueda de simetrías y la mayor armonía posible.

1.3.3. Autonomía, corresponsabilidad y toma de decisiones

1.3.4. Democracia Profunda, Diálogo y Construcción de Consensos.

1.3.5. Reconciliación como condición para la convivencia solidaria.

1.4 La Transformación del Conflicto,

1.5 Constelaciones Familiares

1.6 Estudios de las Masculinidades

1.7 Ahora Hablemos de Cultura de BUENTRATO

1.8 Prontuario Etico de la Cultura del BUENTRATO.

2. LA Metodología lúdica

2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA METODOLOGÍA LÚDICA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

2.2 Como usar el juego para promover procesos de transformación personal y grupal.

3. La escalera de la formación de grupo

4. TÉCNICAS PARA PROMOVER LA CULTURA DEL BUENTRATO

1. Técnicas de Encuadre.

2. Técnicas de Presentación y Distensión.

3. Técnicas de Afirmación y Aprecio

4. Técnicas de Confianza

5. Técnicas de Comunicación

6. Técnicas de Cooperación

7. Técnicas de Transformación de Conflictos

8. Técnicas de Género y Equidad

9. Técnicas de Cierre / Despedida

5.- Cartas descriptivas de los talleres de la cultura del Buentrato

5.1 Taller I La provención o promoción de la cultura del buentrato: el juego como herramienta transformadora

5.2 Taller II. Hacia la transformación noviolenta del conflicto

Anexos.

Formatos

Bibliografía

Bienvenidas y bienvenidos a este su texto

BUENTRATO, no es solo un nuevo término

Lo que no se nombra, no se ve, no se toma en cuenta, simplemente no existe... BUENTRATO como palabra completa no esta en el diccionario, aunque sí encontramos la palabra compuesta: maltrato. ¿Por qué será?

En esta guía acuñamos este nuevo término "BUENTRATO" juntando ambas nociones buen y trato, para dar cabida a una renovada manera de atender la violencia de género, basándonos precisamente en el BUENTRATO.

Porque lo que se nombra existe, tiene un lugar, tiene presencia y validez, en esta guía avalamos la existencia e impulsamos La Cultura del BUENTRATO con el énfasis que da el usar un solo término, un nuevo concepto en una sola palabra.

Para abordar la violencia de género a nivel familiar e institucional, esta guía constituye una reflexión colectiva y un modelo lúdico y alternativo de intervención.

Sería fantástico empezar a conjugar el BUENTRATO e ir por la vida en el ejercicio del: Yo BUENTRATO, tú buentratas, él, ella, nosotros/as... todas y todos buentratamos o bientratamos...

Agradecimientos

Esta publicación y el “PROYECTO FORMACIÓN DE REDES INTER-INSTITUCIONALES POR CULTURA DEL BUENTRATO” se llevaron a cabo gracias al financiamiento de:

**INDESOL, Instituto Nacional de
Desarrollo Social
Comisión de Derechos Humanos
del D. F.,
Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES
Pfizer S.A. de C.V.**

A quienes expresamos todo nuestro agradecimiento y reconocimiento por el apoyo a estas causas. Las y los compiladores y autores nos responsabilizamos del contenido de lo aquí expresado, reconociendo que sin la confianza y apoyo de las instituciones y financiadoras arriba mencionadas no hubiera sido posible esta publicación.

La elaboración de ésta guía ha sido posible gracias a la colaboración de un gran equipo integrado por; Ruth Álvarez García, Ricardo Ayllón González, Ana María Eusebio Hernández, Patricia Germán López, David Paredes Herrera, Martha Linnett Ponce Romero, Roberto Romero Ordaz, María Natalia Sánchez Ramírez, coordinados por Francisco Eduardo Cervantes Islas, quienes en conjunto somos las y los compiladores.

Damos nuestro más profundo agradecimiento por las enseñanzas y experiencias de muchas personas y publicaciones que han sido fundamentales para la realización de este material, de manera muy especial a Nellys Palomo Sánchez, Paco Cascón, Greta Papadimitriou, Ariel Castelo, Roberto Guadarrama, Fina Sanz, Yadira Escobar Méndez, Lizzet Artemiza Virgen Árias y muchas mas, de

quienes compilamos metodológicos, dinámicas, cartas descriptivas, experiencias prácticas y algunos de los contenidos de esta obra, les reconocemos y agradecemos. Así como también la comprometida participación, de organizaciones hermanas como; Conrazonar: Abriendo Senderos hacia la Reconciliación A. C., KINAL ANTZETIK D. F. A. C., COLECTIVO NUESTRO ESPACIO, A. C., Centro la Mancha, UNESpacio, CEPAZ, A. C. y tantas personas e instituciones más, de quienes tomamos su saber para dar soporte técnico y teórico para esta publicación.

Agradecemos también a quienes nos han acompañado en el Proyecto Formación de Redes Interinstitucionales de Promotores/as de la Reconciliación, la Equidad de Género y los Derechos Humanos; un Modelo Comunitario para la Autogeneración de la Cultura del Buentrato, entre ellas; Miriam Ríos, Zoraida Meléndez, Isaura Bono, Secretaría de la Mujer de Querétaro, Instituto Hidalguense de las Mujeres, Instituto de las Mujeres Naucalpenses, Delegación Tlalpan Proyecto Escuela para Padres, Reyna Canales, Maestros y Democracia A. C., UNESpacio para escuchar Red Buentrato Morelos, Departamento de Jefes de Enseñanza de la SEP, Instituto de la Mujer de Cuauhtémoc, Instituto de las mujeres de Jijotol Chiapas, entre muchas otras instituciones y personas que han participado en este proyecto.

Gracias también a Elena de Hoyos y a Patricia J. Borges por su colaboración en la edición de esta guía.

Ruth Álvarez García, Ricardo Ayllón González, Ana María Eusebio Hernández, Patricia Germán López, David Paredes Herrera, Martha Linnett Ponce Romero, Roberto Romero Ordaz, María Natalia Sánchez Ramírez, Francisco Eduardo Cervantes Islas

Prólogo

Las incertidumbres de hoy: los desafíos del mañana.

Cada día nuestros saberes se encuentran en una terrible encrucijada, la compartimentalización y segmentación, nos proporcionan conocimientos troceados o encasillados que no dan respuesta a las realidades o problemas cada vez más multidisciplinares, transversales, multidimensionales, globales y planetarios que estamos viviendo.

La violencia en general, la de género, la sumisión de culturas dominantes hacia otras diversas, las guerras, los feminicidios, el maltrato a la niñez, son problemas recurrentes en el mundo actual, para los cuales seguimos teniendo una mirada segmentada, sin buscar ampliar el espectro de nuestros conocimientos y ser.

El debilitamiento de la percepción global conduce al debilitamiento del sentido de responsabilidades ya que cada uno tiende a la hiperespecialización, a no ser responsable más que de las tareas de su ámbito: los masculinólogos, trabajando por la explicación sobre la masculinidad de los hombres, las especialistas en género y violencia desenmarañando el entramado del machismo, entre otros asuntos. Todo esto conlleva a un debilitamiento de la organicidad, la responsabilidad y la solidaridad entre las diferentes partes involucradas en los asuntos pendientes de la humanidad, como sigue siendo la violencia.

Esta guía es el intento por reconocer la unidad en la diversidad y la diversidad en el seno de la unidad. Identificar la unidad humana a través de las múltiples diversidades individualidades, que transitan por diferentes estadios de la vida y enfrentan diversos asuntos vitales de las relaciones entre hombres y mujeres. Vínculos que en pleno siglo XXI siguen siendo desiguales.

El énfasis puesto en esta guía es buscar otra mirada más integradora donde converjan las diferentes disciplinas del saber humano para considerar a las personas en su humanidad y diversidad. Se busca crear una cultura de BUENTRATO apostando a deconstruir el viejo paradigma de mirar solo las causas de la violencia, y el maltrato, e ir hacia nuevos referentes para edificar esta

cultura que mire al humano en su dimensión de humanidad.

Este planteamiento retoma diferentes áreas donde se han ido encontrando respuestas: los Derechos Humanos, la Educación para la Paz, Constelaciones Familiares, La Transformación del Conflicto, los Estudios de Masculinidad y la Metodología Lúdica como conjunto articulado de herramientas conceptuales y metodológicas para implementar acciones de sensibilización, capacitación y provención¹ en torno a la violencia de género y la educación en los Derechos Humanos.

El problema a enfrentar es cómo elucidar las relaciones de reciprocidad del todo con las partes y poder reconocer el lazo más alejado que une las cosas más insensibles. Cuál sería el modelo de pensar que nos permitiría concebir que un mismo hecho o persona puede ser causada y causante, ayudada y ayudante, mediata e inmediata del todo con las partes.

Esta guía intenta salir del maniqueísmo de hablar de la violencia y el maltrato y apostar por una Cultura del Buentrato basada en una Cultura de la Humanidad, como dice Edgar Morin, que pusiera en el centro al humano como sujeto. “Retamos a crear una noología, la ciencia consagrada a la esfera de lo imaginario, de los mitos, los dioses y el espíritu, a las ideas, es decir la noosfera”. Que pudiera conectarnos con otras esferas del cerebro y terminales nerviosas para permitirnos entrar con otros lentes a escudriñar nuevas soluciones a problemas añejos.

Con esta propuesta apuntamos a generar una aptitud para problematizar, nuestra práctica en relación a nuestros conocimientos y soluciones, abriéndonos a los grandes problemas, reflexionando desde diferentes vertientes y poniendo nuestra lucidez, comprensión y la movilización de todas las aptitudes humanas, para crear estrategias y efectuar nuestras apuestas con conciencia. Virando hacia nuevos entramados que apuesten a nuevas miradas para enseñar el serendipity, el arte de transformar detalles aparentemente insignificantes en indicios que permitan reconstruir toda una historia²

Nellys Palomo Sánchez

¹ Éste último término es distinto de “prevención” según el sentido que le da Paco Cascón al mismo. “La provención, es un proceso de intervención que hace frente al conflicto e invita a negociar y a buscar soluciones creativas”.

² Edgar Morin, La mente bien ordenada, Barcelona, diciembre 2004, Seix Barral, pag 27.

Presentación

Esta guía metodológica es el resultado de una serie de proyectos y talleres realizados a lo largo de seis años en el Distrito Federal, Chiapas, Querétaro, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Tabasco y otros más. En los que iniciamos promoviendo las maternidades y paternidades afectivas, para luego abordar la noviolencia en casa y ahora la Cultura del BUENRATO.

Esta guía funge como un primer instrumento conceptual y metodológico para sensibilizar, capacitar y promover a La Cultura del BUENRATO, utilizando el juego como una herramienta transformadora y reflexiva que facilita aprendizajes significativos.

Proporciona nociones básicas sobre la perspectiva de género, la educación para la paz y los derechos humanos, educación en y para el conflicto, la transformación del conflicto (process work), constelaciones familiares, metodología lúdica, y otras aportaciones que en conjunto conforman una renovada propuesta reeducativa potente e integral, para promover el buentrato como una estrategia creativa y alternativa a la violencia de género.

Con esta primera guía se podrán desarrollar los talleres básicos de éste modelo, ofreciendo más de setenta técnicas y dos cartas descriptivas donde se promueven los valores y actitudes de la noviolencia³, es decir el Buentrato.

Existen dos talleres mas, uno sobre trabajo personal y otro sobre el diseño de metodologías, estos se podrán solicitar a corazonarac@yahoo.com.mx dado que en ellos se integran más contenidos e intencionan procesos de reflexión personal y grupal encaminados a formar redes solidarias para promover el Buentrato de manera articulada y autónoma.

Con el conjunto de contenidos y dinámicas de ésta guía, consideramos estar dando herramientas para fomentar una convivencia basada en relaciones de mayor armonía, respeto y trato justo entre hombres y mujeres, a un grado tal en el que todos/as sepamos darnos a nosotros/as y a las y los demás el BUENRATO que como seres humanos merecemos.

La finalidad a la que queremos llegar con este material, es que sirva para construir redes interinstitucionales autónomas que optimicen y coordinen los recursos humanos e institucionales con que cuente cada localidad, para enfrentar colectiva y solidariamente la compleja problemática de la violencia de género.

Un indicador de la eficacia de esta guía, sería encontrar de manera conciente e intencionada en nuestra práctica cotidiana y generalizada la Cultura del BUENRATO.

³ Noviolencia y nodiscriminación, son conceptos y palabras solas que representan nuevos valores de la paz, noviolencia es un valor que se asume como convicción de vida, no es un "no" hacer, sino una elección personal.

Usos de la Guía

Para poner en práctica lo que hemos denominado La Cultura del BUENTRATO, contamos con una serie de herramientas metodológicas y conceptuales contenidas en esta guía que tiene entre otras, las siguientes aplicaciones:

1 Como guía para reproducir talleres, de formación de promotoras/es de la Cultura del BUENTRATO, la reconciliación, la equidad de género y los derechos humanos, tal cual lo propone este modelo.

2 Como herramienta para promover algunas de las actitudes, habilidades, valores o capacidades específicas de lo que cada quien defina como Cultura del BUENTRATO, utilizando algunos de los conceptos y metodología aquí propuestas.

3 Como texto de consulta, para seleccionar las técnicas y/o los contenidos apropiados para responder a las demandas y características de nuestra población y/o los objetivos de nuestras pláticas, conferencias, talleres, juegos, clases, exposiciones, demostraciones u otras actividades de sensibilización o capacitación.

4 Como texto de referencia para promover La Cultura del Buentrato, como una nueva

opción ante la violencia de género, enriqueciendo otros programas, proyectos, campañas, textos, acciones de capacitación o sensibilización sobre equidad de género, educación para la paz o recuperando ideas y/o metodologías para que promovamos las actitudes y valores que fomenten la justeza⁴, la reconciliación y el Buentrato.

A quienes ya recibieron esta formación, les será muy útil repasar sus apuntes sobre las técnicas ya vividas y los contenidos teóricos presentados en su proceso de capacitación, con esta guía también podrán reforzar sus estrategias de actualización, consolidación y ampliación de las redes ya formadas.

Para quienes no hayan tomado los talleres de la Cultura del BUENTRATO solo seleccionen una o dos técnicas de cada fase de la escalera de formación de grupos, procurando que empaten y consoliden los propósitos de sus talleres. Esta guía sirve de algo más que un compendio de técnicas, es para promover la Cultura de Buentrato.

Si tienen dudas, desear hacer recomendaciones o que demos los talleres aquí propuestos o los de integración de Redes Interinstitucionales por la Cultura de Buentrato, ponte en contacto con nosotras y nosotros al correo corazonarac@yahoo.com.mx

⁴ Justeza como la esencia de la justicia, va más allá de las leyes, el derecho o normas, es el actuar con impecabilidad, equilibrio, equidad, imparcialidad, rectitud, dar a cada cual lo que le corresponda.

Introducción

La prevención del maltrato es fomentar las relaciones de BUENTRATO como una forma de educación para la salud. Hay que poner énfasis en el BUENTRATO y en qué hacer para tratarnos bien.
Tina Sanz

Esta guía metodológica es una propuesta para promover la Cultura del BUENTRATO, como un nuevo modelo de intervención para integrar la Equidad de Género, los Derechos Humanos, la Educación para la Paz, Constelaciones Familiares, La Transformación del Conflicto, los Estudios de las Masculinidades y la Metodología Lúdica como conjunto articulado de herramientas conceptuales y metodológicas para implementar acciones de sensibilización, capacitación y provención⁵ en torno a la violencia de género y la educación en los Derechos Humanos.

Planteamos La Cultura del BUENTRATO⁶, como una opción propositiva y reeducativa que va directamente a construir soluciones y desarrollar actitudes y habilidades para la convivencia justa y respetuosa. Buscamos ir más allá de las explicaciones de causas y formas de la violencia de género, que en muchas ocasiones no siempre dicen cómo salir del ciclo de violencia tanto a hombres como a mujeres, para ahora avanzar en el desarrollo las condiciones, actitudes y valores que hagan más posibles las relaciones de paz y equidad entre hombres y mujeres.

Desde esta mirada para contrarrestar la opresión y la violencia de género, es necesario enfocar nuestra energía en el desarrollo de habilidades y actitudes para que en verdad se viva en la cultura de la equidad, la democracia, la noviolencia, las

relaciones de paz y justeza entre mujeres y hombres, a lo que ahora denominamos Cultura del BUENTRATO. Así, al nombrarla y construirla conceptual y metodológicamente estaremos también creando las condiciones para que se desarrolle una corriente de pensamiento e inquietudes para que se le dé un lugar y sentido en nuestras vidas, programas e incluso dentro de políticas públicas.

Después de veinte años trabajando en la atención a mujeres que viven violencia de género y trece con hombres que reconocen y trabajan en parar su violencia hacia sus compañeras, ahora y a nivel del trabajo de sensibilización y proventivo⁷, afianzamos esta propuesta que recoge e integra siete marcos conceptuales y metodológicos que constituyen la Cultura de BUENTRATO como un modelo alternativo para la atención a la violencia de género y la educación en los Derechos Humanos:

Equidad de Género
Derechos Humanos
Educación para la Paz
Transformación del Conflicto
Estudios de la Masculinidad
Constelaciones Familiares y
Metodología Lúdica

Estas siete grandes aportaciones, por demás reconocidas y explícitas en infinidad de textos, las comentaremos una a una en

⁵ Éste último término es distinto de “prevención” según el sentido que le da Paco Cascón al mismo. “La provención, es un proceso de intervención que hace frente al conflicto e invita a negociar y a buscar soluciones creativas”. Cascón Soriano Paco y Papadimitriou Cámara Grata Resolución noviolenta de conflictos, Ed. La guía en al mecate 1, junio 2000 Aguascalientes México.

⁶ La Cultura del Buentrato, es el concepto que acuña y propone esta guía.

⁷ Provencción, en el sentido de dotar y proveer de habilidades y actitudes para enfrentar conflictos

Introducción

relación a cómo las articulamos en este nuevo modelo que denominamos Cultura de BUENTRATO, siendo esta su primer guía metodológica y proventiva.

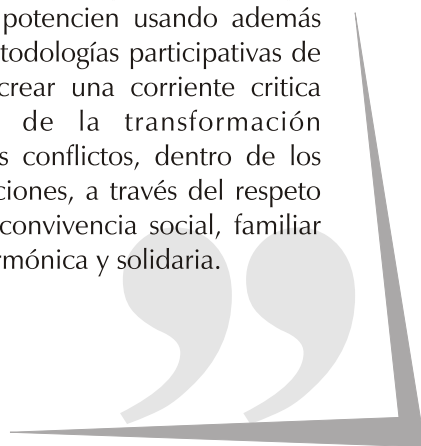
El término provención⁸ se define como el **proveer** de los conocimientos y habilidades necesarios para enfrentar los conflictos de manera noviolenta. Se utilizará provención en lugar de prevención dado que los conflictos⁹ son motores de cambio, consustanciales a las relaciones humanas, y nos dan enormes oportunidades de iniciar procesos de crecimiento, por tanto no los vemos mas como “malos o inconvenientes”.

Para avanzar en la transformación y la resolución noviolenta de conflictos, hay que quitarles su sentido de trágicos o que hay que huir de ellos. El verles como oportunidades de superación y transformación incluso ayudan a crecer a las personas, reconocer el manejo de su poder y las consecuencias de sus actitudes y comportamientos. Por tanto, se requiere el

desarrollo de las habilidades que nos permitan identificarlos y enfrentarlos, más que evitarlos o prevenirlos.

Otro gran eje de trabajo importante son las creencias de vida, valores culturales e incluso ideologías que justifican la violencia o el sexismo. Los privilegios masculinos ligados a valores y sistemas culturales, políticos y económicos, tiene su expresión más concreta en el machismo, la violencia de género y familiar; las cuales se pueden contrarrestarse una cultura de noviolencia y buentrato, aquella que promueva relaciones de respeto, justeza, igualdad, paz y equidad.

Y son éstos los valores y relaciones que pretendemos se potencien usando además el juego y las metodologías participativas de esta guía, para crear una corriente critica social a favor de la transformación noviolenta de los conflictos, dentro de los hogares e instituciones, a través del respeto profundo y una convivencia social, familiar e interpersonal armónica y solidaria.



⁸ Una característica de la provención es desarrollar nuevas habilidades o destrezas, no se recalca sobre causas o tipos de violencia, va hacia el desarrollo de habilidades y propuestas.

⁹ Entendidos como las diferencias de intereses, necesidades y opiniones entre dos o más personas sobre un mismo asunto o tema.

Marco teórico

1. Marco Teórico:

Siete aportes donde se sustenta la Cultura del BUENTRATO

Hoy día resulta más que congruente al trabajar los temas de violencia familiar, masculinidad, democracia, democracia de género, sexualidad, entre otros; el incorporar todo el gran cúmulo de conocimientos y herramientas surgidas en muchas partes del mundo, a lo que se le ha llamado Educación para la Paz y Derechos Humanos, la transformación y/o resolución no violenta de conflictos, los estudios de la masculinidad, las miradas transgeneracionales, conocidas como Constelaciones Familiares, y las metodologías lúdicas como herramientas pedagógicas que hacen más potentes estos aprendizajes. Sin por ello, dejar de considerar que existen otras aportaciones humanistas que enriquecen las relaciones de paz y equidad.

En este apartado analizaremos cada uno de estos aportes ubicando la manera en la que se articula la cultura del BUENTRATO.

1.1 Equidad de Género

Al sensibilizar a favor de la equidad existe una gran confusión muy extendida. Por un lado un asunto es hablar de género, que implica comprender cómo se aprenden y

expresan las diferentes identidades y roles masculinos y femeninos. Y otro objetivo, es hablar de la equidad de género, la cual es ya una propuesta sólida que incluye una filosofía de vida, donde se postulan las relaciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

El hablar sobre las masculinidades y feminidades implica reconocer que cómo hombres y mujeres hemos aprendido ciertos roles y mandatos culturales llenos de desigualdad, opresión y violencia. Es referirnos a los aprendizajes socioculturales de los patriarcados¹⁰, cómo y qué hemos aprendido de nuestros contextos, sobre lo que se nos dice que “debemos ser” los hombres y las mujeres.

Así, una vez que hayamos explicado cómo aprendimos los roles de género y comprendido los inconvenientes que estos estereotipos implican, podremos, ahora si pasar a definir lo que es la equidad entre mujeres y hombres, y las grandes ventajas que existen si construimos nuevos roles, identidades y formas de relacionarnos basadas en la igualdad, la equidad y por tanto, el BUENTRATO.

No tener presente esta distinción -los aprendizajes de género y la equidad de género-, puede hacer que de inmediato emitamos juicios y descalifiquemos a quienes no conociendo del tema, reproducen la filosofía de vida basada en

¹⁰ No es igual el patriarcado en Roma, el medioevo, la revolución o en la actualidad, aunque compartan las supremacía masculina, tales distinciones ayudan a definir acciones y estrategias mas concretas y potentes.

relaciones que privilegian lo masculino y “justificar relaciones opresivas entre hombres y mujeres”, sin antes haber explicado cómo se aprenden, reproducen y reflexionar para qué han servido históricamente vivir dentro de estructuras sociales jerárquicas, inequitativas, excluyentes, opresivas y por tanto violentas.

Cuando de entrada calificamos de “machistas” a los hombres que no han reconocido, ni se han problematizado sobre estos temas, les ubicamos y calificamos como los “grandes adversarios”, en lugar saberles sensibilizar y sumarlos a la equidad de género.

Es muy común que nos olvidemos que estamos generando procesos reeducativos difíciles, que cuestionan lo ya establecido desde hace siglos, los distintos patriarcados que han y continúan prevaleciendo y conforman el actual imaginario social. De no generar procesos reflexivos que sepan cuestionar lo establecido, para saber sumar, sobre todo a hombres, estaremos provocando lo contrario de aquello que buscamos. Hay que saber trabajar los temas de género para no ofender o aumentar la descalificación a la perspectiva de género e incluso al feminismo. Esta es nuestra ineludible responsabilidad.

Otro reto es no generalizar o perder el matiz de lo individual, familiar, cultural y local, al explicar cómo adquirimos nuestras identidades, por ejemplo, señalar que cualquier hombre o mujer seguimos por igual los mandatos de género, es casi considerar como si cada cual los tomásemos casi en automático de nuestro entorno social, sin considerar y reconocer los diferentes contextos, familiares, individuales o sociales en el que cada quién está expuesto, que son los elementos que nos explicarían nuestras individualidades.

Para tener una mayor profundidad y respeto cuando abordamos las identidades masculinas y femeninas y no caer en las generalizaciones - como “todos los hombres siempre están abusado del poder...”, o “todas las mujeres por lo general se comportan siguiendo los patrones aprendidos

de género que les hacen ser....”- es necesario abordar con más cautela y formalidad estos conceptos.

Asumir que no todas y todos nos comportamos de igual manera ante tales aprendizajes socioculturales, nos permitirá ver y analizar caso por caso y mirar, que lo fundamental es entender, valorar y respetar la dignidad de cada persona, para que finalmente podamos construir relaciones de paz, armonía y equidad entre mujeres y hombres, desarrollando las habilidades y actitudes de cada cual que faciliten lograr este afán.

Impulsar lo anterior implica pensar desde nuevos paradigmas de la complejidad social y humana para entender la violencia, las identidades, la desigualdad social y demás temas de importancia vinculados con la violencia de género. Por tanto, nuestro planteamiento es que no bastará entonces hablar o definir los tipos, formas o consecuencias de la violencia, sino que ahora se deberá enfatizar en el desafío de proveer y capacitar en el ejercicio de las competencias necesarias para que en la práctica se establezcan vínculos reales de paz y equidad entre hombres y mujeres, es decir, promover el BUENTRATO.

Por tanto planteamos hablar menos de violencia y malos tratos y más de BUENTRATO. Abordar los tipos, consecuencias o causas de la violencia de género, no siempre garantizará que quien lo escuche y entienda, necesariamente desarrolle los comportamientos propuestos de diálogo, equidad, respeto, negociación o igualdad.

Así en el fondo, esta guía no solo integra equidad de género, educación para la paz y otros aportes, sino que emprende una nueva línea de trabajo proventivo en violencia hacia las mujeres y el trabajo con varones, la Cultura del BUENTRATO como estratégica y lo opuesto a la violencia de género. Propuesta con enormes ventajas y posibilidades, tanto de integrar otras contribuciones conceptuales como también un concepto con mucha mayor aceptación e impacto.

Derechos Humanos

1.2 Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son “todo aquello que nos permiten crecer y desarrollarnos plenamente como personas en todos los aspectos”¹¹. Así los derechos humanos protegen la vida, la libertad, la igualdad la dignidad, la integridad la seguridad jurídica y la propiedad.

Los Derechos Humanos se clasifican en tres generaciones; los derechos civiles y políticos, que comprenden el goce individual y protegen a toda persona sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica, resguardan la integridad física, psicológica y moral, tienen por objetivo evitar las arbitrariedades de la autoridad y protegen el libre albedrío.

Los derechos económicos sociales y culturales; son los de goce colectivo, y protegen la seguridad social, las condiciones laborales, los intereses comunes, la vivienda digna, la educación y asistencia especial, cuando esto se requiere.

Y por último los derechos de la tercera generación; son los de los pueblos o derechos de solidaridad, son de interés global y protegen el derecho a la paz, a un medio ambiente sano, el patrimonio común de la humanidad y la comunicación.

Que mejor entonces, que el aprender de toda esta riqueza conceptual tan necesaria para vivir

en armonía y respaldarnos en ellos para exigir el respeto de los mismos. Los Derechos Humanos representan la lucha de muchos años y de millones de personas por vivir en un mundo mejor, toda esta riqueza no podemos desaprovecharla, cualquier proceso educativo que busque el bienestar de todas y todos no puede dejarlos de lado en sus agendas educativas.

Los Derechos Humanos son un enorme patrimonio para las actuales y nuevas generaciones, tienen un respaldo conceptual, legal y filosófico enorme, por tanto, hemos de aprender de ellos para poder definir y vivir una Cultura del BUENTRATO.

Poseen características muy bien definidas entre las cuales están, ser:

Inherentes: ya que todas las personas nacemos con derechos y nos pertenecen por nuestra condición de seres humanos.

Universales: porque todas las personas tenemos derechos sin distinción alguna.

Inalienables e intransferibles: los derechos humanos no se pueden negociar ni ceder.

Imprescriptibles: no se pierden por el transcurso del tiempo.

¹¹ Johan Galtung en “Qué es la comisión de Derechos Humanos” Publicación de Derechos Humanos Querétaro 2006.

Inviolables: nadie debe atentar contra los derechos humanos.

Obligatorios: deben ser respetados por las personas y el estado.

Trascendentales: esto se refiere a que los Organismos Internacionales pueden y deben intervenir cuando consideren que un Estado está violando los derechos humanos de su población.

Interdependientes: los Derechos Humanos están relacionados entre sí, subsisten en razón de otros.

Irrenunciables: no hay mecanismos que permitan dejar de gozar de los Derechos Humanos.

Supratemporales: los derechos fundamentales son de carácter permanente.

Progresivos: si los pueblos evolucionan, se crean necesidades distintas que deben satisfacerse, por consiguiente los Derechos Humanos van evolucionando.

Conocerlos, hacerlos valer y recurrir a ellos se vuelve entonces el marco desde el cual nos será más fácil y sólido diseñar ambientes de BUENTRATO, recordando que si los exigimos hacia nosotras/os mismas, también hemos de respetárselos a los demás.



Educación para la paz y la reconciliación

1.3 Educación para la Paz y la Reconciliación

La Educación para la Paz está íntimamente vinculada con los Derechos Humanos, podemos decir que van de la mano. Quienes luchan por la Paz desde hace varios años han desarrollado grandes propuestas donde precisamente se educa en los valores para la paz, la democracia, la tolerancia, el respeto a la diversidad, la interculturalidad, entre otras líneas educativas.

En México ya desde 1988 la Asociación Mexicana para las Naciones Unidas, A.C AMNU, en Aguascalientes junto con el seminario de Educación para la Paz SEDUPAZ¹² y otras experiencias de América Latina y España han impulsado importantes acciones de capacitación y sensibilización sobre educación en Derechos Humanos y Educación para la Paz.

Y ha sido la metodología socioafectiva una de las herramientas mas potentes para promover los valores de Paz. Paco Cascón Soriano, Greta Papadimitriou Cámara¹³, Maria Elena Ortiz, Sinú Romo, Roberto Guadarrama Barretero son algunas personas entre otras muchas que la han promovido,

La educación para la paz y los derechos humanos plantean una propuesta de

intervención valoral basada en la metodología socioafectiva, que intenta eliminar la violencia de manera integral y transversal en todos los mbitos posibles, como señala Greta Papadimitriou¹⁴ “cualquier forma de convivencia humana produce conflictos, por lo que es imprescindible educar en el conflicto desde una visión positiva, sin violencia, en donde los conflictos se convertirán en palancas para la transformación y el crecimiento personal y social es decir en la transformación Noviolenta de Conflictos.

Podemos decir que la educación para la paz es un acto conciente y propositivo que apunta al desarrollo de valores, habilidades y actitudes que promueven la convivencia sustentada en el respeto a los derechos y la dignidad de los demás, buscando acuerdos equitativos y justos de convivencia entre las personas.

El educar en los valores para la paz conlleva a que, tanto los individuos como las comunidades, afronten sus conflictos de manera noviolenta, priorizando el respeto, la justeza y la noviolencia como valores de convivencia.

Por su parte el concepto de reconciliación ha sido usado por Bert Hellinger¹⁵ cuando señala que para alcanzar la paz, es preciso dale un lugar de dignidad a todas las personas, familias, pueblos o naciones, no es posible alcanzarla

¹² Papadimitriou Cámara Greta; Roma Reza Sinú. Capacidades y Competencias para la resolución NOVIOLENTA de conflictos. México 2005.

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Hellinger Bert Conferencia en Derechos Humanos 2004, y Órdenes del Amor Cursos Seleccionados de Bert Hellinger Ed Heder 2001 Barcelona España

partiendo de denostar o excluir a cualquier actor o integrante.

La reconciliación en este sentido, implica la aceptación de cada cual como un ser tan valioso/a e importante como cualquier otro ser humano, como lo hacen los derechos Humanos en su calidad de universales, donde se acepta que cada quien es como es, con los mismos derechos que otra/o y que por tanto es posible vivir en la diversidad buscando relaciones de paz, equidad, justeza y no violencia.

Si en una resolución de conflictos o diferencias, se tiende a buscar “ganadores y perdedores”, “buenos o malos”, “quienes están bien y quienes están mal”, ¿eso será según quien? En cambio ir hacia reconciliación es reconocer al él, ella y a lo diferente. En esas historias donde hay un ganador y un perdedor, es ¿desde el punto de vista de quien?. La “victoria” no es sustentable, dos grupos minoritarios están más divididos y así nadie está practicando una democracia profunda; por lo tanto, no se reconoce que todas las partes necesitan ser apoyadas y que el diálogo debe darse entre todas las y los involucrados/as.

Lo que hace falta es que existan personas que hayan “quemado su leña” y que puedan utilizar su rango para apoyar a todas las partes a ser escuchadas y comprendidas. Llegar a una actitud de buentrato como algo distintivo en nuestras vidas, implicaría que confiamos en nostras/os y en las y los demás, en lo desconocido y que estamos dispuestos/as a trabajar con la tensión explosiva y el dolor de las minorías que chocan entre sí y con los fantasmas que se encuentran en el fondo. Cuando esto sucede, el conflicto y el dolor se pueden transformar en entendimiento y sentido de comunidad¹⁶.

Como activistas del buentrato, soñamos con seres capaces de identificarnos no sólo con las víctimas de la homofobia, el racismo, el sexismo o la explotación, sino también como personas con nuestros privilegios y rangos espirituales¹⁷ que nos permiten ponernos lo mismo del lado

quien sufre violencia, como de quién la ejerce para acompañarles en sus procesos de darse cuenta.

Bajo una idea de reconciliación una persona se interesa en el diálogo, se da cuenta que no existe la victoria sobre otra parte, ya que ello significa silenciarla, se trabaja sobre el conflicto escuchando a todas las partes, se va hacia la escucha y la comprensión de las diferentes partes o posturas que interactúan.

Como partidarias/os de reconciliación soñamos con gente que ya no tome sus privilegios como dados, sino que los utilice para participar y apoyar los conflictos y reconozcamos que, ni el conflicto, ni las diferencias deben ser motivo de violencia o discriminación.

Al reconciliar, no se piensa en victorias o derrotas, sino más bien, en como en un momento las personas podrían ver la creación de un diálogo comunitario, trabajar incluso con la complementación de los opuestos, el reconocimiento de nuestras propias contradicciones, la opresión o discriminación que cometemos o de la cual somos objeto.

La reconciliación aborda el espinoso problema del rango y el poder, quizás el mayor problema de nuestro tiempo. Las actitudes tradicionales de los promotores/as sociales en relación a temas como poder o género, podemos caer en las situaciones donde fomentemos actitudes tendientes a ver adversarios/as, estar en ganar y/o perder, reproduciendo así las dinámicas de poder que se encuentran en el centro de la opresión.

Un nuevo enfoque sobre el trabajo sobre violencia de género re-conceptualiza las ideas sobre “buenos y malos” o lucha entre contrarios, propondría finalmente dejarnos fluir hacia las relaciones de paz que implican la aceptación plena de la diversidad y la esperanza de un mundo mejor que se encuentra en el respeto profundo por la dignidad de todas y todos sin excepción.

¹⁶ Emetchi y Rhea ACTIVISMO SOCIAL SUSTENTABLE: UNA PERSPECTIVA DEL TRABAJO PROCESAL mimeo 2006.

¹⁷ Más adelante se explica.

Para comprender y complementar esta propuesta, nos permitimos retomar y comentar de Greta Papadimitriou¹⁸ sus cuatro capacidades y agregar unas más con sus respectivas competencias, habilidades y actitudes a desarrollar para avanzar en la transformación noviolenta de conflictos y la reconciliación.

Así, para ésta propuesta de la cultura del BUENTRATO, nosotras hablaríamos de cinco compromisos y capacidades básicas, cada una con sus correspondientes habilidades y actitudes a potenciar.

COMPROMISOS, HABILIDADES Y ACTITUDES A POTENCIAR PARA PROMOVER EL BUENTRATO:

1.3.1. Reconocer el Rango y el Poder.

El poder en tanto características, cualidades y posición en relación con los/las demás, no desaparece; una maestra es maestra frente a la alumna, un padre frente a su hijo, un jefe frente al empleado, no dejan de ser maestras, padres, o jefes por que alguien lo diga o desee, por tanto, lo importante es reconocer el desequilibrio y usos de esos poderes, atributos o privilegios.

La conciencia y manejo del poder, es en mucho lo que posibilitara avanzar a relaciones de paz y equidad. En cambio no tener conciencia del manejo de nuestro poder, que esta siempre en relación a los demás, es lo que nos hace vivir en relaciones de poder u opresión, que poco reconocemos por no cuestionar nuestros privilegios como hombres, jefes, ser blancos, adinerados, con grados académicos, heterosexuales o poseer cualquier otra característica que nuestra sociedad y cultura le otorgue mayor jerarquía.

El poder no desaparece y esta siempre presente, el no reconocerlo o manejarlo de manera inconsciente, egoísta o abusiva, facilitará que

induzcamos innumerables conflictos.

Por tanto, acudiendo a la Psicología de Procesos o Process Work y Mindel¹⁹; retomamos su concepto de Rango que nos permitirá hacer un uso más conciente del manejo de nuestro poder.

RANGO Es la posición de poder dentro de un sistema determinado y esta siempre en función a sus circunstancias, e implica:

- Relaciones de poder y marginación
- Todos tenemos cierto rango
- Quien tiene el rango no siempre es consciente de su poder
- Quien tiene el rango no es consciente del sufrimiento de los demás
- Damos importancia al sufrimiento propio y poco nos identificamos como víctimas
- Existen Rangos; Social, Psicológico y Personal - Espiritual

Rango global: Comprende la clase social, color de piel, etnicidad, bienes materiales, formación académica, puestos, riquezas económicas y sociales, etc. Implica lo dado por la pertenencia, familiar, étnica o nacional, es el rango dentro del cual uno ha nacido, por ejemplo, género, raza, religión, salud, clase social. Esta categoría también incluye orientación sexual. Un ejemplo de rango global es el haber nacido con piel blanca. Una persona blanca hereda el rango global y sus privilegios inherentes.

Rango Social: es el rango otorgado por la comunidad a ciertas posiciones de poder. Los maestros, los padres, los jefes y líderes de organizaciones, todos tienen rango social. La gente escucha lo que tienen que decir aquellos con rango social. Los estudiantes, los niños, los trabajadores y los nuevos o extranjeros en una comunidad, tienen menos rango social.

Rango Psicológico Abarca las características psicológicas, las habilidades, capacidades y destrezas las cuales son aprendidas y desarrolladas por cada persona. Se relaciona con

¹⁸ Papadimitriou Cámara Greta; Roma Reza Sinú. *Capacidades y Competencias para la Resolución NOVIOLENTA de conflictos*. México 2005.

¹⁹ Mindell Arnold. *Sentados en el fuego*. Cómo transformar grandes grupos mediante el conflicto y la diversidad. España 2004.

la percepción y sentimiento que tenemos de nosotros mismos. Incluye como superamos nuestros traumas de la infancia y de familia. Una persona que se siente bien consigo misma, tiene un rango psicológico más elevado que alguien que se siente deprimido, solitario y que sufre mucho.

Rango Espiritual Tiene que ver no con lo religioso, sino con el conjunto de valores, sentimientos y actitudes de una persona que lo conectan a objetivos y propósitos universales vinculados con un profundo respeto a la vida y a sus semejantes. Va mas con una actitud ética y con lo profundo que cada quien es, con su sabiduría interna, equilibrio, compasión, conciencia y creatividad. Rango espiritual: es una actitud que se siente.

El Rango Espiritual se relaciona a qué tan cerca nos sentimos de una fuente de energía mayor que nosotros mismos. La línea fundamental es que aquellos que tienen rango espiritual sienten una conexión afirmativa a una fuente que los sostiene en momentos difíciles. Paradójicamente, un grupo oprimido puede tener alto rango espiritual exactamente por la experiencia interna de sobrevivir a la opresión. (Mindell).

Rango Circunstancial Este tiene que ver con los privilegios, atributos, poder o no, que en un momento o circunstancia se le otorgan o quitan alguien.

Así el “rango” consiste en el poder y los privilegios, heredados o ganados, que acompañan a ciertas posiciones o características de nuestro ser. El Trabajo de Procesos define cuatro tipos de rango. Los primeros dos, que son externos y familiares, están relacionados a la forma en que está estructurada la sociedad. Los dos segundos tienen que ver con la manera en que nos sentimos con relación a nosotras mismas o mismos²⁰.

Situaciones de Rango

- Indígena - no indígena

- Habla español - no habla español
- Hombre - mujer
- Mayor educación formal - menor educación formal
- Ingreso económico alto - ingreso económico bajo
- Pertenece a una organización - no pertenece a una organización
- Es escuchado - no es escuchado
- Capacidad de convocar - incapacidad de convocar...

Rango y conflicto

- Diferencias de rango llevan a situaciones de abuso y venganza
- Grupos sin rango desean cambiar la situación
- Grupos con rango enfrentan a grupos que amenacen ese poder
- No hay personas con rango absoluto
- El rango depende del lugar y del momento
- El rango consciente puede ser útil para si mismo y los demás

Para identificar nuestro rango tendríamos que meditar sobre:

- ¿Qué tipo de rango personal tengo? (social, psicológico, espiritual y circunstancial)
- ¿A qué partes de mi misma/o le doy mayor rango?, ¿A cuáles bajo rango?
- ¿Qué determina que una parte tenga “alto” o “bajo” rango?
- ¿Cómo puedo apoyar a las partes con menor rango?
- ¿Cómo puedo utilizar las partes con mayor rango para mí y para las y los demás?

El concepto de RANGO por ser personal resulta más esclarecedor de cómo cada cual manejamos nuestro poder, además de posibilitarnos su manejo más conciente y ayudarnos a establecer relaciones de BUENTRATO.

- Por tanto las actitudes a desarrollar para lograrlo serán:
- Conocimiento y autocrítica personal, saber “quemar la propia leña”.
- Reconocimiento de nuestro poder y rango.

20 Emetchi y Rhea ACTIVISMO SOCIAL SUSTENTABLE: UNA PERSPECTIVA DELTRABAJO PROCESAL mimeo 2006.

1.3.2. Tener conciencia del poder y estar en constante búsqueda de simetrías y la mayor armonía posible.

El equilibrio o desequilibrio de poder, entre personas, comunidades y naciones se vive en el contexto de su ejercicio, es muy común no saber reconocer nuestro poder y rango. Para promover el aprecio a uno o a una misma y el apoderamiento.

Para entrar en una búsqueda de equilibrio hay que partir del reconocimiento de nuestro rango y poder, tener una afirmación personal, comunitaria y del otro-otra, respetuosa y equitativa en los distintos niveles de la convivencia social.

En todo conflicto hay una parte nuestra o interna, que necesita aprender a tomar la responsabilidad que nos corresponda, implica un constante hábito de autocrítica, en este sentido se le llama “quemar la propia leña”, a los procesos sinceros de autorreflexión, que por otro lado dan mucha seguridad y humildad a la vez.

La vida es como es, cada cual tiene su poder y su rango, se trata entonces de buscar la mayor conciencia tanto de nuestro poder como de nuestro rango personal y como lo ejercemos, apreciando a cada cual como es, reconociendo y respetando su rango y procurando relaciones con el mayor equilibrio y justeza posible, resolviendo en formas no violentas las inevitables y diferentes percepciones, conflictos y realidades.

Por tanto las actitudes a desarrollar para lograrlo serán:

- Empatía
- Asentimiento o Aprecio a si misma/o y a las/los demás y como la aceptación de lo que es, sin desmeritar la dignidad de las y/o los demás.
- Justeza, tomar como principio de vida la justeza y la equidad.
- Apoderamiento o empoderamiento.

1.3.3. Autonomía, corresponsabilidad y toma de decisiones.

En la medida en que cada cual clarifica su sentido de vida y nos apropiamos de nuestro proceso de construcción, estamos fortaleciendo nuestro ser y lo que queremos, al promover una conciencia alerta y ya no solo una conciencia leal o ciega a lo ya preestablecido.

Si consolidamos nuestros compromisos personales, aprendemos a defender nuestros derechos y a asumir las consecuencias de nuestra libertad y acciones como parte de nuestra propia identidad, incrementamos nuestra corresponsabilidad y autonomía.

Por tanto las actitudes a promover serán:

- Conciencia Alerta (en contraste con la conciencia ciega)
- Asertividad
- Autorregulación

Tener una conciencia alerta, implica reconocer todo lo que existe en mi historia y extraer de ella lecciones que me permitan estar alerta y no repetir lo que me indigna o daña a los demás. Por ejemplo, si un hombre repite todo lo que los demás hombres hacen, como humillar o aprovecharse de las mujeres, esto lo hace estar en una conciencia leal al patriarcado o machismo.

En cambio si un hombre decide no ejercer violencia hacia las mujeres tiene una conciencia alerta, en tanto es capaz de no repetir aquello de la masculinidad que le indigna, oprime o maltrata a las mujeres, elige que sí y que no tomar de la masculinidad imperante.

1.3.4. Democracia Profunda, Diálogo y Construcción de Consensos.

La democracia profunda implica dar un lugar de dignidad y voz a todas y todos, el diálogo y la comunicación posibilitan

encontrar coincidencias y divergencias entre los diferentes proyectos personales y comunitarios.

En efecto la democracia profunda es un concepto que surge de la teoría de campo y está basado en la premisa de que todas las partes, no nada más la mayoría tradicional, son necesarias para representar la realidad. Por lo tanto, es diferente al concepto común de democracia. Incorpora una actitud que alienta la expresión participativa de todos los diferentes actores sociales. (Mindell). La democracia profunda trabaja con la relación entre las partes de un conflicto, en vez de concentrarse en quién gana y quién pierde.

Es precisamente el diálogo entre las partes lo que produce la sustentabilidad. Esto es muy diferente a la postura tradicional, en la cual sentimos que la democracia ha fallado y depende de nosotros corregir el mal, derrotando a los “malos”. El problema con el enfoque llamemos tradicionales, es que los “malos” son parte del panorama total y hoy en día, como dicen los ecologistas, ya no hay lugar para descartar nada. Tenemos que trabajar con el todo²¹.

Una comunicación efectiva y afectiva es cuando todos los integrantes nos relacionamos de manera franca, fomentamos la expresión íntima, verbal y no verbal de nuestras emociones de manera sencilla y directa, practicamos la escucha profunda, evitamos los prejuicios, respetando las distintas posturas y desarrollamos la empatía, y podemos distanciarnos del deseo de ganar o de derrotar al otro u otra

Por tanto las actitudes a promover serán:

- Respeto profundo a la Diversidad
- Empatía
- Comunicación
- Democracia profunda

1.3.5. Reconciliación como condición para la convivencia solidaria.

Es importante satisfacer las necesidades humanas y gozar de las mejores condiciones que nos posibiliten el desarrollo y el respeto a la vida individual y colectiva. Para ello es indispensable reconocer y respetar la dignidad de las personas, permitiéndonos descubrir poco a poco a cada ser humano y respetarle, por el hecho de ser un ser igual a nosotras/os.

Para hacer de la convivencia solidaria una realidad, es necesario respetar la dignidad y la diversidad, reto de verdad profundo y cualidad escasa.

Luchar por que se satisfagan todos los derechos humanos y hacerlos universales, satisfacer necesidades básicas, de empleo, educación, salud, servicios públicos, de un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, de una democracia genérica, de soluciones no violentas a los conflictos, pero sobre todo; vivir dentro de un sentido profundo de reconciliación, entendido como el respeto profundo a cada cual, a la dignidad humana y al dar un semejante valor a cada ser humano reconociéndoles a cada quien como tal y con derechos semejantes entre si, es sin duda la cualidad que deberá tener cualquier promotor/a de la equidad, la paz, la democracia, la no violencia y/o los derechos humanos.

De ahí la necesidad de promover actitudes de:

- Respeto y promoción de la Interculturalidad²²
- Cooperación
- Reconciliación²³
- Transformación no violenta de conflictos

Los procesos de pacificación y democratización pasan obligatoriamente, por la justicia social y la justeza en las relaciones entre personas, pueblos y naciones, recordando que la justeza es la concreción de esa equidad, igualdad, equilibrio y armonía que busca la justicia.

²¹ Emetchi y Rhea ACTIVISMO SOCIAL SUSTENTABLE: UNA PERSPECTIVA DELTRABAJO PROCESAL mimeo 2006.

²² Incluido el derecho de los pueblos indígenas y de todo grupo o comunidad independientemente de sus credos políticos, religiosos, opción sexual, etnias, edad, sexo, cultura, características o preferencias.

²³ También como el respeto profundo a cada cual, a su dignidad, dando semejante valor y derechos a cada ser humano lo que permite la reconciliación como un valor y la aceptación de cada cual dentro de una convivencia incluyente y respetuosa.

La Transformación del Conflicto

1.4. La Transformación del Conflicto

Varias son las corrientes y perspectivas actuales sobre la resolución y la transformación del conflicto para otros. Para promover el BUENTRATO optamos por retomar cómo cada cual es capaz de utilizar el conflicto como una oportunidad de crecimiento.

Ver como enfrentamos los conflictos y aceptar la diversidad como una condición necesaria para una convivencia más armónica, es también aprender a atravesar nuestros miedos, practicar la democracia profunda y tomar en cuenta todo lo que sucede son solo algunas herramientas que la transformación del conflicto dan para que descubramos el “elder” o sabio/a interno/a que nos ayude a establecer relaciones de BUENTRATO para con nosotras y nosotros mismos.

Por tanto, como señala Papadimitriou²⁴, las distintas convivencias democráticas no pueden negar las diferencias internas, por lo tanto tienen que dar cabida a procesos de transformación-resolución del conflicto desde la noviolencia, lo que significa; reconocer tales diferencias para favorecer la satisfacción de necesidades de quienes integran a las familias y comunidades, además de reconocer las discrepancias que producen desigualdades y que inhiben relaciones democráticas.

Los individuos, las familias y las comunidades somos producto y a la vez responsables de nuestras circunstancias, sin embargo, para el florecimiento de los derechos humanos y las democracias, es necesario que esas colectividades admitan y se sustenten en la aceptación y el respeto por la diversidad y su disposición para sumar, no restar o excluir, sino incluir, condición necesaria para el fortalecimiento de estos proyectos personales y colectivos. Así no es posible entender la transformación del conflicto sin considerar:

La Democracia Profunda²⁵.

Para que puedan mantenerse hoy y sobrevivir mañana las organizaciones, comunidades o naciones, éstas deben ser profundamente democráticas, esto es, todas las personas y todos y cada uno de los sentimientos deben ser representados. Democracia Profunda es una actitud que implica tomar conciencia de la diversidad de personas, roles y sentimientos que existen y se manifiestan en determinado lugar y momento. Esto no puede lograrse sin tomar en cuenta las experiencias, los sueños, los sentimientos más profundos que existen alrededor de cualquier asunto

En el trabajo con grupos, este enfoque nos lleva a sentir que todos somos parte necesaria y valorada del todo; que todas nuestras experiencias y sentimientos son necesarias. En el

²⁴ Papadimitriou Cámara Greta; Roma Reza Sinú. *Capacidades y Competencias para la Resolución NOVIOLENTA de Conflictos*. México 2005.

²⁵ Mindell y Apunes Mimeo Democracia profunda ; Nellys Palomo Sánchez

proceso grupal, la democracia profunda implica darle un espacio a todas las voces del campo energético, apreciarlas y escucharlas.

Agrega Nellys Palomo, esto significa que en nuestro trabajo interior, en nuestro trabajo con las relaciones y en nuestro trabajo con los grupos, reconocemos la importancia de representar las partes negadas para permitir que la situación esté completa. Apoyamos las partes de nosotros mismos y de nuestros grupos que conocemos bien y también aquellas partes que no conocemos, las cuales tememos o rechazamos.

En este sentido es común que la posición mayoritaria en un grupo tiende a ser la postura dominante y, al igual que en la democracia, la mayoría es la que manda. El facilitador/a de la cultura del buen trato aplicaría la democracia profunda al tratar de establecer un diálogo entre los puntos de vista de la mayoría y de la minoría, procurando respetar y honrar cada estilo de comunicación que surja.

En nuestra cultura convencional se acostumbra un estilo verbal y lineal de comunicación. En cambio, los puntos de vista de la minoría tienen un estilo de comunicación no-lineal (es decir, una expresión caótica, enojada, silenciosa o con expresiones corporales o de comportamientos poco convencionales).

De ahí que reconciliación (como se vio en el capítulo anterior) y democracia profunda, como se abundo también aquí, son ejes fundamentales de la transformación del conflicto.

Describimos ahora someramente, como Process Work²⁶ o trabajo en procesos, aplica lo antes señalado para reconocer nuestras partes negadas y cómo éstas nos ayudan a enfrentar y transformar el conflicto.

1. Evitación, por lo regular las personas evitamos los conflictos, por tanto:

- Podemos tomar al conflicto como una oportunidad para conocernos a nosotros mismos

- El conflicto es normal y la “totalidad” en las relaciones se manifiesta en el conflicto
- Recordemos la naturaleza multi-nivel del conflicto; “tú conflicto personal no es sólo tuyo”
- Conciencia de campo: tu conflicto puede estar ayudando al campo a expresarse a sí mismo

2. Conocimiento del conflicto:

- Notar las señales del conflicto como desacuerdos verbales, falta de comunicación, permanecer separados en espacio y tiempo, murmuraciones negativas, sueños, desconfianza, etc.

3. Determinando la malignidad:

- Determina si vale la pena trabajar en el conflicto,
- Considera trabajar en él si:
- El problema produce muchos malos sentimientos
- Las murmuraciones negativas van en aumento
- El problema provoca síntomas físicos o pérdidas financieras
- El problema involucra a más y más personas
- Lo estás evitando sólo por que no tienes esperanza o valor para hacerlo
- Considera evitarlo si:
- Estás tranquilo
- No estás interesado en él
- La otra persona no quiere trabajar en él
- y solo involucra a los dos
- Estás continuamente frustrado cuando tratas de trabajar con la relación.

4. Conciencia de ti mismo y construyendo valentía:

- Prepárate como en el arte marcial, seguridad sin llegar a la violencia física, cultivar la certeza y la humildad a la vez
- Necesitas tener conciencia de ti mismo y tu miedo, pero también valentía para seguir adelante
- Checa tus motivos: Mejorar tu conciencia, desapégate del ganar y perder.

26 Apuntes diplomado de Transformación del conflicto 2005

5. Creando un Ritual:

- Haz un acuerdo con tu pareja de conflicto para trabajarlo. Habla acerca de tus metas más profundas al resolver los conflictos
- Ahora estimado lector/a para saber si estas más dispuesto para responder y proceder, hacia la transformación del conflicto, ve si puedes considerar los siguientes procesos:

1. Conciencia momentánea:

- Haz conciencia de en dónde estás momentáneamente en relación al conflicto. ¿Estás en un escenario neutral, de tu lado o del lado de tu pareja? Siempre comienza por donde estás

2. Tomando tu propio lado:

- Sé tan real como sea posible acerca de tu dolor, enojo, desilusión, ira, etc. Ve tan lejos como puedas con ello. No olvides notar los propios bordes y las señales de desescalamiento

3. Notar la des-escala, neutralidad:

- Después de que te hayas expresado completamente puedes comenzar a sentirte a disgusto en tu posición; tú puedes no estar de acuerdo con tu parcialidad y puedes comenzar a sentir a tu pareja

4. Saliéndose:

- Sal físicamente y emocionalmente de tu posición y toma una posición neutral. Mírate a

ti, a tu pareja. Descríbete y describe dónde estás atorado. Si eres verdaderamente neutral entonces mira a tu pareja. Puedes entenderla. ¿Puedes tomar su posición? ¿Tiene razón de alguna manera?

5. Tomando el lado de tu pareja:

- Si no es genuino nunca va a funcionar. Expresa su posición aún mejor de lo que ella lo hizo. Lee las señales, fantasea cómo podría sentirse acerca de esa parte tuya. Revisa la retroalimentación. Si lees las señales incorrectamente tu pareja de seguro las corregirá

6. El conflicto cesa o se recicla:

- Si se recicla es que uno de ustedes o ambos fueron incongruentes al tomar la posición del otro. Regresa a tu propia afectación y comienza de nuevo

7. Relájate y revisa tu aprendizaje.

- Esto solo es un ejercicio dentro de todo lo que propone Arnold Mindell para la transformación del conflicto en su libro "Sentados en el fuego"²⁷. En el cual y como se deja ver en el ejercicio anterior, propone ver dentro de nosotros los procesos primarios o conocidos, y las partes negadas o que no nos atrevemos a tocar o enfrentar y que de alguna manera están dentro de la dinámica de los conflictos en los cuales estamos inmersos.

²⁷ Mindell Arnold. *Sentados en el fuego*. Cómo transformar grandes grupos mediante el conflicto y la diversidad. España 2004.

La Transformación del Conflicto

Cultura de Buentrato



Constelaciones Familiares

1.5.- Constelaciones Familiares

En muchos países ya se han incorporado nuevas miradas sistémicas y transgeneracionales, en lo que se conoce como Constelaciones Familiares. Estas consideran la historia familiar, ancestral y cultural de cada persona, familia o comunidad, y al retomar las historias personales, transgeneracionales y manejarlas desde la perspectiva de género se convierten en una potentísima herramienta conceptual y metodológica que amplía nuestras comprensiones, dado que ofrece una riqueza sobre como las personas y las familias reproducen sus propios patrones de género.

Las Constelaciones Familiares están revolucionando la psicología al integrar y respetar fenomenológicamente el comportamiento humano, es decir, mirar tal cual han sido y han sucedido los hechos más significativos de las personas, sus ascendencias y descendencias.

Aportan una metodología que nos permite mirar a cada cual en su historia familiar y transgeneracional, para así alcanzar nuevas visiones, reconociendo guiones y prototipos de vida vistos en varias generaciones, abuelos, padres, hijos, nietos, para que sin ningún juicio o calificación asumamos lo que ha sido antes, y podamos tomar conciencia y responsabilidad hoy, aprendiendo de todo lo que haya sucedido.

Las Constelaciones Familiares, tienen un respeto profundo de los sistemas familiares, Bert Hellinger²⁸ autor de las mismas, habla de que todo sistema familiar tiene un orden oculto que le permite funcionar, a esto le ha llamado los Órdenes del Amor. En miles de casos ha demostrado al menos los siguientes principios que se manifiestan dentro de los sistemas familiares:

Derecho a la Pertenencia:²⁹ toda persona tiene derecho de pertenecer a su sistema familiar. No tenemos el derecho de excluir a nadie, todo sistema busca estar completo, si se excluye a alguien, después de algunas generaciones, esa energía o suceso puede ser repetido por otros miembros. Es frecuente encontrar los conflictos en donde hay exclusiones.

De ahí que se señale que “donde esta el problema, esta también la solución”, es decir, si un padre excluye a la hija, la discrimina o maltrata, ahí también esta la solución. Mirando la historia del padre, lo que a él y a sus antepasados les haya sucedido, para hacerle conciente y responsable de su proceder hacia su hija, y así lograr imágenes de solución, reconociendo el conjunto de eventos significativos de su sistema familiar.

Sin embargo, aún reconociendo que una persona haya vivido o soportado mucho dolor o maltrato eso no le da el derecho de pasarlo a las

28 Hellinger Bert Órdenes del Amor Cursos seleccionados de Bert Hellinger Ed Heder 2001 Barcelona España

29 Idem

generaciones posteriores. Por tanto donde esta el problema, hay que indagar y restablecer los vínculos de amor en el sistema familiar, así las miradas transgeneracionales aportan luces que nuestro sentido común u otras perspectivas no nos pueden ofrecer.

La persona que llegó primero tiene más derechos:³⁰ otro principio es que dentro de un sistema familiar un menor no puede remplazar a un mayor, es decir, que un hijo remplace a su padre, que una hermana mayor no sea reconocida como tal, que no se le de el lugar de respeto a quien llegó o nació antes. Así podemos ver muchos conflictos familiares o institucionales derivados de la falta de respeto al orden de precedencia o jerarquía familiar.

En un sistema familiar cuenta quien llega antes, para que todos los miembros puedan fluir, el hijo o hija menor, no puede estar sobre el o la mayor. Cada familia y cultura va creando su orden o acomodo de jerarquías, incluso ello se da en instituciones. Lo que no quiere decir que unos/as valen mas o menos que otras u otros, de lo que se esta hablando es el orden según nacen o llegan a una familia cada miembro, y eso le da su lugar, y si ese lugar de dignidad no se respeta, el sistema familiar tiene conflictos.

Por lo regular cuando un hombre habla y trata mal a su propio padre, repite en si mismo lo que más le critica a él, dado que no se hace responsable de si mismo, ni es capaz de entender y/o aprender porqué su padre se comportó como lo hizo, además de que su comportamiento le da un campo de referencia emocional a sus hijos, metafóricamente papá le dice al hijo... "mira como trato a mi padre". El no respeto del hijo a su padre como tal y denostarlo, genera condiciones emocionales reales para que su hijo haga lo mismo con él.

Dar y tomar en balance: enorme aportación de Bert Hellinger³¹ es el concepto de dar y tomar, el cual demuestra que las relaciones que van a la satisfacción son aquellas que dan y reciben buscando el mayor balance y equilibrios posibles.

Por ejemplo en la pareja, si una da más compromiso, tiempo, entrega, dinero o dedicación a la pareja y si además siente que la otra o el otro le da menos a la relación, entonces esta termina por agotarse dado el desequilibrio entre el dar y el tomar. Muchos más ejemplos se pueden dar de estos desequilibrios e inequidades, donde desde el nivel personal, interpersonal hasta internacional, la justeza y la equidad son indispensables para tener relaciones de buen trato.

Por tanto, desde Constelaciones Familiares y tomando el principio de dar y tomar en balance, la equidad de género deja de ser una mera propuesta o anhelo, para ser entonces una condición indispensable para relaciones satisfactorias, así los vínculos entre hombres y mujeres no pueden ser duraderos, ni armoniosos, si no existe un principio de equilibrio y equidad, esto no tolera otros arreglos que no vayan hacia relaciones de justeza y balance, es decir de equidad.

En este punto Constelaciones Familiares, Equidad de Género, Transformación del Conflicto, Derechos Humanos y Cultura del BUENTRATO, confluyen en defender el respeto profundo a la dignidad y la diversidad dentro de marcos de equidad y equilibrios, no es posible el BUENTRATO y la convivencia humana sin estos mínimos presupuestos que plantean estas percepciones de vida.

³⁰ Idem

³¹ Johannes Neuhauser *Lograr el amor en la Pareja: el trabajo terapéutico de Berth Hellinger con parejas* Ed. Heder Barcelona España 1999

Estudios de las masculinidades

1.6.- Estudios de las masculinidades

Los estudios de las masculinidades³², ahora³³ pueden aportar elementos para que los varones podamos transformarnos de maneras más concientes, nosotros somos responsables de parar nuestra violencia, construir y mantener relaciones de paz, lo mas armoniosas posibles con las mujeres.

En el caso de la violencia masculina, cuenta mucho cómo se viven las mujeres, hijas, hijos y demás personas con quienes nos relacionamos, importan por tanto más los resultados, que los dichos, discursos o teorías. Los hombres finalmente somos los menos indicados para decir que no son violentos, eso sólo lo podrían responder nuestras parejas y las personas con las que interactuamos.

La enorme responsabilidad de los estudios de masculinidad, esta en hacer ver a cada hombre cómo aprendimos y reproducimos actitudes de dominio, maltrato y/o violencia hacia la pareja, y hacernos ver y responsabilizarnos por lo que se haya o hayamos provocado, con nuestras actitudes por haber sido violentos. Hacernos concientes de las repercusiones que hasta por lo menos en tres generaciones adelante, provoca el maltrato masculino en el hogar, no es tarea fácil.

La violencia masculina hacia las mujeres es un grave y profundo indicador que desmerece cualquier otro avance del cuál los hombres pretendamos presumir. Arruinamos nuestra propia vida y la de nuestras parejas, hijas, hijos y a todo el sistema familiar, cuando somos violentos, dejamos huellas emocionales en hijas e hijos que a su vez pesarán sobre los suyos.

Por tanto hace falta desarrollar estrategias para que los varones aprendamos a expresar nuestras emociones, llegar a contactar todo lo que nos sucede, posibilitándonos expresar, ya no desde la violencia, la huida, el enojo o a través del alcohol, lo que nos pasa.

Para ello, hemos de renunciar a todas nuestras creencias que justifiquen la violencia, el machismo o la superioridad sobre las mujeres y nuestra familia, además de hacernos responsables por no repetir ningún maltrato que la vida nos haya dado, por injusto, cruel o terrible que haya sido y ya no cargárselo a nuestra pareja o familia.

Por tanto los estudios de la masculinidad o masculinidades tienen el gran reto de responder al problema de salud mental más grave y extendido, la violencia masculina hacia las mujeres, familiares y otros hombres. Por ello el

32 Marques Joseph-Vincent Curso elemental para varones sensibles y machistas recuperables Madrid ed Papagayo temas de hoy 1991

33 Desacatos, revista de Antropología Social, 15-16 Masculinidades diversas, Otoño invierno 2004

nivel de comprensión y transformación que debieran promover es enorme.

Nuestra propuesta es que hoy día hay que ir más allá de los planos racionales, lógicos, los aprendizajes y las creencias de vida que cada hombre tiene, e ir muy al fondo en las identidades masculinas para revertir los aspectos emocionales, ideológicos incluso estructurales que posibilitan las distintas formas y actitudes violentas que podemos ejercer.

Esta demostrado en estos trece años de trabajo con hombres violentos en **Coriac**³⁴, que los modelos solo reeducativos con énfasis en lo racional- no revierten del todo las identidades machistas. Los avances mas contundentes están en los varones que han introyectado como principio de vida la noviolencia y sus valores son el respeto profundo a sus parejas y a si mismos, ello después de tocar el dolor causado y de mucho trabajo emocional, (“quemar la propia leña”), más que solo ser “racionales”.

Por tanto precisamos de modelos de masculinidad que cuestionen y busquen transformar el ancestral y desafortunado papel masculino, propongan formas de convivencia ya no competitivas, violentas, ni descalificadoras hacia las mujeres. Si lo racional ya no es suficiente, ahora lo emocional en el trabajo en masculinidad es lo prioritario.

Cada hombre es responsable de sus comportamientos e incluso de sus sentimientos, éstos son una decisión ética, ya que lo que pensemos, bueno o malo de otras personas, irremediamente se verá cristalizado en actitudes, es decir nuestros sentimientos y creencias las transformaremos en actos reales. Queda claro entonces que, la violencia se soporta en la descalificación, desprecio e incluso odio, siendo reflejo y consecuencia de lo que cada cual decida sentir y pensar sobre la otra u otro.

El cuidado analítico de las masculinidades y del fenómeno social de la violencia, en particular la

masculina en la familia, nos hace aseverar que construir una convivencia solidaria y equitativa, implicará crear modelos reeducativos consistentes donde los hombres no se sientan humillados, amenazados o juzgados, para que estos asistan a espacios de trabajo personal sobre su violencia.

Como señala Emetchi y Rhea³⁵ “Si el papel del macho blanco hubiera sido incluido en las discusiones de acción afirmativa, y se hubiera creado un diálogo para procesar la tensión entre los diferentes papeles o roles, la situación podría haber sido muy diferente a la de hoy”. Por lo que ahora nuestra nueva apuesta apunta al trabajo también mixto, precisamente para poder procesar las tensiones y no ampliar el abismo que muchas veces se provoca al no incluir y escuchar a todas las partes dentro de un conflicto, en este caso, la voz y el sentir de mujeres y hombres.

Estos nuevos modelos de trabajo con varones debieran tener la capacidad de poder nombrar las conductas (roles o papeles) que explícitamente manipulen o ejerzan el poder, lo que podría cambiar dramáticamente la dinámica de mando en las parejas, familias y los grupos, sacando al poder de su escondite y trayéndolo a la conciencia del grupo.

Modelo de intervención que no haga ver actitudes y/o valores de opresión, corre el riesgo de mantener las relaciones tradicionales de dominio masculino.

Por ello conviene desarrollar intervenciones comunitarias en las cuales se sientan incluidos, pero a su vez sean lo suficientemente sólidos para que, sin ambigüedades, se fomenten los tratos respetuosos, equitativos y democráticos dentro de la pareja y la familia, eje y propósito profundo de nuestro modelo de la cultura del BUENTRATO.

Sin por ello dejar de cuestionarles, ni quitar nada de la responsabilidad que les corresponda sobre sus actos violentos. Además asumir toda su

34 Francisco Cervantes autor es fundador de Coriac, Colectivo de Hombres por Relaciones Igualitarias A. C.

35 Emetchi y Rhea ACTIVISMO SOCIAL SUSTENTABLE: UNA PERSPECTIVA DELTRABAJO PROCESAL mimeo 2006.

responsabilidad hace a los hombres crecer y ser mas dignos ante si mismo y las y los demás.

Así proponemos aplicar el análisis transgeneracional al caso de las masculinidades, lo que hará toda una revolución, primero porque se sabrá con más claridad de dónde y cómo se han tomado los patrones de género, quedando además los hombres sin justificación alguna frente a las personales, familiares, culturales o ancestrales lealtades de opresión hacia las mujeres.

Por tanto, hay que gestar procesos de intervención para poder mirar el ser hombre y la masculinidad, ya no en lo conceptual o teórico, sino hacerles entrar y comprender su propia historia de vida y familiar, para que al sentir, mediante técnicas vivenciales, la magnitud de sus actitudes, ello les ayude a ser más comprometidos con sigo mismos y de lo que cada cual hace, por ello y como se explica en el siguiente capítulo, el juego con un método reflexivo es una opción reeducativa de los ancestrales valores machistas que inconsciente o conscientemente seguimos reproduciendo y defendiendo.

Otra característica de nuestro modelo de Cultura del Buentrato es permitirnos recuperar todo lo que los hombres como género y cada cual en particular tenemos de rescatable, para acceder a formas mas equitativas y equilibradas de convivencia entre los géneros, tanto por una aceptación propositiva y responsable de nosotros mismos, como por no estar mas obligados a perpetuar lo que el machismo y la cultura nos ha asignado como género.

Bajo esta propuesta sí reconocemos e incluso fomentamos el derecho a la ternura, a expresar afecto, a llorar, reír, ser alegres, e incluso sentir miedo, vulnerabilidad, confusión o inseguridad. Para dar un buentrato, los hombres tenemos que ser nosotros mismos, aprender y permitirnos sacar las partes grandiosas que somos y tenemos y a la vez, ser responsables por nuestra violencia

y saber cuestionar las propias creencias de vida bajo las cuales cotidianamente actuamos.

Otra línea de trabajo emocional poco explotada, es procesar nuestros opuestos y contradicciones. Buentrato nace de la reflexión y aceptación de que damos y hemos sido actores del maltrato y la opresión, y cuando aprendemos a reconocer y transformar nuestras partes de odio, soberbia, arrogancia, opresión u otras que tenemos, nos damos la oportunidad que estas partes sean nuestras maestras. Por ello cuando jugamos nos mostramos tal cual somos, y será habilidad del facilitador/a fomentar que cada cual asuma y mire lo que somos, y pueda extender la reflexión a lo que hemos causados a nosotros mismos y a los seres con quines convivimos.

Por tal razón, veamos cada caso en su tiempo y en sus circunstancias; al pretender comprender porqué se comporta tal o cual persona como lo hace, lo sugerido será “mirarle dentro de su contexto e historia familiar y cómo le afectó lo que le rodea y ha vivido”, ello delimitará lo profundo y amplio que será su trabajo personal.

Carecerá por tanto de lógica y pertinencia, quedarnos en los planos de la racionalidad masculina, detrás de la violencia e identidades masculinas se han anquilosado creencias y sentimientos, los cuales están tan entretejidos que no podemos mover unos sin tocar las otras.

De ahí que para nosotras y nosotros, otra significativa propuesta es utilizar otro nuevo término, que tampoco existente en el diccionario, que es **Corazonar**, el cual propone unir la razón con el corazón, lo así entendido como masculino con lo femenino, lo racional con lo emocional. El exceso de racionalidad de los varones y la falta de contacto y aceptación del mundo de las emociones nos hace muy vulnerables frente a las creencias masculinas de superioridad, por demás inconvenientes e inalcanzables.

Por ello **Corazonar**, es un puente y un punto de unión y encuentro entre lo masculino y lo

femenino, y quizás es eso lo que nos esta fallando en los estudios de las masculinidades y de género, el que no estemos tendiendo puentes de comprensión, trabajo, aceptación y reconciliación entre mujeres y hombres.

Para establecer relaciones de Buentrato, los varones hemos de **Conrazonar**, conectar cabeza y corazón, aprender de las mujeres que equilibran razón y corazón y eso les hace aún mas sabias. Corazonar invita a que avancemos en relaciones de paz y respeto entre hombres y mujeres. Qué las ancestrales heridas y reacomodos relacionales que no hemos podido

superar, ahora podamos aprender de ellas, de nuestras contradicciones, diferencias y sembremos compromisos y actitudes de comprensión, y lucha por mayores equilibrios, aún sea esto un proyecto que pise mas realidad dentro de siete generaciones.

Mientras todos y todas no construimos relaciones de respeto y Buentrato, la humanidad no avanzará, esto es lo real mente esencial y básico en las relaciones entre los seres humanos, el darnos buenos tratos, con equilibrios, equidad y justeza. Las mutuas descalificaciones entre hombres y mujeres no nos llevan a nada.



Ahora hablemos de cultura de BUENTRATO

1.7. Ahora hablemos de cultura de BUENTRATO

La idea del BUEN TRATO ha sido nombrada por Fina Sanz (creadora de la terapia de Reencuentro) en el libro “La violencia contra las mujeres, prevención y detección”³⁶ donde hace una crítica y una propuesta novedosa para el trabajo en violencia de género y la educación para la equidad. Señala que desde hace muchos años nos hemos preocupado más por hablar de las causas, de los diferentes tipos de violencia y opresión de género y/o el patriarcado, pero muy poco se habla y se desarrollan las habilidades de la cultura opuesta a la violencia y la inequidad de género, que en este caso denominamos la cultura el BUEN TRATO y las relaciones de paz entre hombres y mujeres.

Fina Sanz propone desarrollar el Buen trato, como una opción propositiva y reeducativa que va directamente a construir soluciones, no quedándonos sólo en explicar tipos, formas o causas de la violencia de género, que en ocasiones pueden incomodar y que en su mayoría no educan, ni nos dicen cómo superar el ciclo de violencia tanto a hombres como a mujeres.

En este sentido, tal como lo dicen algunos promotores para la Paz y Derechos humanos en México, como Roberto Guadarrama, “lo que no se nombra no existe”, por lo tanto, a pesar de que no existe en el diccionario, proponemos ahora el concepto BUENTRATO, juntar ambas palabras buen-trato, para entonces construir éste nuevo término e ir creando toda una corriente

Tabla ilustrativa de la Cultura de Buentrato

MALTRATO	BUENTRATO
Violencia	Negociación
Desigualdades	Escucha
Abusos	Diálogo
Sexismos	Justeza
Individualismos	Equidad
Discriminación	Autocrítica
Impunidad	Apertura
Desequilibrios...*	Diversidad, Inclusión...*

* Hay que hacer notar que cualesquier característica en extremo no genera relaciones de buentrato y que cualquier comportamiento, independientemente del calificativo que le demos nos puede ofrecernos grandes lecciones

de ideas, estrategias, acciones, actitudes individuales y colectivas para contrarrestar la opresión, la violencia de género y el maltrato en nuestros vínculos de pareja, familiares o instituciones y comunitarios.

Así para desterrar la violencia, los valores y sus comportamientos y actitudes asociadas, hay que desarrollar nuevas habilidades y actitudes personales e integrarlas a nuestros modos, valores de vida y cultura, donde se esté plenamente consciente de que hay estas otras formas diferentes de ser y pensar.

Parar la violencia y el maltrato implica entonces aprender y practicar lo opuesto a ella que es el BUENTRATO, promoviendo una profunda transformación personal, familiar y comunitaria.

Si revisamos las actuales propuestas de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres y el trabajo con hombres generadores de violencia, sin duda hace falta enfocar nuestra energía mas hacia el desarrollo de habilidades y actitudes para que en la cotidianidad se intente ejercer y vivir el respeto a la diversidad, la democracia de género, la noviolencia y en fin las relaciones de paz y justeza entre mujeres y hombres, a lo que ahora denominamos **Cultura del BUENTRATO**.

Así la Cultura del BUENTRATO la podemos entender y construir como:

- **La puesta en práctica de actitudes y comportamientos que construyen relaciones de equidad, armonía, justeza, respeto a los derechos humanos y a la dignidad de si misma/mismo y de las y los demás.**
- **El BUENTRATO es sobre todo una actitud de vida, que hay que demostrar mas que solo nombrar o definir.**
- **Es un compromiso personal y colectivo, por los vínculos de equidad, el respeto a la diversidad y un profundo sentido de reconciliación e inclusión.**
- **Es haber comprendido los destrozos**

de la violencia, y la puesta en práctica de lo opuesto al maltrato, la violencia, el abuso de poder y todo aquello que atente contra la integridad o derechos humanos de las y los demás

- **El Buentrato a una misma/mo implica un profundo aprecio y respeto a nuestra dignidad, “si nos damos Buentrato a nosotras/os no permitiremos que otros nos maltraten”.**
- **El Buentrato reconoce la complementación de los opuestos, al asumir nuestras partes de enojo, ira y demás sentimientos y actitudes que pudieran incomodarnos, reconociéndolas en nuestras vidas, las podemos transformar aprendiendo de ellas, y convertir a estos supuestos “errores o fallas” en maestros.**

Asumir la Cultura el BUENTRATO como estrategia educativa, es apuntalar un modelo alternativo y propositivo de atención a la violencia de género, que tiene entre otras ventajas y características que:

- BUENTRATO es un término al que cada quien le da su sentido, exige un compromiso personal donde la forma, el fondo y los resultados necesariamente hagan sentir bien a la propia persona y las y los interlocutores. Lo fundamental es que nosotras/os, mismas/os y la otra/s persona/s nos vivamos bientratados/as, más allá de toda definición.
- BUENTRATO es un modelo propositivo ya que se enfoca en proveer y fomentar las relaciones de BUENTRATO como una forma de educación alternativa que pone énfasis en el **qué hacer** para tratarnos bien, desarrollando las habilidades y actitudes para una convivencia equitativa, armónica y noviolenta.
- BUENTRATO es un modelo alternativo e incluyente para la atención a la violencia de género, dado que integra por lo menos: la Equidad de género, los Derechos Humanos, la

Educación para la Paz, La Transformación del Conflicto, los Estudios de la Masculinidad, las Constelaciones Familiares y la Metodología Lúdica.

- La Cultura de BUENTRATO inicia con el BUENTRATO hacia nosotras/os. Si nos exigimos darnos a nosotras mismas/os un BUENTRATO, no vamos a permitir que otros y otras nos den un maltrato, nos violenten u opriman, de esta manera nuestra vida esta mas en nuestras manos, al estar responsabilizándonos por nuestro bienestar.
- BUENTRATO es buscar mutuamente el sentirse bien y justamente tratados/as. Para lograrlo no hay ni recetas, ni definiciones, necesitamos básicamente sentirnos bientratados mas allá de deseos, conceptos, discursos o teorías.
- BUENTRATO da la posibilidad de apoderarnos o exigir nuestros derechos, atender lo interno de nuestro ser, entrar en nuestra dignidad, defender nuestros intereses y necesidades, sin someternos a lo que viene de fuera.
- Cada quien TENEMOS EL DERECHO DE DEFINIR QUE ES UN BUENTRATO PARA NOSOTRAS/OS, enriqueciéndolo día a día, momento a momento, buscando permanentemente alcanzar un estado de bienestar, tratos justos y ambientes agradables y armónicos.
- El BUENTRATO reconoce que el poder no desaparece y que por tanto hay que ser concientes de él y ejercerlo con responsabilidad, proponiéndonos ahora el concepto de Rango como una oportunidad incluso de crecimiento espiritual.
- BUENTRATO es siempre una agenda abierta y tan específica como lo demande cada persona, lugar y/o contexto, buscando siempre construir relaciones de paz y armonía

en nuestras vidas, pareja, familia, trabajos, escuelas, grupos, instituciones o comunidades.

- Ante la invitación a un “BUENTRATO” hay mas apertura, todo mundo lo entiende y acepta en términos generales, hay mucho menos resistencias en relación a otros términos como, equidad de género, masculinidad, derechos de niñas/os, de las mujeres o humanos.
- La Cultura del BUENTRATO como propuesta educativa es un puente para incluir y abarcar muchas problemáticas, permitiéndonos cubrir nuestras necesidades educativas, pudiendo abarcar y tratar cualquier tema o actividad, enfocándolas siempre al DESARROLLO DE HABILIDADES, CAPACIDADES Y DESTREZAS QUE FOMENTEN ACTITUDES DE BUENTRATO.

Si optamos por conducirnos desde la Cultura del BUENTRATO podemos y tendremos que hacer todo lo necesario para que se promuevan vínculos y relaciones de paz y respeto, utilizando el conflicto como una oportunidad de crecimiento personal y colectivo, donde aceptamos todo lo que somos, incluidas nuestras contradicciones.

Por tanto, es muy comprensible hacer adaptaciones a esta guía e incluir lo necesario para exigir relaciones de equidad y equilibrio con quienes convivas.

Avanzar en esta dirección puede y va a implicar abrir problemas y enfrentar injusticias, maltratos o abusos, en pocas palabras, estar en disposición de abrir conflictos, entrar en momentos de tensión y luchar por tratos y relaciones justas, combatir la opresión y los abusos, dado que la paz y el BUENTRATO no la entendemos como ser la “buena onda” o la ausencia de conflictos o violencia, sino como la lucha constante por la justeza y la equidad.



Prontuario

Prontuario ético

ético

1.8 Prontuario ético de la Cultura del BUENTRATO.

Para explayar las propuestas y presupuestos de la Cultura de BUENTRATO, planteamos el siguiente prontuario ético.³⁷

- **Por principio las relaciones de paz, justeza y equidad entre los géneros** además deben ser democráticas, en el sentido de participación de todas y todos, siempre con el derechos a ser escuchadas/os y que sus opiniones sean tomadas en cuenta, lo que se ha denominado **democracia profunda**. Es decir, que cada cual tenga el derecho a ser escuchada/o y respetada/o; festejar la diversidad en verdad será todo un reto y no solo discurso.
- **Valorar la diversidad**, y darle apertura a la tolerancia, construir consensos como acuerdos momentáneos para fines determinados, haciendo por tanto pactos políticos y éticos.
- **Pareja, familia, grupo, institución, o colectividad que no haya integrado al interior la diversidad, no esta preparada para trabajar armónicamente.** Comprometernos con el conjugar los intereses particulares con los comunes y por tanto **dar la bienvenida al conflicto** como una

oportunidad de crecimiento y advertencia que algo ha de modificarse cuando éste aparezca.

- **Aprender a poner límites, promover la tutoría, la autoformación y distribuir con equidad los recursos y poderes**, ha de ser básico para no repetir errores. La negociación es una habilidad y actitud indispensable, para desarrollar capacidades de negociación política, manteniendo la autonomía y pertenencia.
- **Crear un nuevo tipo de solidaridad noviolenta y equitativa entre hombres y mujeres**, evitando la colusión patriarcal y retomando todo lo recuperable que tiene la feminidad y la masculinidad, como punto de partida para convocar a otras mujeres y hombres desde ópticas incluyentes propositivas.
- **Profundizar en lo que se ha llamado equivalencia humana y en la isonomía o igualdad en la norma**, que considera que todas las personas valen lo mismo sobre la tierra, por tanto habrá que renovar el concepto de igualdad y equidad, y si a éstos les agregamos la equipolencia, que significa que todas y todos podemos tener el mismo potencial creativo y de desarrollo humano, algo más habremos de plantearnos.

³⁷ Prontuario ético retomado de Nellys Palomo Sánchez en Por una política ética de convivencia: Construyendo valores de equidad. mimeo 2006,

- **Tomar la reconciliación como un valor**, los conflictos no podemos entenderlos como buenos y malos, los que saben y los que no, los que están bien y los que están mal, llegar a un profundo sentido de reconciliación es aprender a convivir en la diversidad y el respeto por la dignidad y la inclusión de todas y todos, dentro de la justeza, equidad y la noviolencia.
- **Hemos de aprender a leer el entorno**, reconocer riesgos y oportunidades, estando al

día, actualizarnos, formarnos permanentemente y conocer otras opciones que puedan aportarnos nuevos horizontes.

Y por supuesto con el tiempo ha de debatirse más y más lo que consideramos como la cultura de BUENTRATO y qué entendemos por libertad, equidad, paridad, armonía, justeza y justicia, en fin; construir colectivamente una nueva ética de la equidad que ha de cimbrar quizás muchas de nuestras certezas y nos invite mas a vivir dentro del BUENTRATO a nosotras, nosotros mismos y a todas y todos los demás.



La Metodología lúdica

2. La Metodología lúdica

Pasemos ahora a la parte metodológica de la guía, el cómo enseñar y promover los valores de la Paz, la equidad, los derechos humanos, la democracia o en pocas palabras la Cultura del BUENTRATO, para ello proponemos utilizar la **Metodología Lúdica Para la Transformación Social**³⁸.

Retemos pues a las formas comunes de educación basadas en los grandes discursos, lecciones o aburridas charlas que no nos llevan a tener aprendizajes significativos, usemos el juego como una herramienta transformadora.

Siguiendo los planteamientos de Paco Cascón, Ariel Castelo y muchas otras investigadoras/es hemos armado una secuencia para desarrollar los valores de la paz y la equidad, utilizamos como referencia la “Escalera de Formación de Grupo” de Paco Cascón y el juego como la herramienta de transformación.

2.1 Características de la metodología lúdica para la transformación social

Recordemos que un mismo juego, lo podemos hacer cooperativo, competitivo o excluyente, según definamos sus reglas, consignas o

condiciones, además de que nunca se tiene la garantía de controlar todo lo que pueda surgir.

En este sentido el juego o la técnica, pasan a ser tales, sólo en el momento en que se llevan a la práctica, antes son solo palabras escritas en papel. Por tanto lo verdaderamente importante es jugar, **Construir Un Espacio Lúdico y Hacer un Clima o Espacio Lúdico**, es decir edificar una cierta dinámica de relaciones, interacciones y vivencias.

Una o un especialista en manejo del juego como herramienta educativa es capaz de retomar una problemática o tema e inventarse una dinámica capaz de hacer vivir a la gente esa problemática o situación sin mayo riesgo, pero con mucho provecho.

Así un **Espacio Lúdico**, es aquello que creamos y que se convierte en un ambiente de transgresión de normas internas y externas, el juego pasa a ser un espacio estructurado, que nos permite vivir y experimentar formas de interactuar donde podemos transgredir normas o comportarnos personales y/o sociales, y por tanto al reflexionar y procesar lo vivido podemos definir si tales transgresiones, las vamos integrando a nuestras vidas o no, ya sean; abrazarnos, excluir, competir, cooperar o cualquier otra actitud, al

38 La Mancha, Ariel Castelo “Hechos y Desechos” Conferencia Central de la Segunda Biental Internacional del Juego Montevideo Uruguay 1996.

final decidiremos tomarlas o sacarlas de nuestras vidas y comportamientos.

Los componentes claves para que un juego nos sirva como herramienta transformadora son:

- 1º El diseño del juego como un espacio lúdico estructurado,
- 2º Jugar, vivenciar- transgredir, sentir y participar.
- 3º Elaborar, compartir, reflexionar y construir el conocimiento colectivamente.

A todo lo anterior lo podemos definir como **METODOLOGÍA LÚDICA** y si lo orientamos a promover valores de la paz, equidad, derechos humanos, respeto, democracia profunda, reconciliación, entonces llamémosle **METODOLOGÍA LÚDICA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL**.

2.2 Como usar el juego para promover procesos de transformación personal y grupal.

Para promover actitudes y relaciones de respeto, solidaridad o equidad proponemos utilizar el juego y las metodologías participativas para generar experiencias significativas de vida donde propiciemos la transformación no violenta de los conflictos en hogares e instituciones, a través jugar estructuradamente, es decir, hacer juegos y técnicas donde afloremos todo lo que somos, pensamos y sentimos.

Jugar tiene la virtud de hacer que nos mostremos tal cual somos, en un ambiente protegido, y por lo tanto podemos poner en práctica cualquier actitud, regla o condición, incluso, y con cuidado, algunas mas delicadas como; la exclusión, la discriminación, la competencia, los conflictos con todo y sus emociones, para construir un laboratorio vivo de lo que somos y sentimos, vistos a través del juego.

Por ello la metodología lúdica permite llevar cualquier tema a un juego estructurado que se

asemeje a una situación real, para ver nuestras propias reacciones sin mayores riesgos, peligros o consecuencias, que si existen en la vida real.

Lo importante es entonces, saber escoger el juego para abordar el tema u objetivo que cada cual pretenda, y saber construir con las vivencias del grupo el conocimiento del tema de forma más significativa, nos permita explicar y enriquecer nuestros marcos conceptuales, a la vez que promovemos estos aprendizajes significativos de manera profunda y divertida.

A nuestro entender para que un juego sea capaz de promover una reflexión deberá considerar al menos:

1 Dar el contexto, propósito y/o clarificar los objetivos del juego o técnica: Mencionar de antemano cuando así sea necesario, los propósitos y objetivos generales del taller o juegos a realizar.

2 Instrucciones entendidas: Describir con toda claridad las instrucciones y consignas del juego, dinámica o actividad, resolviendo todas las dudas o inquietudes que el grupo tenga antes de iniciar, malas o incomprendidas instrucciones, dan como resultado juegos y procesos confusos.

3 Desarrollo de la actividad: Ejecutar el juego o actividad, en un buen ambiente cuidando el cumplimiento de las reglas y propósitos del mismo, estando atentos de la contención y la mayor y mejor precisión en el desarrollo del mismo, es decir, dejando que fluya según sean los propósitos ya establecidos.

4 Procesamiento: Es el proceso de reflexión e integración de la experiencia y vivencias. Implica ir procesando con una mayor sistematización el conocimiento del grupo y lo que el juego haya generado, a lo que se llama "producción del conocimiento colectivo" que es lo que el grupo a partir de lo vivido produce con sus participaciones y reflexiones, además de integrar, si es el caso, el marco conceptual que apoye el tema o problemática en cuestión.

Para el propósito de promover este darse cuenta, será preciso platicar sobre lo vivido y aprendido, e irlo potenciado, quizás utilizando el pizarrón u hojas de papel y llenadas con las participaciones, favoreciendo el análisis con la siguiente secuencia:

4.1 Pre-procesamiento.

Cuando el grupo es grande y se tiene poco tiempo o se desea que todos afirmen su experiencia, una vez realizada la actividad se podrá pedir que cierren los ojos o simplemente mediten individualmente sobre lo vivido y luego compartan su experiencia en parejas o en grupos pequeños.

4.2. Procesamiento grupal.

Una vez promovida la reflexión individual o en pequeño grupo, podrá pasarse a plenaria, esto es; reunir a todo el grupo para conducir la reflexión e integración en el siguiente orden, adecuándonos a la actividad y los objetivos previstos.

a) Recuperar lo vivido. Preguntar de un inicio ¿de qué nos dimos cuenta?, ¿qué descubrieron con la dinámica? u otras frases para propiciar que afloren las experiencias, sentimientos, sensaciones o pensamientos que vivieron. Junto con ello, ir poco a poco extrayendo el tema o asunto que deseamos o que afloró con el juego. Así que junto con la vivencia inicial recuperaremos tema, problemática y/o asuntos emanados.

b) Llevar el tema a nuestras vidas. Una vez que hayamos hecho surgir el tema o cuestión deseado o emanado, hay que llevarlo a la vida cotidiana y/o a como se expresa o vivimos en nuestras vidas o instituciones. Para ello podemos preguntar, ¿qué tanto esto se parece a lo vives o se sucede en tu vida, familia, pareja o institución?

Aquí es donde la habilidad y experiencia del facilitador/a harán que pueda conectar a las/los participaciones con los objetivos y el marco teórico. Un estilo potente puede ser inducir a la reflexión e ir destacando poco a poco definiciones, nociones, significados, esquemas, partes o elementos conceptuales que se conecten con la experiencia personal y la potencien.

c)

Análisis y búsqueda de opciones, soluciones o alternativas.

Identificado el tema-problema en la vida real, incitar a su análisis y profundización, quizás se tenga que considerar las diversidades y causalidades con que se expresa esa problemática o bien reconocer qué factores individuales, familiares, de género, culturales, sociales u otros afectan su dinámica. Téngase en cuenta los objetivos, las características, el tiempo, época y contexto que enmarcan el tema o situación a analizar, a fin de no caer en esquemas o explicaciones rígidas y avanzar hacia las consideraciones e imágenes, acciones de solución o alternativas que grupal o individualmente se puedan construir.

d)

Cierre. Una vez analizada y sistematizada lo más posible la experiencia del grupo convendría hacer algún cierre, aprendizaje, consideración final o conclusión que de preferencia haga que los objetivos de la sesión o taller se cubran con las participaciones y lo que ahí se haya dicho, concluido o sucedido; obviamente si es posible y si en realidad sucedió.

Lo anterior es el procedimiento ideal, que no quiere decir que debamos hacerlo después de

cada juego, a veces se podrá hacer al termino de varias técnicas del día, taller o charla. Lo importante es que el juego o las Técnicas grupales sean una herramienta de transformación personal y grupal, por tanto deberán ser procesadas y obtener los mayores aprendizajes posibles que cada persona o grupo puedan y deseen hacer.

Así toda esta guía es la estrategia educativa que proponemos para sensibilizar a Redes ciudadanas y/o institucionales, que impulsen de la Cultura del Buentrato. Por tanto es indispensable la corresponsabilidad y la participación social amplia a partir de muchas redes ciudadanas que promuevan masivamente el BUENTRATO.

Y que mejor que reproducir esos ambientes y situaciones mediante juegos, vivirlos y luego reflexionar sobre cómo reaccionemos antes tales situaciones estructuradas, donde podemos tratar todo tipo de temáticas y problemas, para ser recreadas por juegos que nos permitan ver, cómo es que cada cual y si reproducimos o no los valores, actitudes y comportamientos que apoyan o no nuestros profundos propósitos personales y colectivos.

Así esta guía esta pensada como un apoyo para promotores de la cultura del BUENTRATO, que han tomado una serie de talleres en los cuáles habrán vivido una gran parte de los juegos y



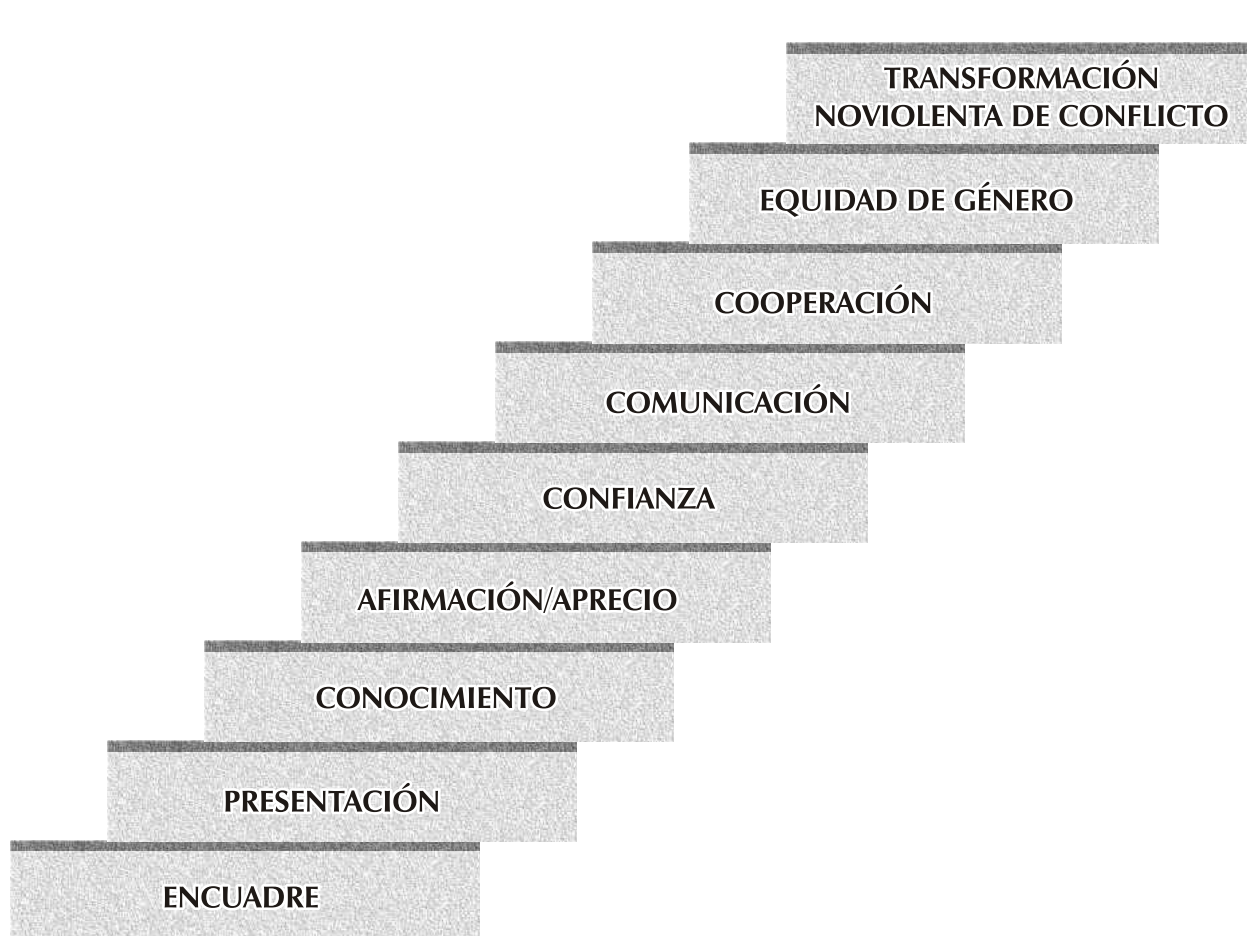
La escalera de la formación de grupo

3. La escalera de la formación de grupo

Para cualquier persona que desee diseñar un taller, integrar al grupo y hacerlo de manera divertida y sistemática Paco Cascón³⁹ y muchas publicaciones más proponen la escalera de formación de grupo, como una

secuencia por demás probada y fundamentada para llevar a cabo procesos de integración, sensibilización y capacitación de grupos.

Sin embargo, aún cuando pueda ser una secuencia ideal, la metodología lúdica y los objetivos de cada grupo o evento educativo nos



39 Papadimitriou Cámara Greta; Roma Reza Sinú. Capacidades y Competencias para la Resolución NOVIOLENTA de Conflictos. México 2005.

obligan ajustarla y medir el número de técnicas por cada fase e incluso variar la misma secuencia si es necesario.

A reserva que a continuación describimos a detalle cada fase sintetizamos ahora sus partes fundamentales.

1. Encuadre: presentación del taller o evento, objetivos, horarios y el marco general de la actividad.

2. Presentación: bienvenida y primer contacto del grupo, generación de un ambiente agradable.

3. Conocimiento: primeros pasos de la formación del grupo, mayor acercamiento y conocimiento entre las y los participantes.

4. Afirmación-Aprecio: desarrollo del autoconcepto personal y autoafirmación personal y grupal.

5. Confianza: clima favorable, donde conocimiento y afirmación dejan paso a un sentimiento de correspondencia y corresponsabilidad.

6. Comunicación: desarrollo de mayor comunicación verbal y no verbal, se apoya la expresión de necesidades o sentimientos.

7. Cooperación: espacio lúdico para experimentar solidaridad y contrastar relaciones cooperativas y competitivas.

8. Equidad de Género: Filosofía de vida donde se consideran a las mujeres y a los hombres con los mismos derechos, surgida a partir de la lucha por derechos de las mujeres y del movimiento feminista que los reivindica y lucha por ellos.

9. Transformación no violenta de conflictos: Proceso grupal en el que las

personas aprendan a no evitar los conflictos sino transformarlos-resolverlos de una forma creativa y tomándolos como oportunidades de crecimiento.

10. Dinámicas de Cierre o Despedida.

Existen juegos para hacer pequeñas evaluaciones, cierres, conclusiones, amarar el día de trabajo o finalizar el curso o taller afianzando las relaciones y terminando de integrar a las y los participantes.

Como compendio de técnicas y herramientas metodológicas para promover la cultura del BUENTRATO, elegimos la escalera de formación de grupo para ordenar y agrupar el conjunto de técnicas que hemos tomados de muchos autores, autoras, talleres y capacitaciones donde las y los compiladores las hemos aprendido. Reiteramos nuestro reconocimiento y agradecimiento a quienes ya las han publicado o nos las han enseñado, nosotras y nosotros somos simplemente compiladores.

Al manejar la METODOLOGÍA LÚDICA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL **lo realmente relevante será tener claros los objetivos formativos y vivenciales que deseemos imprimir a nuestros grupos**, dado que con un cambio de instrucciones o reglas en los juegos que estructuramos con ellas y ellos podremos hacer que incluso en una misma dinámica generemos el o los climas que deseemos, sea solidaridad, competencia, cooperación, exclusión, afecto, etc. pudiendo así ser mas potentes y cercanos con la realidad.

Por tanto, como manejemos cada técnica, ésta nos servirá para resaltar una o más actitudes, valores o situaciones según sea la estructura que le imprimamos.

UTILIZA MAS TU CREATIVIDAD, Y ESTA SECUENCIA SÓLO COMO UNA FORMA DE ORDENAR TUS TÉCNICAS, AUNQUE UNA MISMA PUEDE CUBRIR VARIOS PROPÓSITOS.

Técnicas para promover la Cultura del buentrato

4. Técnicas para promover la cultura del buentrato

En general, entre los educadores/as de equidad de género, educación para la paz, educación en y para el conflicto y los derechos humanos, hay quienes cuidan mucho que cada técnica o juego sea realizado de una manera muy particular, tal como las los autores/as lo practican, otros/as en cambio, hacen mucho énfasis en las distintas variaciones que se les pueden hacer a dichas técnicas.

Jugar es jugar, es vivir manifestarnos tal cual somos, con el juego las niñas y los niños aprenden y las personas adultas se muestran, se instruyen y divierten.

Nosotros/as hemos preferido ofrecer lo básico de cada técnica, abriendo la posibilidad de que quienes las realicen, puedan hacer las adaptaciones que se requieran, de acuerdo a los valores, actitudes u objetivos a los que cada quien pretenda llegar.

Recordemos que;

La dinámica grupal es el ambiente, los vínculos y vivencias muy particulares que cada facilitador/a logra al momento de jugar e interactuar.

La técnica, son las consignas, instrucciones y las situaciones estructuradas. Por tanto, las técnicas grupales son el resultado de un ambiente previamente estructurado y diseñado para buscar ciertos fines o

situaciones a partir de las cuales esperamos se den aprendizajes significativos.

Jugar es esa puesta en práctica de los juegos o técnicas.

Procesamiento; generar reflexión y producción de conocimientos colectivos.

Así las grandes ventajas de usar el juego es que podemos tocar cualquier tema, hacerlo vivencial, pero además, insistimos, estar en el problema sin el riesgo o las consecuencias de tratarlo en la realidad. Si utilizamos el juego para tocar el tema por ejemplo de la infidelidad, la violencia, el VIH-SIDA, el enojo u otro, no va a pasar nada, dado que el juego es un ambiente lúdico protegido y controlado.

Para realizar un taller sobre cultura del BUENTRATO te proponemos uses dos o mas técnicas de cada una de las fases DE LA ESCALERA DE FORMACIÓN DE GRUPO, que a continuación explicamos y de preferencia en ese orden.

Si realizas talleres de varios días, reinicia cada día con técnicas de presentación, conocimiento y afirmación.

Para consolidar la integración del grupo has juegos de distensión para abordar temas complementarios como la amistad, la solidaridad, el afecto, cómo se sienten al dar y recibir y en fin todo lo que apoye a generar ambientes de BUENTRATO...

COMPENDIO DE TÉCNICAS PARA PROMOVER LA CULTURA DEL BUENTRATO⁴⁰

NOMBRE Y NÚMERO DE LA TÉCNICA O JUEGO.	pag.	OBJETIVOS Y OTROS TEMAS QUE PUEDEN APOYAR.
I. ENCUADRE		I. ENCUADRE
1. Bienvenidas a los/as participantes y al tema del taller.	47	Integración, reglas, presentación, esbozar el marco conceptual
2. Expectativas	47	Características del grupo, conocimiento mutuo, integración, rompehielos
3. El Nudo	48	Explicar qué es Buentrato, integración, rompehielos, acuerdos del taller
4. Lo mejor y lo peor	48	Expectativas, acuerdos, expectativas, reglas, objetivos del taller, Autoestima
II.- PRESENTACIÓN/DISTENSIÓN		II.- PRESENTACIÓN/DISTENSIÓN
5. Saludos de formas diferentes	49	Cordialidad, Autoestima, Confianza
6. Me pica aquí	50	Cercanía, integración, acercamiento
7. Presentación Cruzada	50	Intimidad, cercanía, amistad, Confianza
8. Pega manos	50	Cercanía, Autoestima, encuadre
9. El Nahual	50	Integración, Afirmación, cercanía
10. Iniciales con cualidades	50	Afirmación, Autoestima, cercanía
11. Cada quien su ritmo	51	Integración, Confianza, afirmación
12. Los Animales	51	Presentación, integración, desinhibición
13. Estoy sentada y amo muy en secreto	51	Distensión, Integración, Integración
14. Limón/Limón	51	Presentación, desinhibición, cercanía
15. Patio de Vecinos o doble círculo.	51	Miedos a conversar, conoció., integración
16. Te gustan tus Vecinas/os	52	Presentación, desinhibición. Integración
17. Toco Azul	52	desinhibición, para cambio de tema,
18. Sillas musicales cooperativas	52	desinhibición, Integración, relajación
19. Conejos y Conejeras	52	Desinhibición, Integración,
III.-CONOCIMIENTO		III.- CONOCIMIENTO
20. Tesoro Humano	53	Confianza, comunicación, Autoestima
21. El Antifaz	53	Afirmación, Rompe hielo, Cordialidad
22. Si yo fuera...	54	Desinhibición, Afirmación, Autoestima
23. Mi exposición de fotos	54	Resol. Conflictos, Afirmación, Democracia
IV.- AFIRMACIÓN- APRECIO		IV.- AFIRMACIÓN- APRECIO
24. Soy, no soy...	55	Afirmación, Género, Confianza
25. Pienso, Siento	56	Autoconciencia, Género, Resol. Conflictos
26. Frase de Anclaje	57	Autoestima, Confianza, Afirmación
27. Cuento "El niño pequeño"	57	Diversidad, Autoestima, Apertura
28. El Árbol	58	Autoaceptación, Confianza, Autoestima
29. El/La Guía	58	Confía., Trbj. en equipo, Comuni., Coop.
30. Splash	58	Prejuicios, Distensión, sensibil. Desinhibición
31. Abrazos musicales	59	Afecto, Distensión, Autoestima
32. Lavacoches	59	Respeto, Distensión, Integra. Desinhibición
33. La roña cariñosa	59	Rompe hielo, desinhibición, Integración
34. Vuelta a la tortilla	59	Resistencia no violenta, Seguridad, Autoest.
35. Los lentes de	59	Buen y maltrato, Integración, Confianza

40 Tomados de los libros de Paco Cascón, y Greta Papadimitriú, ver bibliografía. Cascón Soriano Paco; Berinstáin Carlos. [La alternativa del juego I.](#) Juegos y 41 Técnicas de Educación para la Paz. Madrid 1995. Cascón Soriano Paco; Berinstáin Carlos. [La alternativa del juego II.](#) Juegos y Técnicas de Educación para la Paz. Madrid. Y otras fuentes más no editadas o publicadas.

NOMBRE Y NÚMERO DE LA TÉCNICA O JUEGO.	pag.	OBJETIVOS Y OTROS TEMAS QUE PUEDEN APOYAR.
36. Afecto no-verbal	60	Aceptación, Confianza, desinhibición,
V.- CONFIANZA		V.- CONFIANZA
37. Control remoto, lazarillo	61	Miedos, Afirmación, Integración, desinhibición
38. El Equilibrio	62	Equidad, paridad, Confianza, Integración
39. La Estrella	62	Afirmación, Autoestima, Equidad, paridad,
40. Satélites	62	Confianza, Responsabilidad, Conflicto, Integr.
41. Zambullirse hacia atrás	63	Confianza, Afirmación, Miedos, desinhibición
42. El Muro	63	Afirmación, Confianza, Autoestima
43. El viento y el árbol	63	Afirmación, Rompe hielo, Autoestima
VI.- COMUNICACIÓN		VI.- COMUNICACIÓN
44. Las "T"	65	Integración, Tolerancia, Integración
45. Si, NO	66	Afirmación, Integración
46. El Telegrama	66	Autoestima, Integración
47. Fila de Cumpleaños	66	Rompe hielo, desinhibición
48. Dictar Dibujos	67	Integración, Confianza
49. El Escándalo	67	Rompe hielo, Afirmación, desinhibición
50. Masaje en la espalda	67	Integración, Confianza
51. Etiquetas con calificativos	67	Comunicación, discriminación, Autoestima
52. Conversando con los pies	68	Confianza, desinhibición
VII.- COOPERACION		VII.- COOPERACIÓN
53. El ciempiés	69	Integración, Rompe hielo
54. Cuadros Cooperativos	70	Rompe hielo, negociación
55. El Puente	71	Integración, negociación, tolerancia
56. La Telaraña	71	Integración,
57. Tangrams	71	Integración, negociación
58. Juegos integrados	71	Rompe hielo,
59. Carera de Burros	72	Integración, Confianza,
60. Los Sietes	72	Comunicación, Rompe hielo, Confianza
VIII.- TRANSFORMACION DE CONFLICTOS		VIII.- TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS
61. Barómetro de valores	73	Comunicación, Resol. Conflictos
62. Pasillos imaginarios	74	Comunicación, Resol. Conflictos
63. Cuento Gato y Ratón	74	Resol. Conflictos, Autoestima
64. Los vasos	75	Integración, tolerancia, negociación
65. Las ultimas 15 vacas	76	Confianza, negociación
66. Carteando	76	Rompe hielo, Autoestima, negociación
IX.- GENERO, EQUIDAD		IX.- GENERO/EQUIDAD
67. Dinámica ventajas y desventajas. Y Cuento El mundo al revés (ver Anexo pag. 97).	77	Género, equidad e inequidad, pareja, mitos,
68. El Extraterrestre	78	Género, Paternidad, Integración
69. Horarios y act. de hombres y mujeres	79	Género, equidad e inequidad
X.- CIERRE/DESPEDIDA		X.- CIERRE/DESPEDIDA
70. Mi casa	81	Autoestima, Afirmación
71. Siluetas de Aprecio	81	Integración, Confianza
72. Me voy de viaje	82	Autoestima, Afirmación
73. La mochila	82	Autoestima, Confianza, Afirmación



Técnicas de encuadre

1.- Técnicas de encuadre.

Sirven para dar la bienvenida, hacer la presentación entre las y los asistentes, hablar sobre los objetivos, metas, contenidos, las agendas, temarios, propósitos e incluso hacer las reglas y el encuadre que un grupo necesita para arrancar con orden sus actividades.

Si se pretende que el grupo sea muy consistente se recomienda que las tres primeras fases; encuadre, presentación y conocimiento, sean lo más extensas posibles para promover una mayor integración grupal.

1. Bienvenida a los y las participantes y al tema del taller.
2. Expectativas.
3. El Nudo.
4. Lo mejor y lo peor.

1. Bienvenidas a los/as participantes y al tema del taller.

El propósito, como su nombre lo indica es dar la bienvenida que es un aspecto fundamental para iniciar con la participación y enmarcar un ambiente cordial y afectuoso, importa mucho que cada quien se sienta bien recibido en el grupo para que se integre.

Hay muchas formas y juegos para hacer la bienvenida, puede ser diciendo su nombre, contestando preguntas sobre si mismos y/o

el tema en cuestión, pueden hablar de dos virtudes y su nombre, de lo que esperan del evento, presentación cruzada, más adelante damos más ideas.

Otra opción es dar la bienvenida a todas y todos con sus estados de ánimo, historias y su historia familiar y cultural, generando un ambiente de apertura al tema, taller o evento.

Es muy importante hacer una bienvenida emotiva con técnicas de saludos, presentación del taller, sus objetivos y expositores. Dejar que cada participante al menos diga su nombre, que espera del evento y por que ésta ahí.

2. Expectativas.

Aquí el propósito es reconocer las expectativas que las y los participantes tienen del taller o evento.

Se divide al grupo en tres equipos, y se podrán hacer preguntas como:

¿Qué espero de este taller?

¿Cómo me gustaría que fuera?

¿Qué estoy dispuesta/o a aportar?

Posteriormente se comenta en plenaria, agregándose comentarios de otros subgrupos.

También puede hacerse con presentación cruzada y ampliar estas preguntas haciendo un primer pulso de las expectativas del grupo, sobre el tema y conocer el tipo de participantes; ocupación, actividades que realizan, experiencia, grados académicos, actividades preferidas, lugar de procedencia, etc.

3. El Nudo.

El propósito es crear un ambiente de mayor confianza, en especial entre participantes que no se conocen. El contacto físico logrado a través de un nudo humano, ayuda a bajar las defensas y la inseguridad al inicio de cada taller o cualquier trabajo en grupo. Y para este taller sirve para presentar que es la CULTURA DE BUENTRATO.

Los/as participantes forman un círculo tomados/as de las manos. Uno/a de cada 8 o 10 participantes sale o da la espalda al grupo y permanecen durante varios minutos aparte, donde no puedan observar el resto de los/as participantes. Mientras el grupo sin soltarse de las manos, va entrelazándose lentamente hasta formar un nudo complicado. Una vez terminado el nudo, los/as participantes que permanecieron de espaldas o fuera pueden regresar con la consigna de deshacer el nudo sin que los/as participantes, se suelten, hasta formar nuevamente un círculo como al inicio.

Este juego al final da para muchas reflexiones, se puede recoger, **Qué ayudó a desenredar y resolverle el nudo** y se hace una lista; la cooperación, la cordialidad, el respeto, estar tranquilos, organizarnos, etc. Y luego se puede preguntar **Qué No ayuda a resolver el nudo**, así el grupo podrá mencionar; la envidia, la violencia, la competencia, los gritos, descalificaciones y lo que el grupo

aporte. Enseguida con esas dos listas de manera fácil se podrá explicar que es la **cultura del BUENTRATO**, y lo que es el maltrato con la segunda lista.

4. Lo mejor y lo peor.

El propósito es que los/as participantes identifiquen y expresen los temores y expectativas que tienen alrededor de los contenidos, desarrollo y resultados del taller.

Marcar dos columnas en una hoja de rotafolio, trazando una línea vertical en el centro. En la primera y segunda columna, escribir los siguientes títulos respectivamente:

(1ª) Lo peor que me pueda pasar....

(2ª) Lo mejor que me pueda pasar....

Pedir a los/as participantes que durante uno o dos minutos reflexionen sobre las siguientes preguntas:

¿Qué es lo peor que me pueda pasar en este taller?

¿Qué es lo mejor que me pueda pasar en este taller?

En cuanto concluya su reflexión individual, pedirles que pasen a la hoja de rotafolio y anoten su respuesta a cada pregunta en la columna correspondiente, después leer en voz alta el contenido del rotafolio, para identificar y compartir cuáles de las expectativas están al alcance de la actividad y cuales no podrán ser resueltas durante la misma; cuáles requieren de la participación de todos para ser alcanzadas y cuáles trataran de ser resueltas por el/la facilitador/a. Al concluir esta revisión, el/la facilitador/a puede aprovechar este momento para compartir el programa, hacer acuerdos, reglas o dar los objetivos del taller.

Técnicas de presentación y distensión

II. Técnicas de presentación y Distensión.

Se trata de poner juegos muy sencillos que propicien un ambiente de acercamiento, solidaridad y contacto. Fundamentalmente se hacen juegos destinados a aprender los nombres y alguna característica mínima. Cuando los/as participantes no se conocen es el primer momento para ir creando las bases de un grupo que trabaja de forma dinámica, horizontal y distendida.

Aquí agregamos las Técnicas de distensión, que están en esta línea de crear ambientes de acercamiento y convivencia, por supuesto que levantan el ánimo y solidaridad grupal.

Utilícense estas técnicas, pero no siempre para “despertar o animar”, usar la metodología lúdica para la transformación, nos permite, con el tiempo, aprovechar cualquier juego o actividad para generar procesos de reflexión y conocimiento colectivos sobre nosotros/as mismos/as.

5. Saludos de formas diferentes.
6. Me pica aquí.
7. Presentación cruzada.
8. Pegada de manos.
9. El Nahual.
10. Iniciales con cualidades.
11. Cada quien su ritmo.
12. Los animales.

13. Estoy sentada y amo muy en secreto a.
14. Limón-limón.
15. Patio de vecinos.
16. Te gustan tus vecinos.
17. Toca Azul.
18. Sillas musicales y cooperativas.
19. Conejos y conejeras.

5. Saludos de formas diferentes.

El propósito es empezar la presentación de los/as participantes del curso-taller, romper el hielo y generar un clima de cordialidad.

Consiste en saludar al grupo de maneras diferentes. Todos/as caminan en el salón o patio. El/la facilitador/a invita a todo el grupo a saludar a los/as demás participantes de maneras diferentes como guiñar el ojo, sonreír, después se proponen otras maneras de saludar y así sucesivamente.

Los participantes proponen también posibles maneras de saludar como: un saludo con la cabeza, con los ojos (guiño, otros), un apretón de manos, como lo hacen en esa comunidad, tocándose los codos, con las rodillas, con las frentes, con las orejas, con las plantas de los pies, una palmada en la espalda, un caderazo, un abrazo, como los jóvenes, políticos, los esquimales, etc.

6. Me pica aquí.

El propósito es generar un clima de acercamiento para comenzar a trabajar con el grupo, hacer integración.

Todo el grupo en círculo. La primera persona dice: “me llamo Carlos y me pica aquí” (diciendo su nombre y rascándose alguna parte del cuerpo, por ej. La cabeza). La segunda persona dice “se llama Carlos y le pica allí” (rascándose así misma o en la cabeza de Carlos) “y yo me llamo María y me pica aquí” (rascándose otra parte del cuerpo). Y así sucesivamente hasta completar el círculo.

Dependiendo de lo grande que sea el grupo pueden repetir los nombres (y rascar) de todas los/as participantes anteriores o solo de las/os últimos/as.

7. Presentación Cruzada.

Las presentaciones cruzadas acercan mucho y pueden combinarse con otras técnicas, generan mas intimidad y preparan al grupo para procesamientos e intercambios.

Consisten en que un/a participante presenta a el/la otro/a después de conversar ciertas preguntas. Incluso los hombres pueden conversar con mujer e inventar un nombre de mujer y presentarse diciendo lo que más le gusta como “mujer” y viceversa.

8. Pegada de Manos.

El propósito es identificar, intereses, expectativas o incluso los conflictos que más preocupan a las/os participantes, favorecer el mutuo conocimiento respecto a esta temática.

En una hoja cada persona dibuja la silueta de su mano derecha o izquierda y va rellenando cada uno de los dedos de la mano con las respuestas breves de las

preguntas como:

- ¿Motivos por los que estas aquí?
 - ¿Aspectos que más valoras de las personas?
 - ¿Qué estas dispuesto a ofrecer a este grupo?
 - ¿Estás satisfecha de cómo resuelves tus conflictos?
 - ¿Qué conflictos te preocupan más? Etc.
- Luego se comentan después se colocan en el espacio de trabajo, se pide a los participantes que observen las respuestas de las/los demás participantes.

9. El Nahual.

El propósito es conocer el nombre de las/os integrantes del grupo, como elemento adicional el nombre-Nahual.

Preguntar si alguna/o conoce lo que es un Nahual. Un Nahual es un animal que desde que nacemos esta con nosotras/os a lo largo del camino, como una especie de cuidador/a. luego de esta introducción se pide a cada uno/a de los/as participantes que diga su nombre y un Nahual (animal) que empiece con la letra de su nombre, cada participante que diga su Nahual, dirá también el de los/as participantes que le antecedieron. Si es un grupo muy grande, repetirán por lo menos los/as cinco participantes que le antecedieron.

10. Iniciales con cualidades.

El propósito es retener los nombres de otros/as y favorecer un clima positivo desde el comienzo.

Cada uno/a dice su nombre, apellidos y a la vez dos calificativos positivos que le definan y que tengan sus mismas iniciales. Por ejemplo: Pedro Álvarez, placido y amable.

Cada uno/a habla cuando le toca, no demasiado deprisa, para que haya tiempo de memorizar los nombres.

11. Cada quien su ritmo.

El propósito es aprender los nombres con un ejercicio de ritmo y movimiento.

Consiste en repetir en coro el nombre de un integrante del grupo en ritmo y movimiento dados. Todos/as parados/as en un lado del salón. El /la facilitador/ra comienza el juego desplazándose al otro lado del salón con un movimiento (ejemplos: saltos de rana, caminar hacia atrás, bailando). Grita su propio nombre al ritmo de su movimiento. (Ej.: María, María), hasta llegar al otro lado del salón. Se invita a todos/as a cruzar el salón gritando el nombre del/la facilitador/a e imitando el movimiento. Sigue otra persona que gritara su propio nombre cruzando el salón con otro movimiento rítmico y así sucesivamente hasta terminar.

12. Los Animales.

El propósito es pasar un rato divertido con un ejercicio en movimiento.

Todos/as se sientan en círculo. El facilitador/a se queda en el centro. Comienza a imitar el movimiento y el sonido de un animal acercándose y tocando a integrantes del círculo. Estos/as tienen que salir al centro a imitar el mismo animal, hasta quien inicio el juego ocupe un lugar, momento en que todos/as tendrán que sentarse. Continúa el juego quien se haya quedado sin lugar.

13. Estoy sentada y amo muy en secreto a.

El propósito es, fomentar la participación y reconocer el nombre de los/as participantes.

Se sientan en círculo, dejando una silla vacía. La persona que esta a la izquierda de la silla vacía dice “estoy sentada/o” y ocupa rápidamente la silla; la siguiente persona, por la izquierda, dice “y amo”, ocupando la

silla vacía anterior; la siguiente dice “muy en secreto” y realiza la misma acción; la que sigue dice: “a...(por Ej. Carlos)” y ocupa la silla que quedó vacía. La persona nombrada correrá a ocupar la silla que dejó quien nombró. Los/os dos participantes que están a la derecha e izquierda, sin levantarse, intentarán detenerlo/la para que no se vaya, sigue el juego con quién esté a la izquierda de la silla vacía.

14. Limón-limón.

El propósito es aprender los nombres de las personas participantes con un ejercicio de movimiento.

Es necesario preguntar el nombre de las personas vecinas, cada vez que se cambia de lugar.

Todos/as sentados/as o parados/as en círculo, una persona de pie, el juego consiste en tener que decir el nombre de la persona que se tiene a la derecha cuando se pregunta ¿fresa-fresa?, el nombre de la persona que se tiene a la izquierda cuando se pregunta ¿limón-limón?, el propio nombre cuando se pregunta ¿naranja-naranja? y finalmente el nombre de la persona de pie cuando se pregunta ¿mango-mango?.

Si alguien se equivoca se cambia con la persona del centro y continúa la dinámica. Siempre existe la posibilidad de decir ¡Canasta de frutas! y todo mundo se cambia de lugar, la persona del centro intentará ocupar alguno.

15. Patio de Vecinos o doble círculo.

El propósito es profundizar en el conocimiento de los/as participantes que integran el grupo y conocer datos básicos o cualidades de otros/as participantes en el grupo.

Se forman dos círculos concéntricos, de forma que una persona quede mirando

hacia la otra; Luego los/as participantes del círculo de afuera hablan sobre si mismas/os y sobre algunas características suyas (por Ej.: cualidades), durante 1 minuto; a continuación hablan las de adentro del círculo. Después el/la facilitador/a indica que el círculo de afuera gire a la derecha una posición, comenzando de nuevo la conversación, se pueden hacer varios giros. Poco a poco se va aumentando el tiempo de conversación hasta llegara 3 minutos. Se acaba presentando a cada participante entre todos/as aquellos/as que hayan hablado con ella/el. Además de que conversen como se sintieron.

16. Te gustan tus vecinos/as.

El propósito es acercar al grupo ayudando a que todos/as los/os participante se involucren en el trabajo, compromiso o actividad colectiva.

Todo/as, los/as participantes se sientan en círculo, el/la facilitador/ra, sin silla, comienza el juego acercándose a alguien y preguntándole: ¿te gustan tus vecinos?. Si la respuesta es **NO** habrá de decir los nombres de las personas que le gustarían que ocuparan los lugares de sus actuales vecinos de derecha e izquierda, mientras que estos tendrán que abandonar el lugar, para que los ocupen los vecinos escogidos. Durante el cambio de lugares la persona del centro intentará ocupar una silla. Si la respuesta es **SI**, todo el grupo se recorrerá un lugar a la derecha; a otro **SI**, el grupo se recorrerá un lugar a la izquierda. Después de cada pregunta el/la participante que queda sin silla continúa.

17. Toca Azul.

El propósito es favorecer la distensión en el grupo y prepararlo para otra actividad.

Un/a integrante del grupo grita: “tocar azul” (u otro color u objeto). Las/os integrantes deben tocar algo que lleve otra/o integrante del color anunciado, o la

zona o el objeto nombrados. Hay muchas posibilidades. (Por Ej.: tocar una rodilla con el pulgar izquierdo, etc.)

18. Sillas musicales cooperativas.

El propósito es favorecer la distensión y relajar al grupo.

Como en el juego tradicional se colocan en hilera sillas en igual numero de participantes. Se pide que todas/os ocupen un asiento, al iniciar la música el grupo se pone de pie va bailando alrededor de las sillas y cuando la música se detiene todas/os deben sentarse. En cada ronda el/la facilitador/a retirara dos sillas pero no sacaran a nadie del juego. Dos son las consignas: nadie deja de jugar y todos deberán sentarse en cada vuelta al parar la música. El grupo tendrá que organizarse en cada ronda para ver que todas/os se sienten. Al final se dejaran solo dos sillas.

19. Conejos y conejeras.

El propósito es establecer una relación más cercana entre las y los participantes.

Todas las/os participantes se colocan por tríos formando conejeras. Para ello una persona se coloca frente a otra tomándose de las manos y la tercera se meterá en medio rodeada por los brazos de las anteriores. La que esta en el interior será coneja/o y las que están a su lado serán conejeras. La persona que queda sin conejera jugara como una sola en busca de una conejera y dice: “conejeras” en ese momento cambian de lugar las conejeras, las/los conejas/os no se mueven, o bien grita: “conejas” y solo se mueven las conejas cambiando de conejeras; o bien puede decir quien quedo sin conejera; “nuevas conejeras” y todas y todos hacen nuevas conejeras. En el movimiento que una persona quede sin conejera dará la nueva consigna.

Técnicas de de conocimiento

III. Técnicas de conocimiento.

Son juegos que buscan un mayor conocimiento entre las y los participantes, les permite que en una sesión o encuentro, conocerse más entre sí, abrirse y lograr un grado amplio de integración, llegando poco a poco a un conocimiento más profundo y vital.

Como en todo juego antes de empezar hay que asegurarse de que se han entendido bien las consignas de partida. Los juegos son muy sencillos, hay que evitar incomodar con preguntas o ejercicios que expongan mucho y enfocarse en facilitar la creación de un ambiente positivo en el grupo, especialmente cuando las/os participantes no se conocen.

20. El Tesoro Humano.

21. El Antifaz.

22. Si yo fuera.

23. Mi exposición de fotos.

20. El Tesoro Humano.

El propósito es favorecer el conocimiento de las/os demás. Conocer lo que tenemos en común. Estimular la cohesión con el grupo. Hay que preparar las preguntas.

El/la facilitador/a reparte las hojas de “búsqueda” y explica, que hay que conversar con las/os demás tratando de

seguir las instrucciones de la hoja. Cada participante debe intentar llenar la hoja con los nombres de las personas que haya encontrado que respondan a la pregunta de la hoja. La idea es intentar terminar todas las preguntas, pero si no se logra, no importa. El orden por el que se contesten es indiferente. El/la facilitador/a debe animar a todas las/os participantes a ponerse de pie.

Por ejemplo:

- Busca a cuatro personas que sean de lugares diferentes.
- Busca a una persona que tenga el mismo pasa- tiempo que tú.
- Busca a alguien que necesite un cariño, dáselo.
- Busca a tres personas que cumplan años el mismo día que tú. Etc.

Las instrucciones pueden variar según el grupo. Se pueden incluir cosas serias como cómicas.

21. El Antifaz.

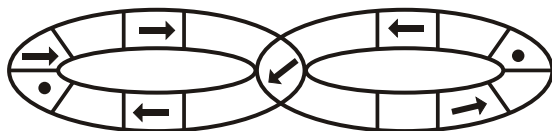
Este juego sirve mucho para lograr la integración grupal, hay que preparar con anticipación los materiales señalados.

Se divide el grupo en subgrupos de 4 a 6 integrantes. Cada subgrupo recibe una cartulina grande con unas cuantas casillas

con preguntas y muchas casillas en blanco, un dado, plumones y papelitos en blanco. Todos las/os integrantes del subgrupo toman un pequeño objeto personal y lo colocan en cualquier casilla del tablero. Alguien empieza tirando el dado y avanza el número de casillas que indica el dado. Tiene dos opciones: Puede caer en casilla con una pregunta, “cuenta un sueño raro”, “tu primer trabajo”, etc., que tiene que contestar o puede llegar a una casilla sin pregunta. En este caso inventará una persona nueva que apuntará en un papelito en blanco y colocará en la casilla. Todas las personas que llegan a esta casilla tendrán que contestar esta pregunta. Así sucesivamente durante más o menos 30 minutos.

Ejemplo del antifaz, en algunos de los espacios que no hay flechas se escriben preguntas y en otros se deja sin preguntas para que las/os participantes formulen nuevas siempre con la intención de conocerse mas entre ellas/os.

Conviene que las preguntas que las/os participantes formulen pueden escribirlas en papeles para poder reutilizar el Antifaz.



22. Si yo fuera.

El propósito es favorecer procesos de aceptación y afirmación personales que nos permitan redimensionar nuestra persona y la relación con las y los demás.

El grupo se colocan en distintas partes del salón, y se les entregan hojas o tarjetas, que digan:

Fruta
Personaje histórico

Canción
Color
Artista
Libro
Prenda de vestir
País
Etcétera.

La consigna es: Si yo fuera... Por ejemplo: un color, cual sería... Y las personas se agrupan en base a los colores u otras propuestas escritas en las hojas. Puede ser con frutas, personajes históricos, elementos naturales, libros, prendas de vestir, etc. Se proponen algunos y siempre se dejan hojas para alguna cosa que no este y les gustaría proponer.

23. Mi exposición de fotos.

Esta técnica además de integrar sirve para trabajar tolerancia, empatía, democracia, consenso, negociación, ofrece una gran posibilidad de temas para las y los facilitadores experimentados

Se colocan unas 20 o 30 fotos sugestivas repartidas en el salón. Cada participante observa atentamente todas las fotos y selecciona (en silencio) tres fotos que le llamen más la atención, sin moverlas de su lugar. Después cada quién busca una pareja y comenta las respectivas tres fotos elegidas tratando de llegar (en común acuerdo) a seleccionar solo tres fotos significativas para ambos participantes. Luego se trabaja en grupos de cuatro que escucharán motivos de la otra pareja para otra vez quedarse (entre cuatro) con sólo tres fotos. Así sucesivamente, hasta que todo el grupo debe elegir tres fotos para después comentar la experiencia.

Con la vivencia de las y los participantes se podrán tocar temas como democracia profunda, consensos, diálogo, negociación, escucha profunda y otros temas más.

Técnicas de afirmación y aprecio

IV. Técnicas de afirmación y Aprecio.

Con estos juegos se busca alcanzar ambientes cercanos que tengan como finalidad la afirmación de las personas, tanto de manera individual, como grupal. Ponen en juego los mecanismos en que se basa la seguridad en si mismo/a tanto interna (autoconcepto, capacidades) como en relación a las presiones exteriores, su papel en el grupo, exigencias sociales, etc.

Se trata de hacer conscientes las propias cualidades y limitaciones, facilitando el reconocimiento de las propias necesidades, pudiéndolas expresar de forma verbal y no verbal, potenciando la aceptación propia y la de todas/os en el grupo.

Los juegos de afirmación fortalecen los aspectos positivos de las personas y del grupo, para favorecer un ambiente cordial y solidario. La afirmación es la base de una comunicación libre y de un trabajo en común en condiciones de equidad e igualdad. Además de apoyar procesos de respeto a la diversidad, condición necesaria para la conformación de grupos, familias instituciones.

- 24. Soy no soy.
- 25. Pienso siento.
- 26. Frase de Anclaje.

- 27. Cuento "El niño pequeño".
- 28. El Árbol.
- 29. El- La Guía.
- 30. Splash.
- 31. Abrazos musicales.
- 32. Lavacoches.
- 33. La roña cariñosa.
- 34. Vuelta a la tortilla.
- 35. Los lentes de
- 36. Afecto no verbal.

24. Soy no soy.

El propósito es que las/os participantes reflexionen sobre la percepción que tienen de sí mismos y que incrementen la confianza para compartir con las/os demás, aspectos de su personalidad.

Por parejas elegir quien será "A" y quién "B". Explicar que en esta técnica las instrucciones se darán en tres momentos y durante el ejercicio se requiere que las/os integrantes de la pareja pongan mucha atención en lo que su compañera/o les comparta. En un primer momento, cuando se le de la señal de inicio, el/la participante "A", tendrá un tiempo determinado para hablar de si mismo usando de manera repetitiva la siguiente frase: **Yo soy-** menciona su nombre- **y Soy-** menciona una característica personal que considere que tiene.

Ejemplo: **“Yo soy Arturo y soy desorganizado” o “Soy Arturo y soy Alegre” y así sucesivamente.**

Agregar que cuando se de la señal de cambio, el/la participante “B” hablara de si mismo con el mismo procedimiento, durante 5 minutos cada uno. Al dar la señal de alto, los dos participantes guardarán silencio tratando de **identificar ¿Cómo se sienten?** Luego se podrá cambiar de pareja y se repite primero una persona habla y repite la frase **“Yo soy ...y soy...”**. Conviene dejar de medio a un minuto para el momento de silencio y recordar a las/os participantes la pregunta: **¿Cómo te sientes?**. Antes de hacer nueva pareja, se pueden hacer dos cambios.

Otra forma más suave es que se intercalen **primero una persona dice soy...(dice su nombre) y soy...(dice una característica) y luego la otra responde repitiendo lo mismo.**

Posteriormente pedir a las/os participantes que cambien de pareja, vuelvan a sentarse frente a frente y decidan quien es “A” y quien es “B”. Explicar que ahora se repetirá el procedimiento anterior sólo que **ahora la frase será la siguiente: Yo soy-** menciona su nombre- **y no soy-** menciona una característica que considere que no tiene- por ejemplo: “Soy David y no soy egoísta”, “Soy David y no soy deportista”, insistir en que es muy importante escuchar lo que dice la otra persona, con los mismos parámetros del momento anterior.

En un tercer momento, explicar que ahora se seguirá la misma mecánica pero con la siguiente variante. Intentara **recordar todas las características que mencionaron que no tenían para intercalarlas en la siguiente frase: Yo soy- dice su nombre- y soy o he sido-** menciona la característica que dijeron que no tenían- **cuando- y platica una**

situación dónde si ha sido o hecho eso que dijo que no era: “Soy David y si soy egoísta, cuando... los demás no me toman en cuenta”, **“Soy David y si fui deportista cuando...** tuve un grupo de amigos que les gustaba el fútbol”, con los mismos parámetros del momento anterior.

Para finalizar pedirles, que formen un círculo para reflexionar en plenaria acerca de los siguientes puntos: ¿Cómo se sintieron?, ¿De que se dieron cuenta?, ¿Qué descubrieron durante el ejercicio?.

25. Pienso, Siento.

El propósito es que las/os participantes reflexionen sobre las dificultades que tienen para diferenciar emociones y pensamientos, así como incrementar la confianza en si mismos para compartir con otras personas los sentimientos que le producen distintas experiencias de la vida cotidiana.

Por parejas que elijan quién será “A” y quién “B” . El/la participante “A” tendrá un tiempo determinado para hablar de lo que piensa y siente utilizando de manera repetitiva la frase: **Pienso** menciona cualquier idea o reflexión que se le venga a la mente- **y Siento-** menciona alguna emoción, sentimiento o sensación que experimenten en ese momento o que este asociado con las ideas expresadas en la primera parte de la frase, ejemplo: “Pienso que el clima esta muy caliente y me siento incomodo”, “Pienso que me es difícil hablar de mis emociones y me siento ridículo”, etc.

Cuando se de la señal del cambio “B” los procedimientos son los mismos, habla otra persona.

A la señal de alto, los dos participantes guardarán silencio y reflexionarán cómo se siente en ese momento.

Después pedir a las/os participantes que cambien de pareja y decidan quien es “A”

y quien “B”, y repitan el mismo procedimiento ahora con su compañero. Conviene hacer de dos a tres cambios de parejas, dejando un promedio de dos a tres minutos antes de dar la señal de cambio.

Al final se pregunta al grupo ¿Cómo se sienten?, para reflexionar en plenaria acerca: ¿Cómo se sintieron?, ¿De que se dieron cuenta?, ¿Qué descubrieron durante el ejercicio?.

Con esta dinámica se pueden habar sobre los sentimientos, masculinidad y feminidad o corazonar, como una propuesta de juntar razón y corazón, entre otros muchos temas más.

26. Frase de Anclaje.

El propósito es que las y los participantes construyan una frase que les recuerde y resuma el aprecio que tienen por si mismas/os, así como sus cualidades y capacidades, recordándonos que es conveniente ponerlas en práctica, sobre todo en momentos difíciles.

Utilizando un ancla como una metáfora, alusión o símbolo, explicar que cada cual podemos construir una “frase de anclaje” que nos permita que “contra viento y marea”, presiones o adversidades no vamos a perder nuestro centro, autoestima o autoaprecio. La frase “es como un ancla a un barco” nos ayudará a no perdernos el respeto a nosotros/as mismos/as y todo el aprecio que nos tenemos. La frase de anclaje es para recordarla y repetirla en silencio en momentos que consideremos difíciles o frente a una dificultad o discusión, un ejemplo puede ser “A pesar de todo, yo profundamente me acepto, aprecio y me quiero tal como soy”.

De preferencia hacer la frase después de la dinámica del árbol (28) o de un momento de reflexión, de preferencia con

música de fondo y con un espacio suficiente para compartir en parejas y en plenaria.

27. Cuento “El niño pequeño”.

Este cuento es una excelente metáfora para hablar acerca de como la educación en lugar deliberar a las personas nos puede limitar, muy útil al final de un día de taller.

Se lee el cuento en voz alta y luego se comparte y reflexiona con el grupo.

“El niño pequeño”.

Una vez un niño pequeño fué a la escuela. Era bastante pequeño y era una escuela muy grande, pero cuando el niño pequeño descubrió que podía entrar a su salón desde la puerta que daba al exterior estaba feliz y la escuela ya no le parecía tan grande.

Una mañana cuando había estado durante un tiempo en la escuela la maestra dijo: Hoy vamos hacer dibujo.”Que bien”, pensaba el pequeño, le gustaba hacer dibujos. Podía hacerlos de todas clases: tigres, pollos, vacas, trenes y barcos. Sacó su caja de crayolas y empezó a dibujar. Pero la maestra dijo: -¡Esperen! aún no es tiempo de empezar-. Y esperó a que todos/as estuvieran listos/as. Ahora -dijo la maestra- vamos a dibujar flores-, ¡Que bien!, pensó el niño, le gustaba hacer flores y empezó hacer flores muy bellas con sus crayolas rojas, naranjas y azules. Pero la maestra dijo: ¡Yo les enseñaré cómo, esperen!, y la maestra dibujo una flor roja con el tallo verde. Ahora dijo la maestra- pueden empezar.

El niño miro la flor que había hecho la maestra, y luego vio la que él había pintado. Le gustaba más la suya más no lo dijo. Sólo volteó la hoja e hizo una flor como la de la maestra. Era roja con el tallo verde.

Otro día la maestra dijo: Hoy vamos a hacer trabajos de plastilina. ¡Que bien!, pensó el pequeño. Le gustaba la plastilina.

Podía hacer toda clase de cosas con ella: víboras, hombres de nieve, ratones, carros, camiones. Empezó a estirar y a revolver su bola de plastilina. Pero la maestra dijo: ¡Esperen aún no es tiempo de empezar!. Esperó a que todas/os estuvieran listos/as. Ahora dijo la maestra- vamos a hacer un plato ¡Que bien!, pensó el pequeño. Le gustaba hacer platos y comenzó a hacerlos de todas formas y tamaños. Entonces la maestra dijo: ¡Esperen, yo les enseñaré cómo! Y les mostró como hacer un solo plato hondo.

Muy pronto el pequeño aprendió a esperar, a ver y hacer cosas iguales a las de la maestra, y no hacía más de él solo.

Luego sucedió que el niño y su familia se mudaron a otra casa en otro ciudad y el pequeño tuvo que ir a otra escuela. Esta escuela era más grande que la otra y no había puerta del exterior a su salón. El primer día que tuvo que ir ahí la maestra le dijo Hoy vamos a hacer un dibujo. Muy bien, pensó el niño, y espero a que la maestra le dijera. Pero la maestra no dijo nada, solo caminaba por el salón. Cuando llegó con él dijo: ¿No quieres hacer un dibujo?. Si, contesto el pequeño, y pregunto: ¿Qué vamos a hacer?, No sé hasta que lo haga- dijo la maestra-. Si todos hicieran el mismo dibujo y usaran los mismos colores, ¿cómo sabría yo quién hizo qué y cuál? No sé, contesto el niño y empezó a hacer una flor roja con un tallo verde...

28. El Árbol.

El propósito es fomentar la propia aceptación y aprecio de nuestra historia, forma de ser, gustos, actividades, capacidades y limitaciones.

Se pide a las y los participantes que dibujen un árbol que contenga tres elementos: raíz, tallo y follaje, en donde escribirán:

En la raíz, escribirán sus habilidades, características y cualidades.

En el tallo, lo que es importante para mí y lo que hago por mí...

Y en el follaje, sus logros, éxitos y frases que "me autodescriban".

Terminada la actividad se pregunta si alguien quiere compartir su árbol y como se sintió durante el ejercicio, a fin de trabajar autoestima, la frase de anclaje, respeto a sí mismas/os y muchos temas más.

29. El/ La Guía.

El propósito es dimensionar la responsabilidad del cuidado de otra persona.

Formar tres equipos de aproximadamente 10 personas (dependiendo del grupo puede ser de 6 a 10). Una persona del grupo guiará al resto del equipo, a los cuales se les vendarán los ojos y todas/os cruzarán un laberinto, previamente hecho con sillas, mesas, macetas y demás objetos a su alcance. Así el laberinto se puede elaborar con una cuerda, o bien con un mayor grado de dificultad incluyendo telas, sillas, sillones, mochilas, etc.

Por equipos se cruzará y sólo vé el que va al frente. No inicia un equipo hasta que termine otro.

30. Splash.

El propósito es distenderse, cohesionar al grupo, tomar contacto físico y quitar prejuicios, lograr hacer esta dinámica con todas y todos los participantes, sobre todo en un taller sobre género es un buen indicador de haber sensibilizado al grupo.

Parecida a la roña cariñosa (32), el facilitador/a trata de atrapar a alguien, tocándole. Si lo consigue este será la nueva persona que intente atrapar, para tratar de evitar, que te atrapen, puedes en cualquier momento, pararte, juntar las manos, (dando una palmada) con los brazos estirados al tiempo que gritas

“splash”. A partir de ese momento quedas inmóvil en la posición. Para reanimar a las que están inmóviles alguien tiene que entrar dentro del hueco que forman con sus brazos y darle un beso. Mientras se esta dentro de los brazos sin dar un beso, ambas personas están en zona libre sin que puedan tocarles, al dar el beso las “desencantas”.

31. Abrazos musicales.

El propósito es favorecer el sentimiento de grupo, dando una bienvenida positiva a todas/os.

Una música suena, a la vez que las/os participantes danzan por la habitación. Cuando la música se detiene cada participante abraza a otra/o. La música continua las/los participantes vuelven a bailar si quieren con su compañera/o. La siguiente vez que la música se detiene se abrazan tres personas. El abrazo se va haciendo cada vez mayor, hasta llegar a un gran abrazo final.

Otra consigna que ha funcionado es decir “Se hunde el barco tomar lanchas de ... 3 personas”, obviamente cambiando cada vez el número personas por “lancha”.

32. Lavacoches.

El propósito es favorecer la afirmación, el sentirse querido/a y acogido/a por el grupo.

Se juntan equipos de tres personas, una de ella se dobla hacia el frente de modo que su espalda quede a la altura de la cintura de su compañeras/os, después el facilitador/a ejemplifica y simula que esta “lavando un coche”, “enjabona”, es decir soba la espalda, “enjuaga”, con la punta de los dedos toca suavemente como simulando que se le salpica de agua, y “secado”, se le da otro suave y respetuoso masaje en la espalda y el costado de las piernas. Así sucesivamente, hasta que todos/as han sido “lavados”.

33. La roña cariñosa.

El propósito es tener mayor integración, permitir la descarga de cansancio tensiones e Incentivar el trabajo grupal.

Una persona traerá la roña (una pañoleta), mientras que el resto del grupo tratará de evitar que le pasen la roña, la base para evitarlo es un abrazo de un lado (izquierdo o derecho), si llega una tercera persona del lado derecho, la del izquierdo tiene que salir en busca de otra pareja, si llega una tercera del lado izquierdo, la persona del lado derecho saldrá en busca de una pareja-base para que no le pasen la roña. Mientras que la persona con la roña tratará de pasar la roña a quien no este en base.

34. Vuelta a la Tortilla.

Favorecer la afirmación de uno/a mismo/a en el terreno físico. Buen ejercicio de preparación para el juego de rol o técnicas de resistencia noviolentas.

Los/as participantes se distribuyen por parejas. Uno/a de ellos/as se tiende en el suelo y trataran de que su compañero/a no le de la vuelta. Para ello podrá ayudarse abriendo las piernas, haciendo presión contra el suelo, extendiendo los brazos, etc. Después se intercambian los papeles.

35. Los Lentes.

El propósito es comprender el punto de vista de los/as otros/as y como una determinada postura condiciona nuestra visión de la realidad.

El facilitador/a plantea: “Estos son los lentes de la desconfianza. Cuando llevo estos lentes soy muy desconfiado”. ¿Quiere alguien ponérselos y decir que ve a través de ellos, que piensa de nosotros?. Después de un rato, se sacan otros lentes que se van ofreciendo a sucesivos voluntarios/as. (Por Ej.: los lentes de; mal

humor, alegría, seguridad, envidia, confianza, aceptación, discriminación, soberbia, del yo lo hago todo mal, del nadie me acepta, etc.).

Puede ser muy útil si es para reafirmar temas o problemas tratados en el grupo. Y es muy útil para hablar de las actitudes de buen y maltrato.

36. Afecto no verbal.

El propósito es estimular el sentimiento de aceptación en un grupo mediante expresión no verbal.

Un/a participante, con los ojos tapados se sitúa en el centro y los/as demás en círculo a su alrededor. Estos/as se le van acercando y le expresan sentimientos positivos de forma no-verbal, de la manera que deseen, durante un tiempo de 1-2 minutos. Luego la persona del centro cambia, hasta que participen todos/as los/as que así lo quieran.

Una variante es que todas/os en círculo con los ojos vendados o cerrados y la facilitadora/or, va indicando que cada una/o escoja a tres personas para decirles algo positivo que siente de ellas, y regrese a su lugar y de nuevo cierre los ojos, mientras las y los demás permanecen con los ojos cerrados.



Técnicas de Confianza

V. Técnicas de confianza.

En verdad lograr dinámicas y ambientes de confianza no es fácil, ésta la promovemos en su mayor parte, con ejercicios físicos para probar y estimularla en una/o misma/o y en el grupo. Se trata de nutrirla dentro del grupo, que es muy importante, tanto para fomentar las actitudes de solidaridad como la propia proyección de un grupo para prepararse a un trabajo en común, por ejemplo, para una acción que pueda suponer riesgos o procesos que puedan implicar esfuerzos creativos o aun diferencias en el mismo grupo.

Los ambientes y juegos de confianza necesitan una serie de condiciones mínimas para que adquieran todo su sentido e interés, por ello hay que pedir respeto, cuidando no hacer juicios e incluso hasta guardar silencio en ciertos casos. Un juego fuera de control, en lugar de estimular la confianza, puede poner en evidencia la falta que de ella hay en un grupo y por tanto, en ocasiones, tener resultados contraproducentes, mismos que también son insumos grupales y experienciales muy útiles.

Antes de empezar a trabajar en estos juegos el grupo tiene que conocerse. Podemos ir introduciendo diversos juegos que exijan grados crecientes de confianza, siempre teniendo en cuenta al grupo.

37. Control remoto, lazarillo.

38. El Equilibrio.

39. La Estrella.

40. Satélites.

41. Zambullirse hacia atrás.

42. El Muro.

43. El viento y el árbol.

37. Control remoto lazarillo.

El propósito es intentar conocer algunos miedos: a la oscuridad, a que el otro o la otra se responsabilicen de mi seguridad física, a depender de alguien, a que no sepan cuidarme, a delegar y a dimensionar la responsabilidad por el cuidado de otra persona.

En dos filas una frente a la otra, de forma que queden por parejas. En un primer momento: toda una fila estará vendada los ojos y sus parejas de la otra fila irán guiándolas (por parejas), la que guía solo lo hará con la voz, llamándola con su nombre sin tocarle, llevándola por el espacio.

A una palmada del/la facilitador/ra regresan al lugar de inicio, luego intercambian los papeles, la primera guiará y la segunda se pone la pañoleta. Antes de iniciar, sin que las personas vendadas se den cuenta, las guías cambiarán de lugar de modo que ninguna quede con la pareja inicial. Luego tomarán de la mano a la persona que guiarán y en silencio la llevarán por el espacio, haciéndole

conocer este. Luego de una palmada del/la facilitador/ra regresaran al lugar de inicio quitando la venda de sus parejas.

38. El Equilibrio.

El propósito es favorecer la confianza en una/o misma/o y el de la otra/o, estimular la cooperación y sentido del equilibrio.

Las personas participantes se reparten por parejas. Los/as integrantes de cada pareja se ponen frente a frente, dándose las manos, juntando los pies y uniendo las puntas, a partir de esta posición y sin despegar los pies del suelo cada integrante va dejándose caer hacia atrás con el cuerpo completamente recto.

Así hasta estirar completamente los brazos y conseguir el punto de equilibrio en la pareja. Una vez alcanzado el equilibrio se pueden hacer otros movimientos como levantar una pierna los/as dos integrantes a la vez, o que ambas bajen.

39. La Estrella.

Este juego ayuda a afirmarse, cooperar e incluso a probar la autoestima grupal al realizar un juego eminentemente de confianza grupal.

Todo el grupo en círculo, tomados de la mano con las piernas un poco abiertas y separados hasta tener los brazos casi estirados. El grupo se enumera del 1 al 2. Las personas que tienen el número 1 irán hacia adelante y las del número 2 hacia atrás. Hay que dejarse caer hacia atrás o hacia delante muy despacio hasta conseguir el punto de equilibrio. Una vez conseguido se puede cambiar, los 1 irán hacia atrás y los 2 hacia delante. Incluso se puede finalizar intentando pasar de una posición a otra de forma ininterrumpida con mucho cuidado.

40. Satélites.

El propósito es favorecer un clima de libre participación; Dimensionar la responsabilidad por el cuidado de otra persona.

Todas las personas de pie, en un espacio amplio, hacen un círculo, mientras que a una voluntaria/o se le vendan los ojos, este caminará a lo largo del espacio bordeado por las/os participantes, cada una/o evitará que éste choque con el/ella, antes de llegar la tomara suavemente y la regresara hacia el espacio, se puede hacer con dos o más personas, dependiendo de cómo se sienta el grupo. Es necesario tener coordinación para que si hay más de dos personas en el espacio no choquen estas entre sí.

Excelente para trabajo en equipo, confianza, responsabilidad e integración grupal, de nuevo la facilitadora/or podrá sacarle mucho provecho para hablar de buentrato e incluso conflicto.

41. Zambullirse hacia atrás.

El propósito es avanzar en el proceso de confianza en si mismo/a y en el grupo.

Un voluntario/a se sube sobre una pequeña altura y con los ojos tapados se deja caer de espaldas. El resto de los/as participantes se alinean en dos filas perpendicularmente al lugar desde donde se lanza el/la voluntario/a. Se toman por los antebrazos, cuidando de estar muy apretados entre si los/as integrantes de cada fila, para que no queden huecos cuando el voluntario se deje caer al vacío. Las espaldas deben estar rectas y rodillas flexionadas, para evitar tirones musculares.

Otra opción más ligera es solo dejarse caer una persona hacia atrás y el facilitador le sostiene para que no caiga al suelo.

42. El Muro.

Estimular la confianza en si mismo/a y en el grupo. Favorecer la confianza en otros sentidos, especialmente en el área espacio-tiempo.

Los/as participantes se sitúan unos dos metros por delante de una pared o muro.

Formando una fila un poco separado una de otro (de forma que se cubra todo el espacio). Un integrante más es conducido/a a una cierta distancia del grupo situado ante el muro (a unos 50 metros aproximadamente). Se le tapan los ojos y ha de correr lo más rápido que pueda (sin exagerar) en dirección al muro. El grupo tiene que atrapar al voluntario/a antes de que choque contra el.

43. El viento y el árbol.

El propósito es darse cuenta que la confianza es fundamental para que las cosas funcionen en cualquier ámbito de nuestra vida: familia, pareja, relación padres-madres-hijos e hijas, escuela, trabajo, comunidad... así mismo es algo que se construye en distintos niveles: personal, bilateral, pequeño grupo, colectivamente.

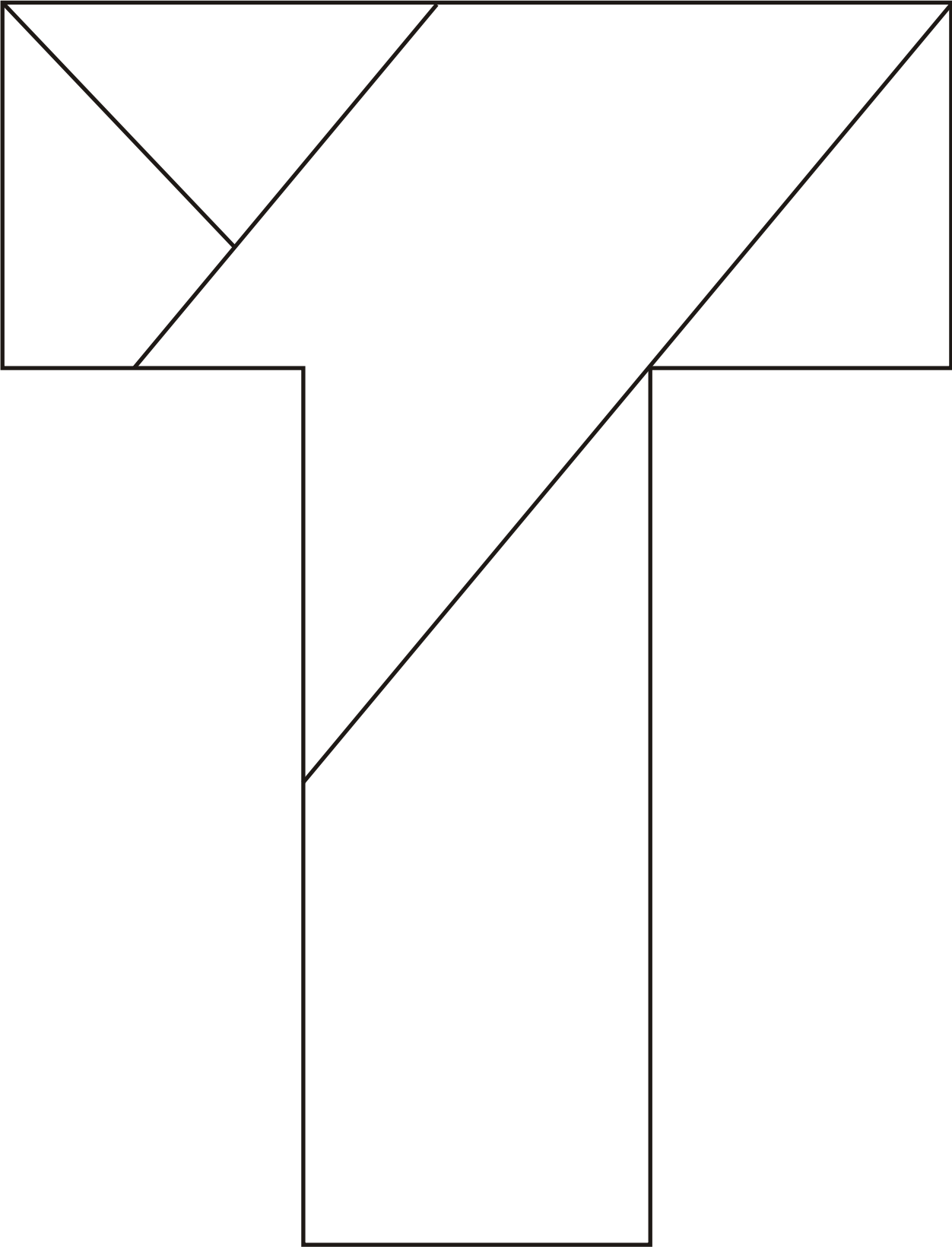
En subgrupos de 7 a 8 integrantes, forman de pie un círculo, mientras que un/a

integrante pasa al centro, cierra los ojos y permanece rígido. Sus brazos penden a lo largo de su cuerpo, si las mujeres lo prefieren puede cruzar las manos frente a su pecho y se mantiene totalmente derecha/o. El resto de las/los participantes, que forman el círculo a su alrededor, le hacen ir de un lado para otro, empujándole suavemente y recibéndole con las manos.

Al finalizar el ejercicio es importante volver a poner a la persona en la posición inicial antes de abrir los ojos. Al terminar se comparte le experiencia.

A partir todos éstos juegos y técnicas de esta sección se podrá hablar y vivenciar la confianza y muchos temas más surgidos de las mismas experiencias y sensaciones de las y los participantes.





Técnicas de comunicación

VI. Técnicas de comunicación.

La reflexión sobre nuestros estilos y maneras en como nos comunicamos las podemos promover con juegos que busquen estimularla entre los/as participantes e intenten romper la unidireccionalidad de lo que transmitamos y podamos explorar sus componentes verbales, no verbales y contextuales, donde frecuentemente los mensajes explícitos e implícitos, no siempre son claros e uniformes para todas y todos. Cada facilitador/a conociendo las necesidades de su grupo podrá utilizar estos juegos como el pretexto para ir abordando asuntos pendientes o álgidos no hablados en el grupo.

Los juegos de comunicación tiene su propio valor y potencia según sea el proceso del grupo y el conocimiento previo entre los/as participantes y el ambiente o clima grupal existente. Las dinámicas de comunicación siempre son distintas, por tanto, la realización de los juegos, en diferentes momentos o temas a tratar podrán aportar al grupo numerosas experiencias enriquecedoras.

44. Las "T".

45. SI, NO.

46. El Telegrama.

47. Fila de cumpleaños.

48. Dictar dibujos.

49. El escándalo.

50. Masaje en la espalda.

51. Etiquetas con calificativos.

52. Conversando con los pies.

44. Las "T".

Este juego nos permite reconocer lo "relativo del sentido común" de nuestras comunicaciones y poner atención a la construcción de un "código común", experimentar las dificultades y posibilidades del como comunicarnos.

Se forman equipos de tres integrantes: un/a será quien realice la tarea, el/la segundo/a quien de las instrucciones, mientras que el/la tercero/a observa la actividad de los/as dos primeros/as.

La tarea consiste en formar una "T" u otra figura geométrica dando las piezas para armarla, previamente. El/la integrante que da las instrucciones solo lo hará por medio del habla, sin mostrarlas, ni intervenir con movimientos de las manos, ni dejar ver la solución de cómo armar la figura.

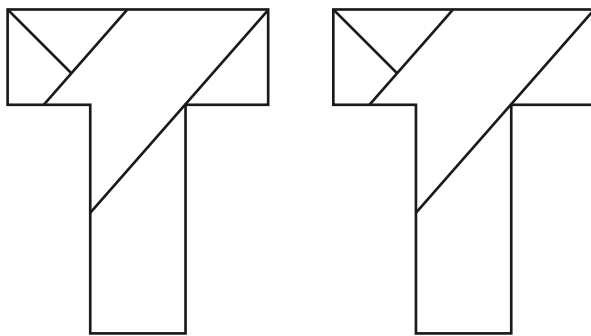
Las "T"s; Preparación

El o la facilitador o facilitadora preparan suficientes ejemplares de los rompecabezas. Para un grupo de 30 personas sacará 30 copias del "T" de la siguiente manera: 10 copias en papel blanco (para las planillas), 10 copias en papel de un color (verde) y 10 copias en papel de otro color (rojo). Se

recortan las piezas de los rompecabezas de color y preparan grupitos de las 5 diferentes piezas pero con los colores mezclados (2 piezas verdes con 3 rojas).

También se necesitarán 20 sobres. En los sobres se apuntará “emisor/a” o “receptor/a” (de 1 hasta 10, ejemplo: emisor/a 5, receptor/a 5). En los sobres de los y las emisores se mete una plantilla (hoja blanca) y cinco piezas (de dos colores) en el sobre de los y las receptores van las piezas nada mas.

El o la facilitador/a se fijará que cada pareja de sobres tenga diferentes combinaciones de piezas verdes y rojas (en el sobre emisor/a habrá 3 rojas y dos verdes, en el sobre receptor/a, 2 rojas y 3 verdes o otras combinaciones). Si bien esto eleva el grado de dificultad, aportará elementos para después procesar en la discusión final de la dinámica.



MODELO AMPLIADO PAG. 64

45. SI, NO.

El propósito es favorecer la capacidad de afirmación frente a una situación hostil.

Los/las participantes se dividen en dos grupos con igual numero de integrantes, emparejados frente a frente. Los/las de una fila dirán siempre dirán SI y los/as otros/as les contestaran siempre NO. A medida que la confrontación avanza, se va subiendo el

volumen hasta llegar al grito y luego se comienza otra vez a bajar el volumen. Se intercambian papeles y al final se comparte la experiencia.

46. El Telegrama.

Favorecer la expresión de sentimientos a través del tacto y su vivencia por todo el grupo.

Los/as participantes se colocan en círculo, tomados de las manos y con los ojos cerrados. Un/a participante pasa un mensaje a su compañero/a mediante su mano (por Ej.: dos apretones- pausa-un apretón) expresándole un sentimiento. El mensaje ha de recorrer todo el grupo hasta que llega a el/la participante que se encuentra al lado del/la que ha comenzado. Después de que el mensaje ha recorrido todo el círculo la última persona lo describe verbalmente. Así sucesivamente, con nuevos participantes y nuevos mensajes. También se podrán agregar, aplausos, mensajes, gestos, enviados en uno y otro sentido del círculo que formen las y los participantes.

47. Fila de cumpleaños.

Vivenciar la comunicación más allá de las palabras, diferenciar la comunicación verbal de la no verbal.

El juego se desarrolla en absoluto silencio. Las /los participantes, se acomodan en una fila, la facilitadora dice “a partir de este momento la fila es una barda alta, por tanto nadie debe de pisar fuera de esta”, y tienen que hacer a su vez un reacomodo u orden, según el mes y el día de su cumpleaños. Lo importante a resaltar es el trabajo conjunto y la comunicación. Pueden agregarse grados de dificultad señalando límites espaciales para la formación de la fila, por ejemplo, sobre una banca, en una fila de mosaicos del piso, delimitando líneas con cinta adhesiva, etc.

48. Dictar dibujos.

El propósito es reconocer la importancia de la comunicación en nuestra vida en tanto que nos permite interactuar, conocer, expresar y crecer.

Se divide al grupo en parejas, sentándose una de espaldas a la otra. Una quedará viendo hacia el pizarrón mientras que otra quedará de espaldas a él. Habrá un modelo (varias figuras dibujadas en el pizarrón). La persona que esta de frente al dibujo explicará cómo hacerlo a la persona que se encuentra de espaldas a ella. En un primer momento no se podrán hacer preguntas, solo se dictará el dibujo. En un segundo momento se intercambian los papeles y la persona que realiza el dibujo podrá preguntar, en un tercer momento, la persona que realiza el dibujo se pondrá de frente a quien lo dicta de espaldas al pizarrón y podrá hacer preguntas.

49. El escándalo.

El propósito es entender como se producen los malentendidos, los prejuicios y como es posible que la información se distorsione.

Se divide al grupo en tres equipos, a cada uno se le dará de forma individual una consigna:

Consiga uno (equipo 1): hacer llegar un mensaje al equipo tres, con todas las herramientas posibles. El mensaje puede ser una frase, una actividad, etc.

Consiga dos (equipo 2): este equipo deberá evitar que el equipo uno se comuniquen con el tres.

Consiga tres (equipo 3): este equipo tratará de captar lo que el equipo uno quiere decirle.

Los equipos se colocaran en filas paralelas y separadas, primero equipo 1, luego 2 y finalmente equipo 3.

50. Masaje en la espalda.

El propósito es lograr un contacto y descubrimiento corporal, aprendiendo a comunicarse a través del cuerpo.

Todos/as los participantes hacen un círculo, el/la que esta detrás coloca sus manos suavemente sobre la espalda del compañero/a.

Y se da un masaje suave proponiendo:

- Mover las manos sobre la espalda como un animal pesado.
- Rápido como un ratón solo con la punta de los dedos.
- Como un caballo a galope.
- Como una enorme serpiente.
- Como miles de hormiguitas (movimiento suave con las yemas de los dedos).

Asegurarse de que a la otra persona le sea grato, por Ej.: que asienta con la cabeza, que esta relajado/a.

51. Etiquetas con calificativos.

El propósito es reflexionar sobre cómo influyen los estereotipos en la comunicación.

El/la facilitador/a coloca a la altura de la frente una etiqueta adhesiva donde viene una palabra estereotipando a la persona ejemplos: alegre, incapaz, extremista, aburrido(a), iluso(a), violento(a), inteligente, líder etc.) sin que sean vistas por los/as participantes a los/as que se les coloca. Una vez puestas todas las etiquetas se proponen un tema a discutir o actividad.

Cada cual tratará a los/as demás participantes de su grupo, durante todo el tiempo, en base a lo que para el/ella significa el estereotipo que le ve en la frente (por Ej.: bostezar cuando habla el/la aburrido/a). No hay que decir abiertamente lo que se dice en la etiqueta, sino tratar a esa persona con la idea que tiene de otra

persona que respondiera a esa “etiqueta”. Al final para quitarse la etiqueta cada participante tiene que adivinar que dice, y luego se pasa a una plenaria para reflexionar sobre la experiencia.

52. Conversando con los pies.

El propósito es favorecer la toma de contacto físico y la comunicación entre los/as participantes de una forma divertida e inhabitual.

Los/as participantes por parejas se sitúan sentado/as en el suelo una frente a otra,

tocándose los pies descalzos entre si. Durante un tiempo dado trataran de comunicarse o entablar una relación a través de los pies.

Otra variante es que todas y todos con los ojos cerrados hacen un círculo acostados de modo que los pies se puedan tocar, se apagan las luces o se indica que nadie puede abrir los ojos y la instrucción puede ser “busca los pies con los que te puedas comunicar de la manera mas rica y confortable posible”.



Técnicas de cooperación

VII. Técnicas de cooperación.

El sentido de cooperación lo podemos experimentar con juegos en los que la colaboración y solidaridad entre participantes sea el elemento esencial. Cuestionan los mecanismos de los juegos competitivos, creando un clima distendido y favorable a la cooperación en el grupo.

Y aunque en muchas ocasiones exista un objetivo común de cooperar y lograr apoyo mutuo, eso no quiere decir que nos limitemos solo a buscar esa finalidad, además se podrán construir otros espacios creativos, donde el juego sea una experiencia lúdica y reveladora de nuestros vínculos y formas de relacionarnos reales y cotidianas.

Las condiciones exteriores y los elementos no humanos que influyan en los juegos, nos ayudan, en todo caso, para centrarnos en la situación y sus complejidades, como a veces sucede en la vida real, distracciones o quienes se retiran, etc.. Los juegos de cooperación utilizan al máximo estos factores, disminuyendo la competición. Se trata de que todos/as tengan posibilidades de participar y en todo caso, de no hacer de la exclusión/discriminación el punto central del juego.

Sin embargo un/una facilitadora/or experimentada/o podrá en un mismo juego manejar, un tiempo en un ambiente

cooperativo y posteriormente hacerlo competitivo y/o de exclusión, para extender los procesos posteriores de reflexión personal y grupal y hacer mas realista y compleja la reflexión, casi tal como lo es la vida.

- 53. El ciempiés.
- 54. Cuadros cooperativos.
- 55. El Puente.
- 56. La Telaraña.
- 57. Tangrams.
- 58. Paracaídas.
- 59. Carrera de burros.
- 60. Los Sietes.

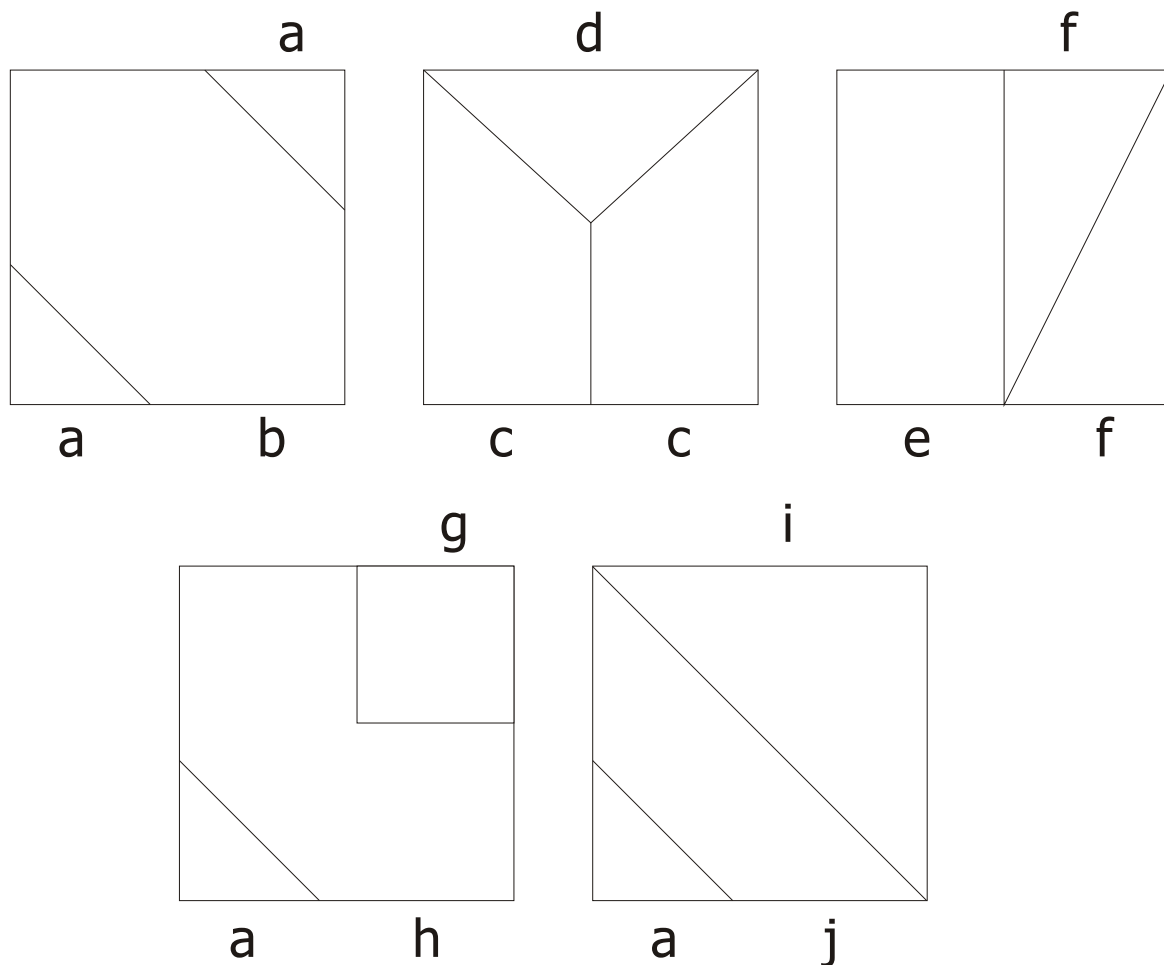
53. El Ciempiés.

El propósito es lograr un movimiento coordinado.

Con la siguiente canción se podrá hacer una serie de filas para cantar y marchar al ritmo de la canción

EL CIENPIÉS
ES UN BICHO MUY RARO
PARECE QUE FUERÁN
MUCHOS BICHOS ATADOS
YO LO MIRO
Y ME ACUERDO DE UN TREN
LE CUENTO LAS PATAS
Y LLEGO HASTA CIEN

En grupos hacen una fila unos detrás de otros/as, con las piernas abiertas y bien



imágenes ampliadas en la pag. 80

juntos. Al principio las manos se colocan hacia arriba en los hombros, se canta y avanzan, luego las manos en las caderas, luego marchan cantando abrazados, se balancean de un lado al otro, luego el/la de adelante pasa su mano derecha ente sus piernas y toma la de su compañera/o, cantan y marcha, a una señal del/la facilitador/ra, todos/as coordinadamente han de girar para hacerlo hacia otro lado.

54. Cuadros Cooperativos.

El propósito es fomentar la colaboración y la idea de trabajar cooperativamente.

Previamente el /la facilitador/a habrá de preparar los cuadros en cartulina,

siguiendo las indicaciones del dibujo (el tamaño total del cuadrado puede variar).

Una vez recortados los cuadrados y sus respectivas piezas, se toman 5 sobres, que se marcan con las letras A, B, C, D y E.

Posteriormente se distribuyen las piezas en los sobres de la siguiente manera:

Sobre A: piezas a, c, h, i.

Sobre B: piezas a, a, a, e.

Sobre C: pieza j.

Sobre D: piezas d, f.

Sobre E: piezas b, c, f, g.

Las piezas se pueden distribuir de formas diferentes en sucesivos juegos.

Formamos los subgrupos de 5 integrantes, cada uno/a recibe un sobre que podrán abrir al recibir la señal. De manera que cada integrante del grupo tiene uno de los cinco sobres necesarios para poder construir los cuadros. A continuación el/la facilitador/a describirá el juego, como un rompecabezas para el que se precisa la colaboración de todos/as, indicando las siguientes instrucciones:

- Cada uno/a tiene un sobre, que contiene piezas para formar cuadrados.
- El juego finaliza cuando todos/as tengan delante de sí un cuadro y todos sean del mismo tamaño.
- Durante el juego no se puede hablar, ni comunicarse por gestos, ni de ninguna otra forma.
- No se puede tomar piezas de otro/a jugador/a pero sí ceder piezas a otro/a.
- Si son varios grupos a la vez los que están realizando el juego, los que vayan finalizando pueden observar en silencio a los demás.

55. El Puente.

El propósito es intentar lograr la cooperación entre los/as participantes, observar los problemas que surgen “trabajando en equipo”.

Se les plantea la siguiente situación “Son un grupo de exploradoras/es, en su camino se encuentran con un río, para continuar y llegar a un poblado tienen que cruzarlo, es necesario que todas las personas pasen, nadie se puede quedarse, ya está oscureciendo y no conocen el lugar. Han recolectado troncos en el trayecto, pero se han dado cuenta que hay pirañas y cocodrilos en el río, por lo que ninguna persona puede caer en el agua, ni tampoco dejar algún tronco vacío ya que la corriente del río lo arrastrará. Los

troncos son pequeños, por lo que solo caben dos pies en un tronco.

En esta actividad participa todo el grupo y se les reparten cartones para que sean los troncos, han de cruzar el salón, pero el facilitador/a podrá ser la piraña que les arrebathe el (cartón) tronco, promoviendo que entre todo el grupo resuelva creativamente la situación.

56. La Telaraña (o el alambrado).

Desarrollar la capacidad colectiva de tomar decisiones y resolver conflictos. Fomentar la necesidad de cooperar. Desarrollar la confianza del grupo.

El grupo debe pasar por un alambrado o telaraña sin tocarla, es decir, sin tocar las cuerdas. Podemos plantearle al grupo una situación donde están atrapados en una nueva cueva o una prisión y que la única salida es a través de este alambrado electrificado. Hay que buscar la solución para pasar los primeros con la ayuda de los demás; luego uno/a a uno/a van saliendo hasta pasar a los/as últimos/as.

57. Tangrams.

El propósito es caer en la cuenta que la cooperación requiere de mayores esfuerzos que la competencia, pero que sus resultados reportan mayores beneficios para todas y cada una de las personas involucradas.

En subgrupos de 6 a 7 integrantes. Se trata de hacer una figura, para ello cada integrante tiene una pieza que lo conforma y solamente el/ella podrá mover su propia pieza. Se puede pedir que muevan las piezas, pero no mover la pieza de otro/a integrante.

58. Juegos integrados.

El propósito es incentivar la participación y valoración de cada persona y estrechar aún más

el acercamiento entre los/as integrantes del grupo.

Se tratarán de hacer varios juegos e integrarlos, se puede utilizar una manta grande con un agujero al centro del diámetro cómodo para que entre una cabeza, le llamaremos paracaídas, el juego divierte y asombra tanto a niños/as como a personas mayores.

Tomando cada uno/a de los/as participantes el paracaídas en sus extremos se podrá hacer:

Olas: se trata de hacer olas de distinta intensidad con el paracaídas, para familiarizarse con este.

Nombres (presentación): cada persona puede decir un nombre distinto de las personas participantes, quien sea nombrado del grupo levanta la manta o paracaídas y se mete al agujero.

A quien le guste (conocimiento-afirmación): elaborar enunciados para conocer a las personas del grupo, por ejemplo, que pase al centro a quién le guste la comida mexicana, quien tenga hijos, etc.

Con pelota (distensión): se puede colocar una pelota, que rueda sobre el paracaídas de lento a rápido, tratando que esta no salga del paracaídas.

Una variante es Carta para... estando en círculo se hacen consignas como, **carta para...** todas/os los que se bañaron hoy, las y los que estén enamorados/as, a los bailadores, a los enojones/as...

Y se podrán hacer más juegos integrándolos y haciendo al final una reflexión colectiva sobre las vivencias significativas del grupo.

59. Carrera de burros.

El propósito es sensibilizar a los/as participantes sobre la libertad de las personas y los posibles estímulos, premios, castigos y demás actitudes que tomamos hacia nuestros semejantes.

El grupo se divide en parejas. En cada pareja un/a integrante es el "burro", el/la otro es su dueño/a. Los/as dueños/as reciben un papel periódico enrollado (como "fute") y tienen como consigna hacer que su burrito gane una pequeña carrera (10 o 20 metros).

El/la facilitador/a lleva a todos los burros aparte y explica que no se muevan bajo, amenazas, golpes o insultos. Únicamente avanzarán con palabras bonitas, caricias y otras actitudes positivas de parte de su dueño/a.

Regresando al salón los burros y los/as dueños/as se ponen en fila para la carrera, los burros de rodillas, atrás de ellos sus dueños/as. A la señal del/a facilitador/a empieza la carrera.

60. Los Sietes.

El propósito es experimentar la importancia de; la prudencia, tolerancia, trabajo en equipo, aportación colectiva, paciencia, impaciencia, la calidad del trabajo, la posibilidad de soluciones, honestidad, tolerancia a la frustración, la comunicación y en fin la creatividad del grupo y participantes.

En subgrupos de 6 a 7 integrantes, irán contando de uno en uno sin decir el siete, múltiplos de siete, ni terminación en siete, en su lugar dirán BIP, y la numeración se regresa. Y si se equivocan se van al inicio 1, 2, 3, 4, 5, 6, BIP...

Antes de iniciar cada equipo se pone sus metas.

Técnicas de transformación de conflictos

VIII. Técnicas de transformación de conflictos.

Aquí se trata de buscar ambientes más estructurados y climas lúdicos donde, por su complejidad, “ponemos a prueba” a las y los participantes para que en esos ambientes protegidos miren y re-miren cómo piensan y reaccionan ante ciertos conflictos y/o ambientes.

En estos juegos más complejos se plantean situaciones de conflicto, negociación o difíciles donde cada cual finalmente se va a mostrar como es, son un útil instrumento para aprender a describir conflictos, reconocer sus causas, ver las interacciones (personal-social, grupal-institucional), así como para buscar posibles soluciones.

Los juegos de transformación de conflictos no solo sirven como ejercicios, sino que constituyen en si mismos experiencias que aportan a las personas y al grupo elementos para aprender a afrontar los conflictos de una forma creativa.

Es recomendable después de éstos tocar algunos conceptos y planteamientos de esta guía.

- 61. Barómetro de valores.
- 62. Pasillos imaginarios.
- 63. Cuento Gato y Ratón.

- 64. Los vasos.
- 65. Las ultimas 15 vacas.
- 66. Carteando.

61. Barómetro de valores.

El propósito es permitir a los/as participantes tomar conciencia de lo que les une y de lo que les distingue, a unos/as de otros/as; así como practicar un ejercicio de escucha activa.

Las personas participantes deben pronunciarse sobre una frase o afirmación que conlleva una postura. Así cada participante en un principio se colocara en un lugar del salón para señalar que esta totalmente a favor, y en el lugar opuesto que esta totalmente en contra. En un principio no hay puntos intermedios.

Así la toma de postura en relación con las proposiciones corresponden a un desplazamiento en el espacio: A FAVOR a la derecha, EN CONTRA a la izquierda.

Una vez que se han comprendido las reglas del juego, el/la facilitador/ra propone frases intencionalmente controvertidas.

A cada frase los/as participantes han de situarse en el espacio, así como dar razones de su posición, a medida que avanzan las argumentaciones se podrán mover de su lugar e incluso cambiar de postura u opinión, y por tanto de lugar.

Después se solicitará a todo el grupo una propuesta de reformulación de una nueva frase, que sin salirse del contexto de la inicial pueda conseguir un mayor consenso.

Cuando el/la facilitador/ra crea conveniente puede pedir que los/as participantes vuelvan al centro y enunciar otra frase.

Algunas frases o consignas:

Los conflictos no se resuelven sólo se regulan.

- La violencia es innata al ser humano.
- Dos no se pelean si uno no quiere.
- Lo más importante en un conflicto es cortarlo, evitar que escale.
- Los problemas de comunicación son la principal causa de los conflictos.
- Uno de los propósitos últimos de la educación para la paz es acabar con los conflictos.
- Los conflictos son malos.
- En un conflicto entre alumnos/as de tu grupo y otro/a profesor/a tienes que respaldar a tus alumnos/as.
- La democracia entre padres e hijos/as es posible.
- La televisión enajena más que educa, por tanto no responde al interés profundo de las personas.

62. Pasillos Imaginarios.

El propósito es lograr comunicación y cooperación, promover la búsqueda del mutuo acuerdo teniendo en cuenta a las distintas partes involucradas.

Pasos 1.- Todas/os en círculo, se trazan caminos imaginario entre las/os participantes que se encuentran en puntos diametralmente opuestos; 2.- la anchura de estos caminos es la de los hombros de dichos participantes. 3.- A la señal del/la facilitador/ra las/os participantes que ocupan posiciones diametralmente

opuestas han de cambiar sus lugares, sin salirse del pasillo imaginario.

Es muy posible que se hagan “bolas”, ahora. 4.- En la parte central estará el/la facilitador/ra, y será el dueño de esa área donde todas/os tienen que pasar. Pero será un sordo y mudo que “vive en ese lugar”. Y de nuevo pedirán que todas/os tienen que cruzar, a partir de entonces guardara silencio y forzará al grupo para que en parejas negocian el paso, hasta que termine el ejercicio estará representando a una persona sordomuda.

Al terminar se podrá discutir sobre las dificultades encontradas, la estrategia que han seguido entre parejas, o bien todo en grupo para resolver la situación.

63. Cuento Gato y Ratón.

El propósito es reflexionar sobre las relaciones de superioridad-sumisión. Definir los elementos que ha de tener una relación para que sea equilibrada.

Narración del siguiente texto:

“Cierren los ojos e imaginen que salen de esta sala y caminan por una acera muy larga. Llegan ante una vieja casa abandonada. Ya están en el camino que conduce a ella. Suben las escaleras de la puerta de entrada. Empujan la puerta que se abre rechinando y recorren con la mirada el interior de una habitación oscura y vacía.

1/ De repente son invadidos/as por una extraña sensación. Sus cuerpos empiezan a temblar y tiritar y sientes que se van haciendo cada vez mas pequeños. De momento, no llegan nada más que a la altura del marco de la ventana. Continúan disminuyendo hasta el punto de que parece que el techo esta ahora muy lejano, muy alto. Ya sólo son del tamaño de un libro y continúan empequeñeciéndose.

2/ Notan ahora que cambian de forma. Su nariz se alarga cada vez más y sus cuerpos se llenan de pelo. En este momento están a cuatro patas y comprenden que se han transformado en un ratón.

3/ Miren a su alrededor desde su situación de ratón. Están sentados en un extremo de la habitación. Después ven 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. Se quedan inmóviles y petrificados. Oyen latir su corazón; su respiración se vuelve entre cortada. Miran al gato.

5/ Acaba de verlos y se dirige hacia ustedes. Se aproxima lentamente, muy lentamente. Después, se para delante de ustedes, se agacha. ¿Qué sienten?, ¿Qué pueden hacer?, en este preciso instante ¿Qué alternativas tienen?.

(UN LARGO SILENCIO)

6/ Justo en el momento en que el gato se dispone a lanzarse sobre ustedes su cuerpo y el de ustedes empieza a temblar. Sienten que se transforman de nuevo. Esta vez crecen. El gato parece hacerse más pequeño y cambia de forma. Ahora tiene la misma estatura que ustedes... y ahora es más pequeño.

7/ El gato se transforma en ratón y ustedes se convierten en gato, ¿Cómo se sienten ahora que son mas grandes? Y ahora que no están acorralados ¿Qué les parece el ratón?, ¿Saben lo que siente el ratón?, y ustedes ¿Qué sienten ahora?. Decidan lo que van hacer y háganlo....

(UN LARGO SILENCIO)

¿Cómo se sienten ahora?

8/ Todo vuelve a empezar. La metamorfosis. Crecen más y más. Ya casi

han recuperado su estatura y ahora se convierten en ustedes mismos y mismas. Salen de la casa abandonada y vuelvan a esta sala. Abren los ojos y miran a su alrededor...

Después del relato reflexionar sobre qué es lo que ocurre en las relaciones cuando una persona se encuentra en una situación de superioridad. Se analizara la relación que hay entre la fuerza y el derecho, poder, rango y estilos de resolución o transformación del conflicto.

64. Los vasos.

El propósito es promover el darse cuenta que la cooperación requiere de mayores esfuerzos que la competencia, pero que sus resultados reportan mayores beneficios para todas y cada una de las personas involucradas.

Se forman tres subgrupos, se menciona que hay muchos vasos repartidos por todo el salón y que cada grupo a una señal deberán reunirlos en el menor tiempo posible, con el objetivo es formar una torre, la torre más alta gana.

La torre debe sostenerse por si sola y debe iniciar desde el suelo (no en sillas o mesa).

Pero antes de iniciar cada equipo tendrá una consigna a seguir:

Equipo 1: Su consigna es ganar, buscando la Justicia.

Equipo 2: Su consigna es ganar, buscando la Paz.

Equipo 3: Su consigna es ustedes pueden hacer todo lo que sea pero tienen que ganar.

Al grupo se le señala sólo tienen 10 minutos para juntar los vasos y terminar la torre, (se cuenta del uno al tres para empezar el ejercicio).

Después se podrán abordar en plenaria los temas como conflicto, negociación,

paz, justeza, equidad, violencia, agresividad y otros más.

65. Las últimas 15 vacas.

El propósito es identificar las actitudes y las posturas que se asumimos en un conflicto. Así como subrayar la negociación como modo adecuado en la transformación noviolenta de conflictos.

Se divide al grupo en parejas, asignándole a cada integrante de la pareja un rol diferente, se les indica que lean con detenimiento las consignas que implican su rol y que se ajusten a ellas para realizar la dinámica. Se les explica al grupo la siguiente situación:

El/la facilitador/ra es un granjero/a que esta vendiendo todo su ganado porque va a residir en otra ciudad. En la actualidad le quedan solamente 15 vacas y hay dos compradores que le han hecho una oferta de compra. El/la granjero/a las/os cito para que entre ambas/os compradores lleguen a un acuerdo y decidan quien comprará las vacas. Después de la negociación los compradores/as explicarán el/la granjero/ra el acuerdo al que llegaron y sus razones (ver en anexo el texto).

Al final se hace una ronda para conocer las distintas maneras en que se negociaron las vacas.

66. Carteando.

El propósito es reflexionar, cómo en la comunicación entran en juego diversas

situaciones y elementos; diferentes percepciones de las personas involucradas sobre un mismo acontecimiento, distintas sensibilidades, carácter, historias, personalidades, expectativas, miedos, anhelos, frustraciones, afectos y necesidades.

Sentados en círculo con papel y lápiz se les da la consigna: Tu hija/o de 14 años quedó formalmente de llegar de una fiesta a las 12 de la noche, son las tres de la mañana y ella va entrando por la puerta, no se comunico contigo, tú sales en su encuentro, ¿qué es lo que le dices?... eso lo escribes en una hoja. Así sentados/as en círculo, cada persona representará dos papeles: Madre/padre e hija /hijo. Se da la hoja a la persona de la derecha, será la hija o hijo y esta escribirá su respuesta como hija hijo y la devolverá.

Así el “diálogo escrito” se llevará a cabo de forma escrita a partir de la consigna. Iniciará cada persona en el papel de madre/padre y posteriormente se pasará la hoja a la persona de la derecha (que será hijo/a) quien responderá, después regresará la carta a la izquierda y así sucesivamente hasta concluir el diálogo.

Se termina hasta que ambos “padre-madre, hija hijo” quedan en acuerdos satisfechos y todo el grupo termina, para pasar a tratar temas de relaciones de buentrato y otras problemáticas.

Técnicas de género y equidad

IX. Técnicas de género y equidad.

En este apartado seamos más mesurados/as y modestas/os, las siguientes técnicas nos permiten analizar los temas de género y de equidad de género, que no es lo mismo.

Aquí consideramos hay una confusión muy extendida, una cosa es hablar de género, que es comprender cómo se aprenden, son y expresan las diferentes identidades y roles de género.

En cambio hablar de equidad de género es toda una enorme propuesta filosófica y de vida donde se postulan las relaciones de igualdad y equidad entre ambos géneros.

El cuidado recomendado es primero reconocer cómo hombres y mujeres hemos aprendido ciertos roles y mandatos culturales llenos de desigualdades, opresión y violencia, explicar que es el género, el patriarcado, cómo y qué hemos aprendido de nuestro contexto y todo ello. Para después, y ahora si, hablar y mostrar las grandes ventajas que existen si construimos nuevos roles, identidades y formas de relacionarnos basadas en la equidad, la igualdad y en el BUENTRATO.

No tener presente esta distinción puede hacer que emitamos juicios o descalifiquemos a quienes no conocen del tema.

67. Dinámica ventajas y desventajas.

68. El Extraterrestre.

69. Horarios de actividades Hombres y Mujeres.

67. Dinámica ventajas y desventajas/ “El mundo al revés”.

El propósito es comprender el significado del concepto de roles de género e identificar las ventajas y desventajas que esta diferenciación tiene en la vida de hombres y mujeres.

Los/as participantes se distribuyen de tal forma que sea posible ver las caras de todos/as, se dará lectura a una historia y todos deben poner atención porque a partir de ella se realizara un ejercicio de reflexión. Poner música a un volumen bajo que permita generar un ambiente agradable pero sin impedir que se escuche la narración. Iniciar la lectura del cuento “El mundo al revés”, sin mencionar el título. Al concluir la lectura solicitar a los/as participantes que integren pequeños grupos de tres a cinco integrantes según el total de asistentes, para que cada equipo reflexione con base a preguntas como:

¿Cuáles son los atributos y cualidades que tienen los hombres y las mujeres en el cuento?, ¿Cuáles son para ti los atributos y cualidades que deberían tener los hombres y las mujeres?, ¿Cuáles son las actitudes más frecuentes del hombre y la mujer en relación de pareja?.

Cada equipo registra en una hoja de rotafolio las conclusiones a las que lleguen en cada pregunta y un representante de cada equipo presenta el resultado del trabajo grupal.

Los ejes de reflexión pueden ser:

¿Qué coincidencias encuentran en lo expuesto por cada equipo?

¿A que atribuyen que exista están coincidencias?

¿Estos atributos o cualidades son naturales en hombres o mujeres y cuáles son asignados por la sociedad?

¿Qué ventajas y desventajas tiene esta división para hombres y mujeres?

¿Estos atributos o cualidades pueden ser diferentes?

El cuento “El mundo al revés”, nos ayuda a identificar algunos estereotipos de género, que también es posible encontrarlos en otros productos culturales como leyendas, cuentos populares, dichos, canciones, refranes, novelas, telenovelas, películas, anuncios comerciales, etc.

Estos estereotipos no son fijos, sino que pueden variar de una comunidad a otra. Los/as participantes reflexionan sobre las cualidades o características del estereotipo de ser hombre, que puedan identificar a partir de algún producto cultural (canción, cuento, leyenda, etc.).

Para concluir, reflexionar sobre las siguientes preguntas:

¿Podemos crear otro modelo de ser personas sin esos estereotipos?

¿Qué podemos hacer para lograrlo?

Otra variante es solicitar que el grupo por equipos unos de hombres y otros de mujeres hagan las listas;

¿Cuáles son las ventajas y cuáles las desventajas de ser mujer en esta localidad?

¿Cuáles son las ventajas y cuáles las desventajas de ser hombre en esta

localidad?, para después hacer los pasos antes mencionados.

68. El Extraterrestre.

El propósito es que el grupo se de cuenta que la paternidad-maternidad están influenciadas por las creencias y conductas de género que predominan en la sociedad. Facilita el darse cuenta a pesar de estar apegados a tales creencias y conductas aprendidas, estas percepciones, actitudes y comportamientos podemos modificarlos tomando conciencia de qué si y qué no nos ayuda a construir el buentrato y la equidad.

Los/as participantes se ponen cómodos, cierran los ojos y escuchan con atención la siguiente narración:

El día de hoy aterrizo en nuestro planeta un objeto volador no identificado (OVNI) en él viene un extraterrestre que está dispuesto e investigar todo lo que hay en la tierra; puede hablar todos los idiomas, pero no sabe leer ni escribir, no conoce nada de lo que hay aquí y por eso quisiera saber que es un papá y una mamá.

Concluida la narración los/as participantes abren sus ojos y forman pequeños grupos, para explicarle a este ser extraño que es un papá o mamá, para ello pueden utilizar cartulinas, dibujos, recortes de revistas, disfraces, etc., un/a representante por equipo explicara al extraterrestre lo que es ser un papá o mamá, el/la facilitador/a representara el papel de extraterrestre y se mostrará confundido/da y hará a los equipos preguntas como la siguientes:

No entiendo nada..., ¿Los papás son hombres?, ¿Qué es ser hombre?, ¿Qué hacen los papás?, ¿No hay mujeres que hagan esas cosas?, ¿Quién cuida a los hijos y a las hijas, ¿Las mamás son mujeres?, ¿Qué es ser mujer?, ¿Qué hacen las mamás?, ¿Los hombres no pueden hacer esas cosas?, ¿Por qué?, ¿Quién dijo?, ¿Se

dividen?, ¿Una mujer no puede ser papá?, ¿Un hombre no puede ser mamá?.

En cada ocasión sólo podrá debatir el equipo participante, si es necesario el/la facilitador/a dará una segunda oportunidad con el objetivo de que el extraterrestre comprenda que es un papá o mamá. Para finalizar, el grupo forma un círculo para realizar una reflexión plenaria:

¿Cómo se sintieron en la presentación al extraterrestre?, ¿Qué mitos en torno al hombre y al padre descubrieron, ¿Fue difícil explicar lo que es y que hace un papá en la primera ocasión?, ¿Qué ocurrió en la segunda oportunidad?, ¿De que se dieron cuenta?.

69. Horarios y actividades de Hombres y Mujeres.

El propósito es que el grupo se de cuenta de cómo la sociedad ha establecido diferencias y tareas que realizan hombres y mujeres. Asimismo permite reflexionar sobre la forma en la que los hombres se involucran en las tareas domésticas, el cuidado y la crianza de los hijos e hijas, dando lo oportunidad a reflexionar sobre relaciones mas equitativas entre mujeres y hombres.

Se les entrega a los/as participantes una hoja con el detalle de las horas del día (ver anexo pag. 96), para que escriban que actividades/tareas que hacen durante ese un día común entre semana, después

al lado de la hoja anotan las actividades/tareas que su pareja, mamá, papá, hermanos u otra persona con la que vivan con ella y sea del otro sexo, y escriben lo que hacen en cada hora, el mismo día que eligieron para ellos.

Es decir, si es hombre que describa las actividades de una mujer y si es mujer que describa las actividades de un hombre.

Posteriormente que los participantes se integren pequeños grupos, para que compartan sus ejercicios individuales e identifiquen las semejanzas y diferencias que hay.

Pueden reflexionen asuntos como:

¿Estas diferencias son escogidas o asignadas?

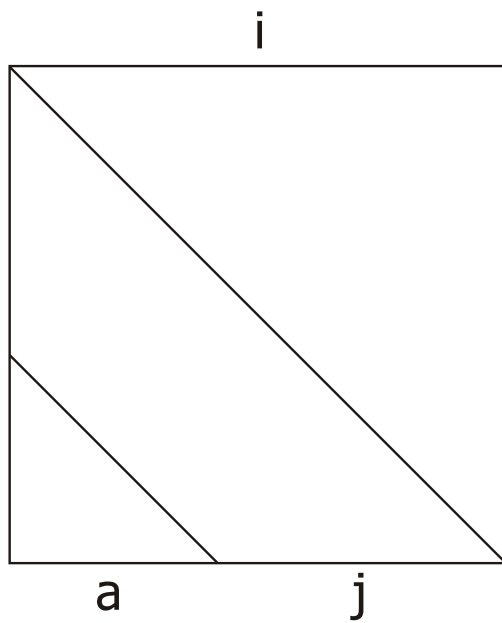
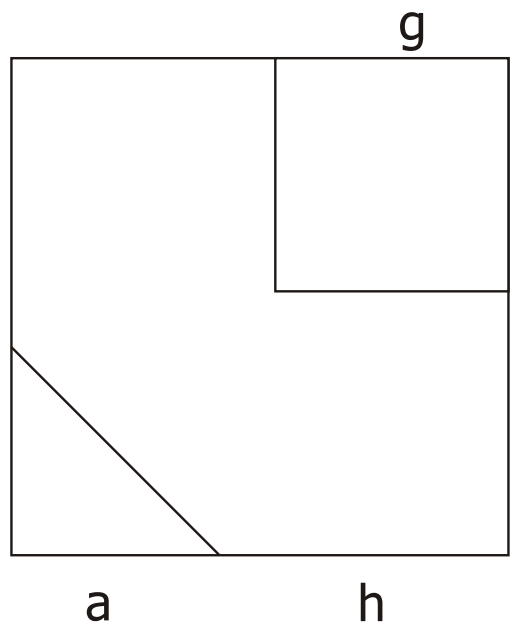
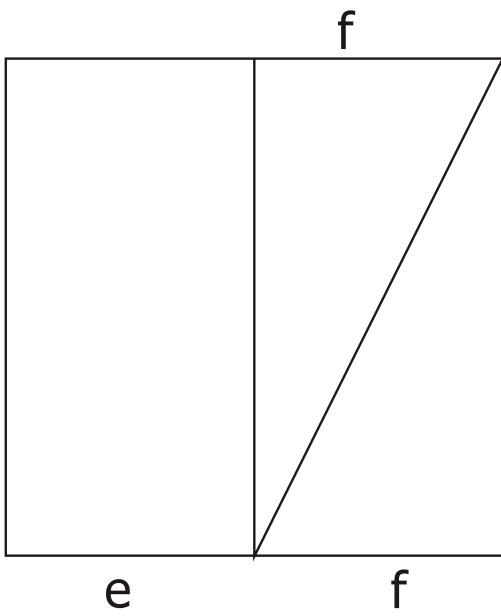
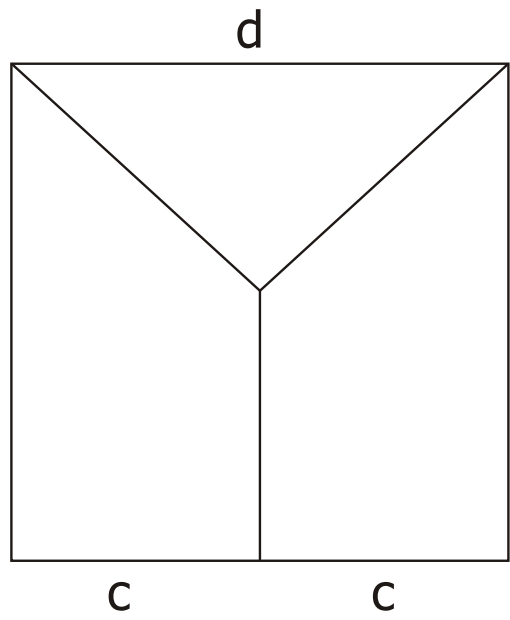
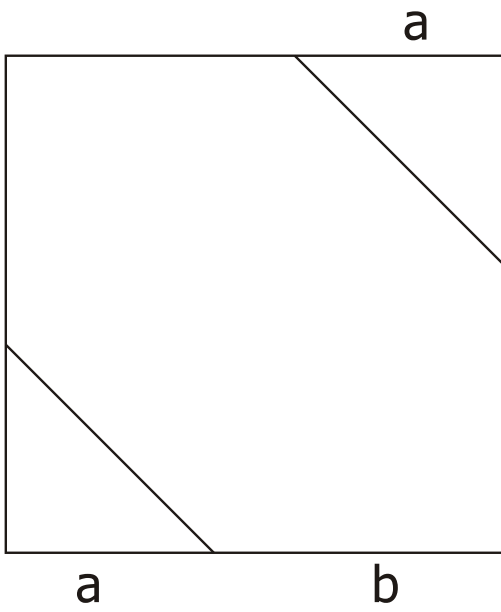
¿A que se deben las diferencias?

¿Quiénes se benefician con esta división de actividades?

¿Qué se puede hacer para que todas y todos se vivan mas satisfechos/as?

Cada equipo anota una síntesis de lo trabajado en una hoja de rotafolio, enseguida hacer una dramatización donde se representen las diferencias detectadas.

Finalmente se realiza una plenaria grupal para compartir comentarios acerca de la dinámica.



Técnicas

cierre/despedita

X. TÉCNICAS CIERRE/DESPEDITA.

Generar una dinámica grupal de cierre implica hacer conclusiones, recuentos, sacar aprendizajes, hacer síntesis, sacar propuestas, hacer propósitos, es decir, promover el trabajo interior, lo que también se le conoce como “quemar la propia leña”, ser autocríticas/os, para tener nuevos propósitos grupales y personales. Los siguientes juegos serán muy útiles para ello, y de nuevo la reiterada invitación, adaptenlos a sus propósitos y necesidades.

70. Mi casa.

71. Siluetas de Aprecio.

72. Me voy de viaje.

73. La mochila.

70. Mi casa.

El propósito es que el grupo identifique qué valores, actitudes, conductas y situaciones viven en su familia actualmente y cuáles actitudes y situaciones les interesa modificar en el futuro.

Dar a cada participante una hoja y plumones, para dibujar una casa, con la forma que deseen. Dentro de la casa, pondrán LAS ACTITUDES DE BUENTRATO escribiendo con frases cortas, las conductas o valores que actualmente practican en su familia y les hacen sentirse bien.

Fuera de la silueta aquellas conductas y valores DE LA CULTURA DE MALTRATO que desean evitar y dejar de practicar y transmitir, lo que les gustaría dejar de hacer o ser, por ya no ser funcional o afectar el bienestar personal o de quienes aman.

Posteriormente escribirán al reverso en otra casa, lo que aprendieron y les gustaría integrar en un futuro cercano en sus vidas (de dos a cinco años).

Es decir, una vez hecha la reflexión sobre el taller o curso se sugiere que dentro de la nueva casa o silueta de ellas o ellos anoten qué quieren practicar en el futuro cercano y que escriban fuera las cosas que ahora practican pero para ese entonces intentarán modificar o dejar fuera de su convivencia familiar.

71. Siluetas del Aprecio.

El propósito es favorecer la afirmación de las y los demás, la cohesión del grupo. Favorecer la autoestima y estimular la actitud de valoración positiva ante otras personas.

Por parejas, se pide que cada uno/a de los/as participantes dibuje su silueta, luego rellenar las siluetas con frases afirmativas por los/as demás integrantes del grupo.

72. Me voy de viaje.

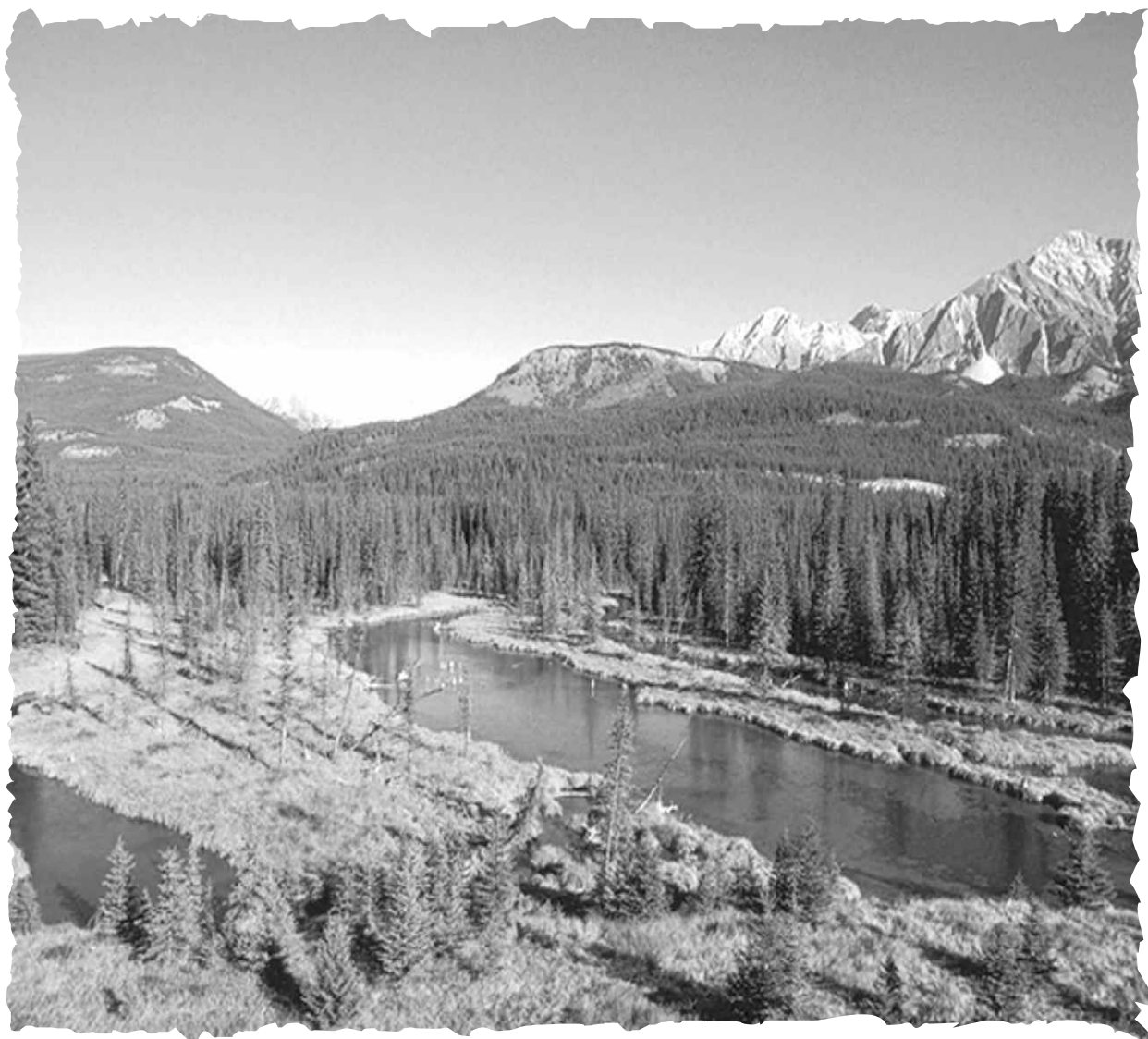
El propósito es favorecer la afirmación y la cohesión del grupo.

Sentados/as en círculo. Alguien empieza diciendo: "Me voy de viaje a...." "y me llevo un..." p. Ej.: abrazo, dándole uno al que esta a su derecha. B ahora dice: "Me voy a.. y me llevo un abrazo y una palmada en la espalda" (dándole las dos cosas a C). Así sucesivamente.

73. La Mochila.

El propósito es favorecer la afirmación de las/os demás y la cohesión del grupo.

Cada persona se colocara una hoja pegada a la espalda (mochila), las/os demás participantes escribirán algo de lo que les agrada y/o hallan aprendido de esa persona, de preferencia algo que quieran decirle, una cualidad que les guste de ellas/ellos.



Cartas descriptivas para promover la Cultura del Buentrato

5.- cartas descriptivas para Promover cultura del buentrato

CORAZONAR
abriendo senderos hacia la reconciliación a.c.



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO

FORMACIÓN PROMOTORES/AS DE LA CULTURA DEL BUENTRATO”

La propuesta es capacitar ampliando las habilidades y competencias individuales, familiares y comunitarias que nos hagan una sociedad más incluyente, equitativa y democrática. Con esta guía pretendemos que se pueda sensibilizar a personal estratégico de organizaciones sociales y/o civiles para que se conformen como redes interinstitucionales que fomenten la cultura de la equidad de género, la reconciliación familiar, la no violencia y sean promotoras/es de los derechos humanos, lo que denominamos Cultura del Buentrato.

Objetivo General

Capacitar a líderes sociales, profesionistas profesores, trabajadores/as sociales y/o promotoras/es para articular redes interinstitucionales que trabajen por los derechos humanos, la equidad de género y la no violencia en el hogar en espacios institucionales y comunidades bajo el modelo de la Cultura del Buentrato.

Objetivos específicos; Las y los participantes de este proceso de sensibilización capacitación;

- Serán capaces de utilizar la metodología lúdica para proveer los valores de Cultura del Buentrato, los valores de la paz y la equidad de género.
- Conocerán y aplicarán los conocimientos de la escalera deformación de grupos, para diseñar y aplicar distintos procesos de promoción de la Cultura del Buentrato
- Motivar a las y los participantes a formar redes autogestivas e interinstitucionales que promuevan la Cultura del Buentrato dentro de sus ámbitos de competencia.

3.- Llevar a cabo los talleres de la Cultura del Buentrato

4.- Las y los participantes elaborarán planes de trabajo para aplicar en sus ámbitos naturales de trabajo lo que aprendieron.

5.- Llevar a cabo una evaluación en cada taller y

6.- Hacer el proceso final de evaluación.

Material probatorio

Acuerdos de colaboración; Listas de asistencia; firmas de entrega de material; fotografías, cartas descriptivas, evaluaciones por taller; planes de trabajo; informe y evaluación final.

Cronograma

ACTIVIDADES (meses)										
1	Establecer acuerdos de colaboración con las organizaciones participantes.	X								
2	Concertación para la realización de las reuniones.	X	X							
3	Reuniones de concertación.	X	X							
4	Llevar a cabo los 4 talleres y distribuir cuadernillo guía		X	X	X	X				
5	Planes de trabajo y supervisión de acciones				X	X	X	X	X	
6	Evaluación reconocimientos								X	X

Estrategia

1.- Establecer acuerdos de colaboración con organizaciones gubernamentales y/o de la sociedad civil, para convocar a las y los promotores interesados en el proceso de capacitación.

2.- Llevar a cabo reuniones para dar información a funcionarios y público en general sobre la mecánica de proyecto.

Evaluación.

El proceso de evaluación del proyecto consistirá en hacer la comparación de las actividades realizadas durante la ejecución con las descritas en el programa de trabajo.

Beneficios a las Instituciones y Comunidades involucradas

- Incorporar a sus habilidades y contenidos el modelo de LA CULTURA DEL BUENTRATO,

que pone énfasis en el desarrollo de habilidades y la integración de varias aportaciones para promover mejores relaciones entre ellas están:

Equidad de Género, Derechos Humanos, Educación para La Paz, Transformación del Conflicto, Estudios de la Masculinidad, Constelaciones Familiares y Metodología Lúdica, bases conceptuales de este nuevo modelo de Cultura de BUENTRATO.

- Las redes se fortalecerán al compartir el propósito común de promover la equidad de género, las relaciones de paz y de respeto.
- Las redes estarán sensibilizando y capacitando a sus propias instituciones y comunidades, contarán con materiales educativos generando así procesos sinérgicos de autocapacitación, enriquecerán sus metodologías y recursos educativos para tener mayor impacto. Compartirán entre sí sus experiencias, recursos y servicios.
- Se tendrá mayor calificación y diversificarán los resultados de personas e instituciones, aumentarán coberturas impactando a más población por nuevos vínculos y conjuntamente podrán influir en políticas y/o programas regionales.
- Las redes beneficiarán a varios sectores a la vez; salud, educación, desarrollo comunitario al aportar nuevas herramientas metodológicas y conceptuales. Las comunidades estarán más articuladas con los servicios de más instituciones y grupos sociales, que atenderán con mayor integridad sus problemas y necesidades.

La capacitación consiste en un ciclo de 4 talleres para intencionar una Red Interinstitucional por la Cultura del Buentrato. Recibir actualizaciones para aplicar herramientas metodológicas basadas en técnicas vivenciales, lúdicas y participativas que fomentan relaciones humanas de respeto,

equidad y el uso del conflicto como oportunidad de crecimiento.

TALLERES Y TEMARIOS:

1) LA PROVENCIÓN O PROMOCIÓN DE CULTURA DEL BUENTRATO; EL JUEGO COMO HERRAMIENTA TRANSFORMADORA.

- Encuadre.
- Los valores de la cultura de la violencia y los de la cultura del Buentrato y la paz.
- Fases del proceso grupal; El juego como herramienta transformadora.
- Promoviendo valores de la paz; presentación, conocimiento, afirmación- aprecio, comunicación, confianza.

2) HACIA LA TRANSFORMACIÓN NOVIOLENTA DEL CONFLICTO.

- El conflicto como oportunidad de crecimiento.
- Definiciones, componentes y dinámicas del conflicto.
- Hacia la Transformación noviolenta de conflictos.
- Promoviendo valores de la paz; Comunicación, Cooperación.
- Afianzando La equidad, justeza y equilibrio, condiciones para la convivencia solidaria.
- Mi plan de acción.

3) EXPLORACIÓN Y TRABAJO PERSONAL EN LOS VALORES⁴¹ DE LA EQUIDAD;

- Patrones primarios del conflicto; mis actitudes ante los conflictos; explorando mis actitudes dentro del conflicto.
- Mi conflicto interno y mi conflicto externo

⁴¹ Los talleres tres y cuatro favor de solicitar a corazonarac@yahoo.com.mx

- Democracia y escucha profunda.
- Explorando mis actitudes frente a la equidad de género.

4) TALLER DE RECONCILIACIÓN Y CULTURA DEL BUENTRATO.

- Maltrato (violencia) vs. Buentrato (cultura de paz y equidad); promoviendo la Cultura del Buentrato.
- Cómo usar el juego para promover los valores del Buentrato.
- Desarrollo de estrategias, metodologías y materiales para promover la transformación noviolenta de conflictos

- Mi segundo plan de acción.

PERFIL SUGERIDO:

- Interés en desarrollar habilidades para la resolución noviolenta y la transformación de conflictos a través de la promoción del juego y dinámicas vivenciales.
- Experiencia en trabajo con grupos y/o comunidades, de preferencia conocer sobre equidad de género.
- Integrar en tus actividades profesionales lo aprendido.

Disponer del tiempo todo el ciclo de 4 talleres y reportar las acciones que realices



5.1 Cartas descriptivas

Taller I

La Provención o promoción de valores para la paz;

El juego como herramienta transformadora.

- Encuadre.
- Los valores de la Cultura de la violencia y los de la Cultura de la paz y el Buentrato.
- Fases del proceso grupal.
- El juego como herramienta transformadora.
- Promoviendo valores de la paz; presentación, conocimiento, afirmación-aprecio, comunicación, confianza.

La Provención desde la alternativa del juego

Objetivo: Las y los participantes conocerán de forma vivencial y a través del juego, técnicas para la formación e integración de un grupo, así como la importancia del trabajo en grupo en el marco de los Derechos Humanos, la Equidad de género y la Cultura del BUENTRATO

TALLER I La Provencción o promoción de valores para la paz;

El juego como herramienta transformadora.
* PRIMER DIA *

TEMA	PROPOSITO	NUM. DE TECNICAS A APLICAR	MATERIAL	TIEMPO	OBSERVACIONES
Bienvenida	Generar un ambiente de apertura al tema y a los talleres	1. - Bienvenida a todas y todos sus estados de amino, historias y su historia familiar y Cultural	Carpeta con esta carta u otra agenda	20 min.	Hacerlo de acuerdo al contexto del grupo y taller
Presentación de las/os facilitadoras/es	Conocer a las personas que facilitaran los procesos en cada grupo de trabajo.	9. El Nahual Bienvenida y presentación de las y los facilitadores. Agenda de trabajo		10 min.	
Integración	Integrar al grupo y hacer un encuadre metodológico del taller. Explicar los valores de la Cultura de la violencia y los de la Cultura del Buentrato.	3.- Dinámica del Nudo	Rotafolio	30 min.	Resaltar Las actitudes que llevan a la transformación de conflictos desde la Cultura del BUENTRATO, que es lo opuesto el maltrato.
Presentación	Conocer el nombre de las personas integrantes del grupo.	10.- Iniciales con cualidades. 31. Abrazos musicales Hacer la agenda del taller		25 min.	Hablar de la necesidad de una estructura para trabajar en el taller
Presentación l objeto valioso y nuestras expectativas	Presentación breve de cada asistente Compartir un objeto valioso Nombre De donde viene Expectativas del curso	2. Expectativas y/o 7. Presentación Cruzada “El objeto valioso” cada cual habla de un objeto valioso para él/ella en una presentación cruzada y breve de cada asistente		30 min.	
Encuadre y metodología	Establecer los criterios para el trabajo del grupo.	4. Lo mejor y lo peor 35. Los lentos de o Siluetas de Expectativas	Rotafolio, marcadores, cinta adhesiva	30 min.	35 opcional
Integrando	Ir haciendo una integración sobre lo que es el proceso grupal	Iniciar con los contenidos de lo que es la ecuación para la paz , la equidad de genero. la justeza y la noviolencia		20 min.	Explicar Que el la Cultura de buen trato, usar cuadro “Maltrato y Buentrato”
Receso				10 min.	
Presentación, Conocimiento	Aprender los nombres de las personas participantes con un ejercicio de movimiento.	14. Limón/Limón, conviene también 21. El Antifaz		20 min.	Opcional según el tiempo lo permita
Conocimiento	Fomentar la propia aceptación y aprecio de nuestra historia, forma de ser, gustos, actividades, capacidades y limitaciones.	28. El Árbol	Rotafolio, marcadores, cartulinas para cada persona	45 min.	Hacer el ejercicio de kinesiólogía para afirmación de la frase

TALLER I La Provención o promoción de valores para la paz;

El juego como herramienta transformadora.

* PRIMER DIA *

TEMA	PROPOSITO	NUM. DE TECNICAS A APLICAR	MATERIAL	TIEMPO	OBSERVACIONES
Afirmación autoestima	Construir personalmente una frase de anclaje o afirmación personal que conecte a cada persona con sus valores, aprecio a ella misma y su sentido de vida.	26. Frase de Anclaje	Papel y lápiz	30 min.	
Afirmación	Incentivar la participación y valoración de cada persona; Estrechar a un más el acercamiento entre las personas del grupo	33. La roña cariñosa 5. Saludos de formas diferentes 25. Pienso, Siento		20 min.	
RECESO				15 min.	
Afirmación	Favorecer procesos de integración, aceptación y afirmación personales que nos permitan redimensionar nuestra persona y la relación con las y los demás.	15. Patio de Vecinos o doble círculo, o bien 22. Si yo fuera...		30 min.	
Confianza	Intentar conocer algunos miedos: a la oscuridad, a que el otro o la otra se responsabilicen de mi seguridad física, a depender de alguien, a que no sepan cuidarme, a delegar. Dimensionar la responsabilidad por el cuidado de otra persona.	37. Control remoto, lazarillo, llamar por nombre o sonido 34. Vuelta a la tortilla	Paliacates	30 min.	Guardar silencio mientras se desarrolla el ejercicio. 34 opcional
Equidad de Género	Reflexionar sobre la equidad de género y el Buentrato	69. Horarios y act. de hombres y mujeres		45 min.	Equidad de Género
Integración	Explicar la escalera de integración grupal y El juego como herramienta trasformadora.	Ver marco teórico		20 min.	Ver Escalera de formación de grupo
Confianza	El propósito es favorecer la confianza en uno/a misma/o y el de la otra/o. estimular la cooperación y sentido del equilibrio.	38. El Equilibrio 39. La Estrella 41. Zambullirse hacia atrás 29. El/La Guía		20 min.	
Cierre (primer día)		27. Cuento “El niño pequeño”o Leer un cuento Cuento como “El viejo sabio” (no escrito en la guía)		5 min.	

TALLER I La Provencción o promoción de valores para la paz;

El juego como herramienta transformadora.
* SEGUNDO DIA *

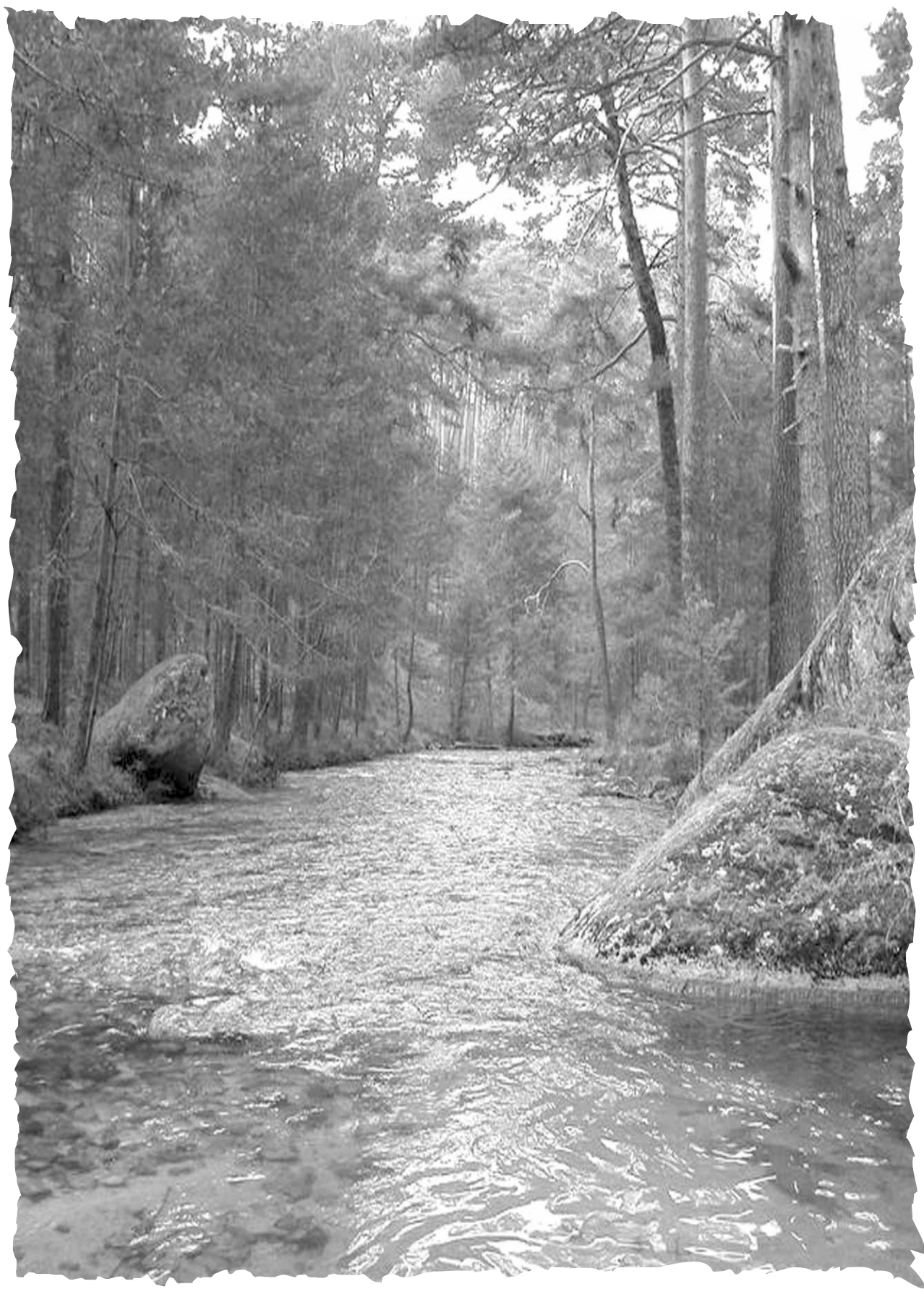
TEMA	PROPOSITO	NUM. DE TECNICAS A APLICAR	MATERIAL	TIEMPO	OBSERVACIONES
Inicio (segundo día)	Recapitular conceptos vistos el día anterior	Retomar el día anterior		10 min.	
Presentación diferentes	Presentarnos de formas diferentes e íntimas: Diversas; como los deportistas, los jóvenes, los políticos,.. Desde el corazón Desde mi ser	Presentación desde el corazón ver 1. Bienvenidas a los/as participantes y al tema del taller.		30 min.	
Conocimiento y Confianza	Caer en la cuenta que la confianza es fundamental para que las cosas funcionen en cualquier ámbito de nuestra vida: familia, pareja, relación padres-madres-hijos e hijas, escuela, trabajo, comunidad... así mismo es algo que se construye en distintos niveles: personal, bilateral, pequeño grupo, colectivamente.	43. El viento y el árbol 42. El Muro		30 min.	Es importante hacer el ejercicio en silencio
Confianza, Comunicación cooperación	Favorecer un clima de libre participación; Dimensionar la responsabilidad por el cuidado de otra persona.	20. Tesoro Humano		30min.	
Receso				15 min.	
Técnicas integradas	Hacer juegos integrados como Toco azul, Te guiñó el ojo El cien pies El trenecto u otros para fomentar la integración-	58. Juegos integrados 17. Toco Azul 6. Me pica aquí. 53. El ciempiés		90min.	
Integración	Análisis El juego como herramienta transformadora.	Explicar sobre la metodología lúdica		15 min.	Hablar sobre la metodología lúdica ver marco teórico.
Comunicación	El propósito es entender como se producen los malentendidos, los prejuicios y como sé posible la que información se distorsione.	49. El Escándalo 31. Abrazos musicales		15 min. 20min. Por cada uno	31 Opcional según el tiempo
Comunicación, Cooperación	Vivenciar la comunicación más allá de las palabras, diferenciar la comunicación verbal de la no verbal.	47. Fila de Cumpleaños 54. Cuadros Cooperativos 45. Si, NO		25 min.	
Comunicación, Cooperación	Reconocer la importancia de la comunicación en nuestra vida en tanto que nos permite interactuar, conocer, expresar, crecer.	48. Dictar Dibujos	Cinta adhesiva	45 min.	

TALLER I La Provención o promoción de valores para la paz;

El juego como herramienta transformadora.

* SEGUNDO DIA *

TEMA	PROPOSITO	NUM. DE TECNICAS A APLICAR	MATERIAL	TIEMPO	OBSERVACIONES
Distensión	Permitir la descarga de cansancio, tensiones, incentivar el trabajo grupal.	33. La roña cariñosa	Hojas, lápices	15 min.	
RECESO				15 min.	
Cooperación	Experimentar la importancia de la aportación colectiva en tanto que eleva la creatividad, la calidad del trabajo, la posibilidad de soluciones, potencia la eficacia y comunicación.	60. Los Sietes	Una pañoleta	30 min.	Espacios separados entre cada equipo, para mejor concentración.
EQUILIBRIO, EQUIDAD Y JUSTEZA	Hacer el ejercicio imaginado la lista de la presentación el universo, la luna, día noche... y demás imágenes que hablen de la necesidad de balances, armonías y equilibrios.	El equilibrio y la justeza		20 min.	Usar cañón, ver marco teórico Constelaciones familiares la parte de equilibrios y equidad.
Cooperación	Caer en la cuenta que la cooperación requiere de mayores esfuerzos que la competencia, pero que sus resultados reportan mayores beneficios para todas y cada una de las personas involucradas.	54. Cuadros Cooperativos 57. Tangrams		30 min.	OPCIONAL
Cooperación	Intentar lograr la cooperación entre participantes, observar los problemas que surgen “trabajando en equipo.	55. El Puente	Tangrams anexo	45 min.	
Cierre	El propósito es favorecer la afirmación de las/os demás y la cohesión del grupo.	72. Me voy de viaje o leer un cuento.	Hojas	20 min.	



5.2 Cartas descriptivas

Taller III

Hacia la transformación noviolenta del conflicto.

- Hacia la transformación del conflicto y éste como oportunidad de crecimiento.
- Definiciones y componentes.
- Técnicas de conflicto.
- Promoviendo valores del Buentrato y la paz; comunicación, confianza, equidad, justeza y equilibrio, condiciones para la convivencia.
- Mi plan de acción.

Objetivo:

Las y los participantes conocerán de manera vivencial (mediante experiencias técnicas de aprendizaje) la forma de enfrentar y resolver conflictos de una manera constructiva, justa y noviolenta. Analizarán el conflicto en sus tres aspectos básicos: el problema, las personas y el proceso y como oportunidad de transformación e integrarán al juego como una herramienta para promover los valores de la Cultura del Buentrato.

TALLER II Hacia la transformación noviolenta del conflicto.

* PRIMER DIA *

TEMA	PROPOSITO	NUM. DE TECNICAS A APLICAR	MATERIAL	TIEMPO OBSERVACIONES
Presentación	Generar un clima de acercamiento para comenzar a trabajar con el grupo.	5. Saludos de formas diferentes		20 min.
Conocimiento	Identificar los conflictos que más preocupan a las personas participantes.	8. Pega manos 24. Soy, no soy...	Hojas, lápices, bolígrafos.	50 min.
Comunicación, Transformación de conflictos	Permitir a las personas participantes tomar conciencia de lo que les une y de lo que les distingue, a unas de otras; así como practicar un ejercicio de escucha activa.	19. Conejos y Conejeras 59. Careta de Burros 61. Barómetro de valores	Papel periódico enrollado. Una pelota	60 min.
Teoría sobre el conflicto	Conocer y aclarar conceptos sobre transformación noviolenta de conflictos	Explicar el conflicto como oportunidad de crecimiento	Rotafolio, marcadores	15 min. Ver marco teórico.
Comunicación	Reflexionar como en la comunicación entran en juego diversas situaciones y elementos; diferentes percepciones de las personas involucradas sobre un mismo acontecimiento, diferentes sensibilidades, carácter, historias, personas, expectativas, miedos, anhelos, frustraciones, afectos, necesidades.	66. Cartearando	Hojas, lápices	25 min.
Comunicación	Experimentar la importancia de la escucha activa versus la no escucha y la no atención.	23. Mi exposición de fotos Y Explicar que es Escucha Profunda		90 min. Ver marco teórico
Comunicación	Expresar desacuerdos y desagrados de manera efectiva y afectiva	51. Etiquetas con calificativos 36. Afecto no-verbal 50. Masaje en la espalda	Etiquetas,	20 min. Por cada uno.
Distensión	Reconocer el nombre de las y los participantes, fomentar la participación.	13. Estoy sentada y amo muy en secreto 12. Los Animales		15 min.
Equidad de Género	Integrar a este taller los conceptos de equidad de género	67. Dinámica ventajas y desventajas. Y Cuento El mundo al revés (ver Anexo).		Integrar las dos dinámicas
Equidad de Género	Reflexionar sobre los roles de género y cómo éstos los tenemos casi inconscientemente integrados	68. El Extraterrestre		45 min.
Cooperación, Resolución y transformación del conflicto	Caer en la cuenta que la cooperación requiere de mayores esfuerzos que la competencia, pero que sus resultados reportan mayores beneficios para todas y cada una de las personas involucradas.	64. Los vasos	150 vasos	1 hora
Teoría	Conocer las bases de la toma de decisiones por consenso.	Explicar Cooperación versus competencia, tomando en cuenta la vivencia del grupo	Rotafolio, marcadores	20 min.
Distensión	Acercar al grupo, ayudando a que todas las personas se involucren en el trabajo, compromiso o actividad colectiva.	16. Te gustan tus Vecinas/os 18. Silbas musicales cooperativas		15 Min.
Cooperación Transformación del conflicto	Lograr comunicación y cooperación, promover la búsqueda del mutuo acuerdo teniendo en cuenta a las distintas partes involucradas.	62. Pasillos imaginarios 63. Cuento Gato y Ratón		30 min.
Cierre del primer día		Cuento “El Lobo” no esta en la guía		10 min.

TALLER II Hacia la transformación no violenta del conflicto.				
* SEGUNDO DIA *				
TEMA	PROPOSITO	NUM. DE TECNICAS A APLICAR	MATERIAL	TIEMPO OBSERVACIONES
Integración	Integrar a la sesión los conceptos ya vistos	11. Cada quien su ritmo Retomar lo de ayer		10 min.
Confianza Cooperación	Dimensionar la responsabilidad del cuidado de otra persona;	40. Satélites 46. El Telegrama 56. La Telaraña	Cuerda, cinta adhesiva	30 min. Cada una
Cooperación	Relativar el “sentido común” de nuestras comunicaciones y poner atención a la construcción de un “código común”, experimentar las dificultades y posibilidades de comunicarse	44. Las “T”	T´s	40 min.
Transformación no violenta de conflictos		Lectura “La tienda” Texto en anexo	Anexo	15 min.
Teoría	Conocer los elementos que constituyen un conflicto, separar las partes del conflicto para su análisis.	Persona, proceso, problema (solicitar a corazonar presentaciones de power point)	Rotafolio, marcadores.	20 min.
Transformación no violenta de conflictos	Identificar las actitudes y las posturas que se asumen en un conflicto.	65. Las ultimas 15 vacas	Anexo	40 min.
Teoría	Identificar los distintos modos de intervención en un conflicto.	Intervención en los conflictos.	Rotafolio marcadores	25 min. Ver ejercicios de guía
Distensión	Establecer una relación más cercana entre las y los participantes. Realización plan de individual de replicación de lo aprendido,	30. Splash		15 min.
Cierre	Favorecer la afirmación de las y los demás y la cohesión del grupo. Cierre considerando como podemos promover la cultura del Buentrato cada quien en su lugar de trabajo.	70. Mi casa 71. Siluetas de Aprecio 73. La mochila	Rotafolio, marcadores.	45 min.

Anexos

Cultura del BUENTRATO Corazonar, abriendo senderos hacia la reconciliación, A.C.

1.- ACTIVIDADES HOMBRE - MUJER

HORA	ACTIVIDADES/TAREA HOMBRE	ACTIVIDADES/TAREA MUJER
12:00 am		
1:00 am		
2:00 am		
3:00 am		
4:00 am		
5:00 am		
6:00 am		
7:00 am		
8:00 am		
9:00 am		
10:00 am		
11:00 am		
12:00 pm		
1:00 pm		
2:00 pm		
3:00 pm		
4:00 pm		
5:00 pm		
6:00 pm		
7:00 pm		
8.00 pm		
9:00 pm		
10:00 pm		
11:00 pm		
12:00 pm		

Cultura del BUENTRATO

Corazonar, abriendo senderos hacia la reconciliación, A.C.

2.- Cuento

“El mundo al revés”.

- Buenos días señora, vengo por lo del trabajo que ofrece.

-Buenos días-contestó la encargada de personal.- Siéntese. ¿Cómo se llama usted?

-Juan...

-¿Señor o Señorito?

-Señor porque soy casado.

-Déme su nombre completo por favor

-Juan de Dios Pérez de Rodríguez.

-Debo informarle, señor Rodríguez, que esta empresa prefiere hombres no casados, porque se incapacitan mucho por paternidad. No estamos en contra de que las parejas jóvenes tengan hijos, pero los trabajadores que tienen niños pequeños faltan mucho al trabajo cuando se enferman o cuando no tienen quien se los cuide. Usted sabe, cuando faltan se producen muchos problemas en la empresa.

-Yo la entiendo, señora pero ya tenemos dos niños y no pensamos en tener más.- El señor Rodríguez bajo la cabeza y dijo en voz baja.- Yo estoy tomando la píldora y pienso operarme para no embarazarse a mi mujer

-Muy bien continuemos entonces. ¿Que estudios tiene usted?.

-Tengo el certificado de primaria y llegué hasta el segundo año de secundaria. Yo hubiera querido terminar el bachillerato pero en mi familia fuimos cuatro hermanos y mis papás decidieron que era más importante que las mujeres estudiaran, lo que es muy normal. Tengo una hermana mecánica y otra que es técnica en producción porcina.

-¿En que ha trabajado usted en los últimos dos años?

-Pues casi solo sustituciones, usted sabe, trabajos temporales, porque así me fue mas fácil cuidar a los niños porque eran más pequeños.

-¿Y en que trabaja su esposa?

-Ella es administradora de la finca El Manantial

-Volvamos a usted. Cuénteme cuánto pretende ganar si le damos el puesto.

-Pues...

- Con un puesto como el que tiene su esposa y que su deseo es el de ayudar económicamente, lo que seguramente desea es un sueldo que complete lo que ella gana. Usted sabe, ganar un poco de dinero para sus gastos personales y no tener que estar pidiendo todo el tiempo, y además ayudar con la educación de los niños y tener un dinero para arreglos de la casa, comprar muebles y todas esas cosas que les preocupan a ustedes los hombres. Le podemos ofrecer dos mil pesos, para empezar, seguro social y una bonificación al final del año, si usted no falta al trabajo. Tuvimos que establecer este incentivo para conseguir que el personal masculino no faltara por tonterías. Hemos logrado reducir el ausentismo a la mitad. ¿Cuántos años tienen sus hijos?

-La niña tiene seis y el niño cuatro. Los dos van a la escuela. Los recojo por la tarde cuando salgo temprano del trabajo, antes de ir al mercado.

-Y si se enferman, ¿tiene usted quien los cuide?

-Si, su abuelo que vive cerca de nosotros.

-Muy bien, gracias señor Rodríguez. Le comunicaremos nuestra respuesta al final de la semana.

El señor Rodríguez salio de la oficina muy alegre, pensando que había causado una buena impresión en la encargada de personal.

La encargada de personal se fijo en el cuando salía. Vio que tenía las piernas cortas, que estaba un poco pasado de peso y que apenas tenía pelo en la cabeza. Ella pensó: “Que va, si la jefa de oficina detesta a los calvos”. Además, bien sabia que para el puesto de oficinista se requiere una persona guapa, de buena presentación, alta y de preferencia rubia. Y eso de tener niños pequeños...

Juan de Dios Rodríguez recibió. Al final de la semana una comunicación que empezaba así: “Lamentamos no poder ofrecerle...”

Cultura del BUENTRATO
Corazonar, abriendo senderos hacia la reconciliación, A.C.

3.- Texto
“LA TIENDITA”

En cuanto llega el comerciante prende la luz de su tienda de calzado y llega un hombre pidiendo dinero: El propietario abre la máquina registradora. El contenido de la máquina registradora fue retirado. El hombre salió corriendo, inmediatamente se dio aviso a alguien de la policía

Contesta las siguientes afirmaciones se consideras que son verdaderas, falsas o no se sabe.

1. En cuanto el propietario encendió la luz de su tienda de calzado llegó un hombre.
2. El ladrón fue un hombre
3. El hombre no pidió dinero
4. El que abrió la máquina registradora fue el propietario
5. El propietario de la tienda de calzado retiró el contenido de la máquina registradora y salió corriendo
6. Alguien abrió la máquina registradora.
7. Cuando el que pidió dinero obtuvo lo que había en la máquina registradora, salió corriendo
8. Aunque había dinero en la máquina registradora la historia no dice que cantidad
9. El ladrón pidió dinero al propietario
10. La historia contiene acontecimientos que envuelven a tres personas: un propietario, un hombre que pidió dinero, y un miembro de la policía
11. Los siguientes acontecimientos de la historia son verdaderos: alguien pidió dinero, una máquina registradora fue abierta, su dinero fue retirado y un hombre salió corriendo de la tienda.

Cultura del BUENTRATO

Corazonar, abriendo senderos hacia la reconciliación, A.C.

Texto dinámica LAS ÚLTIMAS 15 VACAS

Sr/a Martínez

Eres dueño/a de una fábrica de abrigos de piel. No es una fábrica agrande, pero es una buena manera de ganarse la vida, además de dar trabajo a varias personas. En la última semana te ha surgido un problema: normalmente encargas y compras las pieles necesarias para los seis meses siguientes a un intermediario argentino. Pero te acaba de informar que debido a unos problemas (políticos y comerciales) el no puede cumplir con el encargo que le habías hecho. Solo tienes suficientes pieles como para dos semanas más de trabajo y acabas de aceptar varios pedidos importantes de abrigos para el extranjero, es de vital importancia conseguir pieles de inmediato.

Hace varios días se anunció que un granjero de la localidad iba a dejar el país: Por lo tanto tiene que liquidar sus propiedades y lo hará durante una subasta mañana. Entre las propiedades figuran 15 vacas.

Decidiste hablar con el granjero y ofrecerle un precio por las vacas antes de que se pongan en subasta. Así ayer le telefoneaste y el te recibió bien. No obstante te dijo que otra persona le había sugerido lo mismo el granjero ha propuesto que los/las tres se encuentren mañana y el aceptará el mejor precio de entre los/as dos estará de acuerdo en que uno/a compre algunas y el otro/a las demás. No te dijo quien era la otra persona pero tienes una idea. Sabes que en el pueblo se ha abierto una nueva fábrica de piel, y temes que te hará competencia. No obstante no conoces personalmente al dueño/a, ni el o ella te conoces personalmente a ti, así, no piensas revelar quien eres o por que quieres las vacas. Sabes que al menos necesitas 10 de las 15 vacas o tendrás problemas serios. Estas dispuesto/a pagar mas dinero por tenerlas incluso en última instancia, estas dispuesto a comprar las 15 quedarte con 10 y ofrecer las otras gratuitamente. Pero es sumamente importante tener por lo menos 10 vacas y preferirías tenerlas todas.

Texto dinámica LAS ÚLTIMAS 15 VACAS

Sr/a García

Eres dueño/a de una carnicería especializada en carne de vaca. No es muy agrande, pero es una buena manera de ganarse la vida, además de dar trabajo a varias personas. En la última semana te ha surgido un problema: normalmente encargas y compras las pieles necesarias para los seis meses siguientes a un intermediario argentino. Pero te acaba de informar que debido a unos problemas (políticos y comerciales) el no puede cumplir con el encargo que le habías hecho. Solo tienes suficiente carne como para dos semanas más de trabajo y acabas de aceptar varios pedidos importantes para los próximos meses

Hace varios días se anunció que un granjero de la localidad iba a dejar el País: por lo tanto tiene que liquidar sus propiedades y lo hará durante una subasta mañana. Entre las propiedades figuran 15 vacas.

Decidiste hablar con el granjero y ofrecerle un precio por las vacas antes de que se pongan en subasta. Así ayer le telefoneaste y el te recibió bien. No obstante te dijo que otra persona le había sugerido lo mismo el granjero ha propuesto que los/las tres se encuentren mañana y el aceptará el mejor precio de entre los/as dos estará de acuerdo en que uno/a compre algunas y el otro/a las demás. No te dijo quien era la otra persona pero tienes una idea. Sabes que en el pueblo se ha abierto una nueva carnicería, y temes que te hará competencia. No obstante no conoces personalmente al dueño/a, ni el o ella te conoces personalmente a ti, así, no piensas revelar quien eres ó por que quieres las vacas. Sabes que al menos necesitas 10 de las 15 vacas o tendrás problemas serios. Estas dispuesto/a pagar mas dinero por tenerlas incluso en última instancia, estas dispuesto a comprar las 15 quedarte con 10 y ofrecer las otras gratuitamente. Pero es sumamente importante tener por lo menos 10 vacas y preferirías tenerlas todas.

FORMACION DE REDES INTERINSTITUCIONALES DE PROMOTORAS (ES) DE LA CULTURA DEL BUENTRATO



CARTA DE PARTICIPACIÓN

2006

Por este conducto yo _____
elijo participar en el proyecto **"FORMACIÓN DE REDES INTERINSTITUCIONALES POR LA CULTURA DEL BUENTRATO"**, el cual consiste en capacitarme como facilitador/a de la equidad de género, la educación para la paz y la promoción del la cultura del Buentrato, me interesa desarrollar estas habilidades y compartirlas, utilizando el juego como una herramienta transformadora.

La operación de este proyecto va de _____ a _____ de 2006.
Estará coordinado por CORAZONAR A. C. con apoyo de; Colectivo Nuestro Espacio A. C. Kinal Antzetik A. C. D. F. y el financiamiento del Instituto de Desarrollo Social INDESOL, Instituto Nacional de las Mujeres, PFIZER, y Derechos Humanos D. F.

Dentro de los compromisos que asumo se encuentran:

- | | Fechas |
|--|--------|
| • Participar en los siguientes 4 talleres de capacitación: | |
| 1) La Provención o promoción de Cultura del Buentrato; | |
| 2) Hacia la transformación noviolenta del conflicto. | |
| 3) Exploración y trabajo personal en los valores de la equidad. | |
| 4) Taller de Reconciliación y Cultura del Buentrato. | |
| • Elaborar un plan personal de aplicación de lo aprendido en la capacitación, comprometiéndome a realizar algunas de las siguientes actividades; un taller, evento o convivencia breve, dos pláticas o conferencias o un periódico mural en mi trabajo, escuela o comunidad. | |
| • Participar en el proceso de seguimiento, que consta de una reunión mensual y un taller de evaluación, donde informaré sobre las actividades realizadas a partir de la capacitación recibida. | |

Para ser acreedor/a de los materiales y constancia de participación en el proyecto se requerirá el 80% de asistencias y cumplir con los compromisos anteriores.

Nombre y firma del participante.

Nombre, sello y firma
Jefe o autoridad inmediata

Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.

DIRECTORIO DE PARTICIPANTES

" FORMACION DE REDES POR LA CULTURA DEL BUEN TRATO "

No.	Nombre	Ocupación	Institución	Teléfono	Correo
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					

No.	Nombre	Ocupación	Institución	Teléfono	Correo
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
51					
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60					
61					
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					
69					
70					
71					
72					
73					
74					
75					

Nombre y firma de facilitador o instructor

Nombre y firma del responsable del proyecto

Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.

“FORMACIÓN DE REDES INTERINSTITUCIONALES POR LA CULTURA DEL BUEN TRATO”

Evaluación del taller:

Lugar: _____ Fecha ____ / ____ / 2006. Taller a evaluar _____

Ocupación: _____ Edad: ____ años. Género: Femenino () Masculino ()

Estado civil: Soltero/a () Casado/a () Unión libre () Separado/a () Viuda/o ()

Grado Máximo de estudios: Primaria () Secundaria () Preparatoria () C. Técnica () Licenciatura

() Maestría () Otro _____

Con la finalidad de mejorar la calidad de nuestros talleres te pedimos nos evalúes colocando una palomita de Muy Bien a Muy Mal a cada uno de los siguientes aspectos:

I Contenidos	Muy Bien	Bien	Regular	Malo	Muy Mal
Claridad de los objetivos y/o propósitos.					
Cumplimiento de los objetivos.					
Cumplimiento de los temas programados.					
Los contenidos del taller.					
Claridad con que han sido expuestos los contenidos.					
Congruencia entre: temas, dinámicas y metodología.					
Tiempo dedicado al taller.					

II Aplicación	Muy Bien	Bien	Regular	Malo	Muy Mal
Contribución de los temas tratados a tu desarrollo personal					
Aplicación del contenido del taller a tu vida profesional.					
Aplicación del contenido del taller a tu vida familiar.					
Qué tanto el taller respondió a tus expectativas.					
Conocimiento de las y los facilitadores sobre los *					
Temas tratados. **					
Habilidad de las y los facilitadores para transmitir *					
la información. **					
Disposición de las y los facilitadores para *					
recibir retroalimentación. **					
Respuesta a las dudas del grupo por parte de las y *					
los facilitadores. **					

* Facilitador/a: _____ ** Facilitadora/or: _____

III Logística	Muy Bien	Bien	Regular	Malo	Muy Mal
Metodología utilizada.					
Instalaciones donde se realizó el taller.					
Organización del taller.					

Comentarios y Sugerencias _____

_____ (Puedes ocupar el reverso de la hoja.)

De lo aprendido en este taller estarías dispuesta/o a impulsar actividades semejantes en tú persona, familia, escuela, trabajo, institución, organización y/o comunidad.

No () Porque _____

Si () Cómo _____ Gracias por tu colaboración.

Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.

LISTADO DE PARTICIPANTES DEL EVENTO DE CAPACITACIÓN

Nombre de la organización:			
Título del proyecto apoyado:	"FORMACIÓN DE REDES INTERINSTITUCIONALES POR LA CULTURA DEL BUEN TRATO"		
Título del evento de capacitación:			
Entidad:			
Lugar de realización:			
Fecha de inicio del evento:			
Número de participantes	Mujeres:	Hombres:	Total:

No.	Nombre del participante	Sexo H o M	Organización o Comunidad	Ocupación	Lugar de residencia	Firma autógrafa
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						

No.	Nombre del participante	Sexo H o M	Organización o Comunidad	Ocupación	Lugar de residencia	Firma autógrafo
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						
52						
53						
54						
55						
56						
57						
58						
59						
60						
61						
62						
63						
64						
65						

Nombre y firma de facilitador o instructor

Nombre y firma del responsable del proyecto

Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.

Plan de Trabajo Personal

RED _____

Nombre _____ Fecha realización del plan ____/____/____

Ocupación/Puesto _____

Institución u Organización _____

Entidad o estado _____ Marca los Talleres Recibidos 1 () 2 () 3 () 4 ()

Actividades que realizo dentro de mi institución o grupo.

Objetivos Generales y/o Propósitos que tengo, respecto a como utilizar lo aprendido en estos talleres.

Síntesis de lo que pretendo realizar; qué, dónde (Comunidad, Delegación y Municipio) y con quién (tipo de población).

Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.

Plan de Actividades Personal

Nombre:
Institución:

Ocupación / Puesto:
Fecha de realización del plan:

1.	Tipo y Número de Actividades Programadas	Lugar	Calendario				
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							

Indica Número y Tipo de actividades a realizar:
Platicas. Talleres, Periódicos murales, Conferencias, Carteles- Materiales educativos, Orientaciones, familiares, individuales u otras actividades donde piensas aplicar lo aprendido.

Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.

FORMACIÓN DE REDES INTERINSTITUCIONALES POR LA CULTURA DEL BUEN TRATO; INFORME PERSONAL DE ACTIVIDADES REALIZADAS

Nombre: _____ Institución: _____

Periodo de realización: _____ Fecha de Informe: _____

Entidad:	Municipio o delegación:
----------	-------------------------

Lugares de realización: _____ *Agrega el Tipo o características de la población que mas se impactó y Anota edad promedio de las mujeres y hombres por evento

Actividades Programadas	Actividades Realizadas a la fecha	Núm. Hombres / edad promedio	Núm. Mujeres / edad promedio	Total /Anota Tipo población y Zona
		/	/	/
		/	/	/
		/	/	/
		/	/	/
		/	/	/
		/	/	/
		/	/	/

Total de beneficiarios No. aproximado de horas destinadas para la realización. No. de personas involucradas en la organización y realización.	Tipo o características de la población a la que mas se impactó: 1 Niñas/os () 2 Jóvenes () 3 Mujeres () 4 Hombres () 5 Adul. Mayores () 6 Estudiantes () 7 Tec./Profesionales () 8 Profes. () 9 Pers. C/necesidades esp. () Otros _____ Zona Urbana () Urbana Marginada () Rural () otra _____
--	--

Corazonar, Abriendo Senderos Hacia la Reconciliación A. C.
“FORMACIÓN DE REDES INTERINSTITUCIONALES POR LA CULTURA DEL BUENTRATO”
 INFORME PERSONAL DE ACTIVIDADES REALIZADAS

Nombre: _____ Institución: _____
 Periodo de realización: _____ Fecha de informe: _____

Instituciones y/u organizaciones involucradas en las actividades	Total de instituciones
Materiales elaborados y/o utilizados para la actividad	Total de materiales
Problemáticas y/o Temas mas tratados	
Obstáculos en la realización de las acciones	
Factores que facilitaron realización de las acciones	
Comentarios / observaciones	

Mucho te agradeceremos si nos puedes ofrecer copias de materiales comprobatorios como; listas de asistencia, fotos, cartas descriptivas u otros. Muchas Gracias. CORAZONAR A. C.

Referencias Bibliográficas

Amnistía Internacional.

La zanahoria.

Manual de educación en derechos humanos para maestros y maestras de preescolares y primaria. México 1997.

Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas ADIVAC.

Si jugamos, aprendemos a no violentarnos.

La alternativa del juego en la educación para la y los derechos humanos. México 2005.

Cascón Soriano Paco y Papadimitriou Cámara Greta.

Resolución no violenta de conflictos.

Ed. La guía en el mecate. Aguascalientes México 2000.

Cascón Soriano Paco; Berinstáin Carlos.

La alternativa del juego 1.

Juegos y Técnicas de Educación para la Paz. Madrid 1995.

Cascón Soriano Paco; Berinstáin Carlos.

La alternativa del juego II.

Juegos y Técnicas de Educación para la Paz. Madrid 1995.

Cervantes Islas Francisco.

Sensibilización en Paternidad.

Guía Metodológica. Coriac México 2002.

Desacatos, revista de Antropología Social,

15-16 Masculinidades diversas, Otoño invierno 2004

Edgar Morin,

La mente bien ordenada, Barcelona, diciembre 2004, Seix Barral, pag 27

Emetchi y Rhea.

Activismo social sustentable.

Una perspectiva del trabajo social. mimeo 2006.

Hellinger Bert.

Órdenes del Amor Cursos seleccionados de Bert Hellinger.

Ed. Heder 2001 Barcelona España.

Johan Galtung, en folleto:

"Qué es la comisión de Derechos Humanos".

Publicación de Derechos Humanos. Querétaro 2006.

Johannes Neuhauser.

Lograr el amor en la Pareja: el trabajo terapéutico de Berth Hellinger con parejas.

Ed. Heder Barcelona España 1999.

La Mancha, Ariel Castelo.

"Hechos y Desechos".

Conferencia Central de la Segunda Bienal Internacional del Juego Montevideo Uruguay 1996.

La Mancha A. C. Memorias de la V Bienal Internacional del juego.

La Escondida.

Ética y Estética en el Juego, La Mancha UNICEF Uruguay 2005.

Marques Joseph-Vincent.

Curso elemental para varones sensibles y machistas recuperables.

Madrid ed. Papagayo temas de hoy 1991.

Mindell Arnold.

Sentados en el fuego.

Cómo transformar grandes grupos mediante el conflicto y la diversidad. España 2004.

Ortiz García María Elena;

Papadimitriou Cámara Greta.

Educación en Derechos Humanos.

Guía metodológica. México 2000.

Palomo Sánchez Nellys

Por una política ética de convivencia:

Construyendo valores de equidad.

Prontuario Ético mimeo 2006.

Papadimitriou Cámara Greta;

Roma Reza Sinú.

Capacidades y Competencias para la Resolución no violenta de Conflictos.

México 2005.

Papadimitriou Cámara Greta;

Cascón Soriano Paco.

Resolución no violenta de los Conflictos.

México 2000.

Rincón Gallardo Laura.

El abrazo consentido.

México 2006.

Ruiz Jarabo Quemada Consue; Blanco Prieto Pilar.

La Violencia contra las Mujeres.

Prevención y detección. España 2004.

Van Eersel; Patrice Maillard Catherine.

Me pesan mis ancestros.

La Psicogenealogía hoy. México 2004..