

Aprendiendo de los

CONFLICTOS

Aprendiendo de los **CONFLICTOS**

FABIO ALONSO MEZA RAMÍREZ



SERCOLDES

Fundación Servicio Colombiano de Desarrollo Social

Carrera 16 No.39 A -78 Telefax: 2881581 Bogotá D.C., Colombia

www.sercoldes.org.co Facebook: SERCOLDES

sercoldes@colnodo.apc.org

PROYECTO: *En RED-Dándonos por el Suroccidente Colombiano*
comecumenica@yahoo.com

Con el apoyo solidario de:



DKA- Austria

DIAGRAMACIÓN: Ángela Patricia Montoya Usma.
Bogotá D.C., marzo de 2012.

*Desde hace seis mil años
a los pueblos pendencieros les gusta la guerra.
Y Dios pierde su tiempo fabricando las estrellas y las
flores.*

Víctor Hugo
Canciones de las Calles y los Bosques

*La violencia engendra violencia, como se sabe; pero
también engendra ganancias para la industria de la
violencia, que la vende como espectáculo y la convierte en
objeto de consumo.*
Eduardo Galeano

*El lenguaje puede ser un arma.
Puede servir para serenar o para intranquilizar,
para explicar o para confundir,
para acusar o para absolver,
para investigar o para distraer*

William Ospina

FABIO ALONSO MEZA RAMIREZ. Comunicador Social con Énfasis en Educación de la Pontificia Universidad Javeriana, Magíster en Estudios Políticos de la misma universidad, Magíster Artis en Administración Pública del Instituto Universitario Ortega y Gasset de Madrid España. Ha ocupado cargos en la administración pública municipal, ha sido docente universitario y director de diversos programas de desarrollo social con Organizaciones No Gubernamentales de Bogotá. Autor de textos y artículos sobre formación política, tratamiento de conflictos y educación para la paz. Es Coordinador de Proyectos de la Fundación SERCOLDES desde el 2003.

INDICE

	Página
PRESENTACIÓN	6
I. ENTENDAMOS LOS CONFLICTOS	7
A. CONVIVIENDO CON EL CONFLICTO	7
B. ORIGEN DE LOS CONFLICTOS	10
C. EL CONFLICTO COMO PROCESO	12
D. ANÁLISIS DEL CONFLICTO	14
E. EFECTOS Y ACTITUDES ANTE EL CONFLICTO	19
1. Efecto positivo ante el conflicto	19
2. Efecto Negativo ante el conflicto	20
3. Actitudes Erroneas	21
F. CON LAS VIOLENCIAS TODAS Y TODOS PERDEMOS	22
1. Machismo y violencia	22
2. Mujeres, niñas y niños, no tienen seguridad ni en la La casa.	25
3. La pobreza también es violencia	30
4. Otras expresiones Violentas	31
II. COMUNICACIÓN PARA LA CONVIVENCIA	34
A. PERCEPCIONES, RUIDOS Y CONTEXTO	35
B. EXPRESIONES QUE DESATAN CONFLICTOS	36
C. COMUNICACIÓN NOVIOLENTA	38
D. COMUNICACIÓN DE MEJOR CALIDAD	40
E. POSTURA CRÍTICA CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	43
GUIAS PARA TALLERES DE PROYECCIÓN	46
BIBLIOGRAFÍA	65

PRESENTACIÓN

En todos los espacios de la vida cotidiana convivimos con otras personas que, en tanto son diferentes a nosotras, es normal que se nos presenten conflictos. Pero cuando las o los demás, o nosotras mismas decidimos resolver dichos conflictos a través de la violencia, no podemos esperar sino consecuencias negativas.

Para entender mejor por qué se nos presentan los conflictos y por qué son una oportunidad y un reto para aprender a relacionarnos con otras y otros, te invitamos a disfrutar, aprovechar y compartir este módulo.

No siempre los conflictos tienen por qué ser negativos ni caer en agresión. En este módulo podrás acercarte al concepto de conflicto, el papel que cumple en la cotidianidad, así como el origen de los conflictos. Entenderás el proceso de un conflicto y encontrarás elementos para su análisis. Así mismo, podrás descubrir los efectos que suelen generar los conflictos, cuál es el manejo inadecuado que solemos darles y todo el daño que se desata cuando se decide resolver los conflictos mediante la violencia.

En la segunda parte, descubrirás el papel que juega la comunicación en tu vida cotidiana, harás conciencia de los lenguajes orales y no verbales que usas y los efectos de los mismos en tus relaciones. Así mismo, la propuesta de la comunicación no violenta que podemos poner en práctica y algunas pautas para mejorar la forma en que te comunicas con otras personas.

Luego, nos adentraremos en el mundo de los medios de comunicación, esos que te acompañan cada día, para descubrir que influyen en la forma como entendemos el mundo. Verás que pueden educar, confundir, entretener, informar o deformar la realidad y que por tanto ante esos medios de comunicación debemos asumir un apostura muy crítica.

Al final, para que puedas compartir de forma amena y pedagógica lo aprendido con otras personas, encontraras ***Guías para Talleres de Proyección*** en equipo, las cuales puedes adaptar o mezclar como consideres. En tus manos dejamos esta herramienta de trabajo. De ti depende su aprovechamiento. Te puedes beneficiar personalmente de su lectura. Pero si aceptas la invitación de compartirla de forma creativa, contribuirás para que estemos *En RED-Dándonos por el Suroccidente Colombiano*.

I. ENTENDAMOS LOS CONFLICTOS

A. CONVIVIENDO CON EL CONFLICTO

En nuestro diario vivir entramos en contacto y socializamos con otras u otros, lo que nos permite compartir, dialogar, expresar nuestros puntos de vista o protestar. Cada quien desde su condición de ser diferente expone su criterio.

La diferencia no implica que una persona esté equivocada, ni que tenga la razón. Dichas diferencias nacen de la diversidad de percepciones, necesidades, intereses, valores y emociones sobre un mismo asunto.

En este proceso de convivir con la diferencia se suelen presentar discusiones, confrontaciones y conflictos, muchos de los cuales desafortunadamente desembocan en expresiones agresivas, de fuerza y violencia. Un conflicto puede ser el inicio de un proceso al que le sigue la frustración y desemboca en agresividad.

“El conflicto podemos entenderlo como parte de nuestra cotidianidad, pues lo experimentamos en el hogar, el trabajo, (el colegio), en nuestra relación de pareja; en forma latente o manifiesta, el conflicto está inmerso en el marco de nuestras relaciones. Sin embargo, pese a que convivimos con él, no siempre lo aceptamos o asumimos ante él una actitud positiva. Con frecuencia le tememos y no sabemos cómo abordarlo o enfocar su resolución. Quizás debido a que tradicionalmente se ha enfatizado su carácter negativo, identificándolo con la violencia, la destrucción, la desgracia y la irracionalidad, lo percibimos como algo indeseable que debe evitarse a toda costa.”¹



El conflicto es entonces el enfrentamiento entre dos partes, personas, grupos, comunidades, países, ocasionado por un choque de intereses, valores, acciones, direcciones, recursos, objetivos, opiniones u otras

¹ VALENZUELA, Pedro. Estructura del Conflicto y su Resolución. <http://solidaridad.universia.es>

razones. Se dan porque, ante una misma circunstancia, las personas se ven afectadas de distinta manera.

Los conflictos hacen parte de los seres humanos y se presentan porque: se afectan los intereses o derechos de las partes enfrentadas; tenemos distintas formas de satisfacer las necesidades; pensamos y somos diferentes; al fin y al cabo tenemos derecho a la diferencia y siempre la habrá entre las personas.

Muchas veces, quizás en la mayoría de las ocasiones, las personas asocian la palabra conflicto con pelea, violencia, agresión, dolor, rabia, problema y otras situaciones negativas y traumáticas. Resulta pues fundamental cambiar esa mentalidad y asociar el conflicto con resultados constructivos que permitan cambiar esa idea hacia un punto de vista más positivo.

Violencia no es lo mismo que conflicto, la violencia es una forma de tratar de solucionar los conflictos, pero no es la única, es la peor salida. Desafortunadamente creemos y vemos en el ejemplo de los adultos y de los programas de televisión que es la mejor salida y más normal. Como se explica más adelante, la violencia no genera sino más y peores conflictos además de hacer muchísimo daño y no solucionar nada.

El **conflicto debe ser asumido como una oportunidad** que lleva a procesos de construcción y reconstrucción de la sociedad; replantea las relaciones interpersonales y de las comunidades; genera prácticas de entendimiento, cambios, transformaciones y evolución social. Tener claro esto significa dar el primer paso a la convivencia y la tolerancia.

Por otro lado, cuando se hace un balance acerca de los sentimientos que han dejado en las personas diversos conflictos resueltos o enterrados, se detecta que tales sentimientos acumulados suelen ser mayormente de tristeza, frustración, rabia, venganza, odio, tensión, es decir generalmente negativos.

La situación antes descrita refleja la poca habilidad que solemos tener para transformar de forma positiva los conflictos, para dialogar, conciliar y llegar a acuerdos donde todas las partes o actores del conflicto ganen y por eso se suele temer al momento de tener que enfrentarlos.

Ante los conflictos siempre deberíamos anteponer una disposición de asumir estos retos como una oportunidad para *“buscar nuevas soluciones alternativas, aclarar nuestros puntos de vista y posiciones, sacar a la superficie problemas que no se han expresado, producir mejores ideas, (...)*

es un desafío para mejorar, haciendo productivos el tiempo y la energía que gastamos en tratar de resolverlos.”²

Desde el punto de vista temporal, si hacemos memoria de cuándo fue la última vez que se nos presentó un conflicto, si recordamos uno que no hemos resuelto aún o que ya lo atendimos, encontraremos al hacer el balance que hay conflictos que nacieron hoy, otros que llevan meses y hasta años. Es decir, que en cualquier momento se presentan conflictos.

Lo anterior ratifica la condición de cotidianidad de los conflictos y la necesidad de tramitarlos positivamente para evitar que los sentimientos que nos produzcan amarguen nuestra existencia. También resulta importante aclarar que todos los conflictos son importantes, algunos pueden ser más graves que otros, pero en todo caso hay que tratar de darles respuesta, enfrentarlos porque, de lo contrario, si los guardamos y no les ponemos la cara puede empeorar con el tiempo.

Clases de Conflicto

- **Intra-personales:** al interior de una persona se generan desacuerdos, dudas o cuestionamientos frente a sus valores o actitudes. Se trata de las luchas o asuntos internos que pueden permitir la reflexión o cuestionamiento frente a un tema. Este tipo de conflictos existe en tanto las personas socializan con otros.
- **Inter-personales:** en el que dos personas se enfrentan, chocan o difieren ante intereses, necesidades o posturas distintas.
- **Intra-grupales:** cuando el conflicto se da entre personas de un mismo grupo en particular: familia, equipo o comunidad y que involucra a algunos de ellos.
- **Inter-grupales:** cuando se enfrentan personas de distintos bandos, o lo hacen grupos de alguna forma organizados: familias, pandillas, equipos, comunidades, pueblos, Estados. Un conflicto que inicia por enfrentamiento entre dos partes (interpersonal) puede involucrar a personas de un grupo o incluso envolver a gente de distintos grupos, y según se tramite de manera positiva o negativa, generar consecuencias a muchos: familias, comunidades, regiones o países.

² REYES, Carmen y otros autores. Trabajando por la Paz., p 93.

B. ORIGEN DE LOS CONFLICTOS

Entre las razones por las que se originan los conflictos encontramos: deficiencias en la comunicación; búsqueda de poder; falta de apertura; cambios en la estructura de una organización; y la desconfianza entre las personas. Lo anterior se evidencia a través del lenguaje del cuerpo, en la retención o manipulación de información, las sorpresas repentinas, declaraciones públicas fuertes, falta de respeto, la oposición, la imprudencia, la ausencia de objetivos claros o de evaluaciones transparentes, entre otras razones.

Desatando Conflictos

Algunas circunstancias que hacen que un conflicto se genere de una u otra manera son:

- **Percepción subjetiva:** las personas captan de diferentes maneras el mismo objeto o situación. Las situaciones son reales, sin embargo es frecuente que las distorsionemos, porque le agregamos nuestros sentimientos y valores y no vemos de manera objetiva el mismo hecho.
- **Información incompleta:** ¿Por qué sobre una misma persona o suceso oímos versiones y juicios contradictorios? Un motivo es que las opiniones sólo han tenido acceso a una parte de los hechos y no se dan cuenta de los otros. Suele ocurrir que nos apresuramos a hacer juicios sin estar seguros de lo que decimos, es decir, sin conocimiento total y veraz de ello. Por esto los chismes y malentendidos desatan conflictos.
- **Interpretación diferente del mensaje:** Suele suceder que no seamos claros en la forma como nos expresamos o que las palabras, sonidos, imágenes, convenciones, gestos y actitudes corporales que asumimos se interpreten diferente a lo que pretendíamos y esto desata conflictos. Adicionalmente, múltiples formas de ruido, interrupciones, distracción o diferencias pueden alterar un mensaje o su interpretación y generar malentendidos.

- **Desproporción entre necesidades de las personas y posibilidad de satisfacerlas:** en determinado momento es complicado dar gusto a todas las personas y esto puede llegar a generar conflicto entre quienes se encuentran inconformes. Además, se producen conflictos porque los recursos (agua, tierra, alimentos, dinero) son escasos, no están repartidos de forma equitativa y ante las desigualdades se producen conflictos.
- **Diferencias de personalidad:** unas personas son rápidas y otras lentas, unas soñadoras y algunas más realistas, unas ordenadas y otras desordenadas, unas más pacientes que otras y eso produce conflictos.



- **Pretensión de igualar a los demás a uno mismo:** muchas personas no han aprendido a aceptar a las/os otras/os sin juzgarlas/os, sin dejarlas/os ser simplemente, pretendiendo que otras/os se parezcan o actúen como ellas/os por lo que generan rechazo hacia ellas/os e incluso hacia aquellas/os a quienes pretende igualar a su forma de ser.
- **Pretensión de superioridad:** existen personas que en ciertas circunstancias y condiciones, se creen superiores a las demás, lo que desata conflictos, por ejemplo el hombre ante la mujer, un adulto ante un niño, el jefe frente a su empleado, el blanco ante el negro, el profesor frente al alumno, etc.

C. EL CONFLICTO COMO PROCESO

Los conflictos tienen un proceso: un momento en el que surgen cuando se expresan abiertamente, y un desarrollo con una serie de sucesos o acontecimientos que construyen su historia, con momentos clave, de complicación o de intentos de solución. Precisamente conocer los orígenes y la historia de un conflicto es elemento importante a tener en cuenta cuando se quiere buscar salidas al mismo.

Si queremos llegar a la solución de un conflicto, resulta importante ubicar sus etapas. Así por ejemplo, si se encuentra en la fase de **Preconflicto** se podrán adoptar medidas preventivas que eviten conductas agresivas que tornen más difícil la situación. Pero si la etapa ya es de **Confrontación** o **Crisis**, las medidas serán distintas, como una intervención orientada a disminuir la tensión o crear condiciones de comunicación y diálogo. Finalmente, si el momento del conflicto es de terminación y **resultados**, las medidas tendrían que dirigirse a evitar que los resultados generen un **Postconflicto** que desate nuevas confrontaciones o facilitar en su última fase la reconciliación. Veamos entonces esas fases en detalle:



1. Preconflicto: se caracteriza por la gestación o surgimiento de condiciones que pueden llevar a conflictos, tales como las que se describen en el recuadro anterior “Desatando Conflictos”. Sin embargo, para que se genere conflicto se requiere que las partes hayan tomado conciencia de la situación de modo que se llegue a la decisión de actuar para modificarla.

En esta etapa el conflicto puede mantenerse **latente**, es decir como escondido, existe pero sin expresarse abiertamente, o expresarse de manera **manifiesta**. El Preconflicto es entonces el momento en que las personas se dan cuenta que poseen diferencias que los puede llevar a enfrentarse. Si comparamos un conflicto con una fogata, el Preconflicto sería como el momento en que se recogen o se encuentra lo necesario para juntar la candela (hojas y leña secas), piedras u otros elementos.

2. Confrontación: es el momento en que las partes luchan para alcanzar unas metas utilizando distintos métodos para lograrlas que pueden ser violentos o no: la imposición de la fuerza; el ofrecimiento de recompensas o compensaciones; intentar convencer al otro; negociar usando su poder; construir alianzas; etc. Los medios elegidos para confrontar al otro u otra pueden variar a lo



largo del conflicto. Si comparamos un conflicto con una fogata, la Confrontación sería como la chispa del fósforo que enciende la llama.



3. Crisis: es el momento del conflicto en que la confrontación se alarga, se hace más grande, involucra a más personas, se usa más violencia y se causa más daño, es como si no hubiera una salida al conflicto, se culpa al otro u otra de todo y no se ven soluciones por eso la gente se enfrasca en más violencia. En esta etapa se hace muy difícil una intervención para intentar cambiar la situación, pero no es imposible.

En momentos de crisis, puede resultar conveniente un compás de espera, buscar que se baje la intensidad de la confrontación. Si comparamos un conflicto con una fogata, la Crisis sería como el fuego que se está avivado, la candela enorme que destruye con llamas muy grandes y que por su crecimiento amenaza con extenderse y causar un incendio de grandes proporciones.

4. Resultados: se trata de lo que queda o se recoge como fruto del conflicto. El ideal es que sea positivo. Cada conflicto tiene su resultado específico. Se puede concretar en un acuerdo donde cada parte cede algo al pactar una solución de beneficio mutuo; una retirada donde se descartan las demandas; una imposición donde uno gana y el otro pierde; o una conversión donde uno acepta la meta del otro.

Desafortunadamente, por creer que es más rápida la salida violenta, los resultados del conflicto suelen ser negativos y sus consecuencias: muertes, lesiones, daños, etc. Este tipo de resultados pueden no dar por terminado el conflicto, sino dejar condiciones para un Preconflicto. Si comparamos un conflicto con una fogata, los resultados serían: los positivos, el calor que genera a los que se acercan, la luz que irradia, lo que se logra azar para comer, pero si son Resultados negativos equivaldría a la destrucción y desierto causado por las llamas, el arrasamiento, las quemaduras.



5. Post-Conflicto: es el último momento de un conflicto y si bien todos los conflictos pueden concluir, en muchas ocasiones la manera de terminarlos deja secuelas que se convierten en el inicio de un nuevo conflicto, toda vez que hay consecuencias no previstas, que una parte pudo ser derrotada pero no convencida, o que el cumplimiento de los resultados no fue el previsto.³

³ REYES, Carmen y otros autores. Trabajando por la Paz., p 101-102.

Así el Post-conflicto puede ser un espacio para el Preconflicto latente. Pero también es la oportunidad para la reconstrucción y la reconciliación, la reparación y el perdón. Si comparamos un conflicto con una fogata, el Post-conflicto sería como las cenizas y brazas que no se apagaron del todo y que puede volver a encenderse en cualquier momento o puede ser también el suelo que después de estar quemado se vuelve más fértil para sembrar.



Una vez los conflictos han surgido, desarrollan una dinámica propia y se convierten en un sistema que cambia a lo largo del tiempo. Todos los conflictos son diferentes y su curso puede tomar diferentes rumbos. El entendimiento y la comprensión del desarrollo del conflicto facilitan la identificación de las fases en su proceso de desarrollo y proporciona pista acerca de lo que puede ocurrir con el conflicto.

D. ANÁLISIS DEL CONFLICTO

Aunque no hay conflictos exactamente iguales, existe una serie de factores que deben de ser tomados en consideración para realizar un análisis adecuado de la situación de un conflicto.

El análisis es fundamental para descubrir quiénes están involucrados en el conflicto, cuáles son las motivaciones que existen para el uso de la violencia, para determinar cómo se desarrolla, qué rumbos toma y qué opciones podría ofrecer el conflicto y poder tratarlo o aportar sugerencias hacia su transformación o resolución. Por esto, presentamos en seguida los elementos y la forma como se puede emprender el análisis de un conflicto.

Elementos de un Conflicto

- **Intereses:** se refiere a las cosas o beneficios que buscan las personas.
- **Necesidades:** son las condiciones imprescindibles que motivan a una persona a actuar en un conflicto. Estas necesidades incluyen seguridad, identidad, reconocimiento, y desarrollo en general. Usualmente, las partes cuyas necesidades han sido violadas no responden a la coerción a largo plazo. Cuando las necesidades básicas para la supervivencia de un grupo o para su identidad están insatisfechas, los miembros del grupo tienden a luchar para satisfacerlas de una u otra forma.



- **Recursos:** son el conjunto de bienes materiales o intangibles que las personas valoran, pueden ser la distribución de territorio, dinero, fuentes de energía, alimentos, información o tecnología.
- **Poder:** significa principalmente la distribución de control que implica la posibilidad de participar en procesos de tomas de decisión.

- **Valores:** conjunto de elementos culturales, tradiciones, creencias y costumbres que cada persona interioriza y hacen que el individuo actúe de una u otra manera. Los valores surgen como una expresión cultural específica de las necesidades, de las motivaciones básicas y de los requerimientos del desarrollo comunes a todos los seres humanos.
- **Asuntos:** son los temas o motivos dentro de un conflicto. Algunas veces, los asuntos que realmente generan el conflicto están ocultos mientras las partes pelean sobre cuestiones más superficiales, ya sea porque las partes están muy confundidas para verlas o porque están muy prevenidas ante los demás como para expresar sus preocupaciones más importantes.

Los temas de discusión de un conflicto suelen ser los objetivos que las partes necesitan resolver en el mismo. Si una persona "X" en conflicto con otra "Y" ignora los verdaderos objetivos del otro u otra, no va a entender en últimas por qué puede haber terquedad de parte de su contrario frente a un asunto.



- **Actores o partes:** son todas las personas que conviven al interior de una comunidad y que prácticamente están expuestas de manera directa o indirecta a los conflictos. Pueden estar involucrados grupos, entidades sociales o individuos. Para poder identificarlos es útil preguntarse: "*¿Quién tiene interés en el conflicto?*" o "*¿Quién será afectado por los cambios en el mismo?*".

Cualquier persona, grupo o entidad que caiga en alguna de estas categorías puede ser, potencialmente, una parte en el conflicto. Podemos distinguir varios tipos de actores o partes:

- Las Partes Principales o Protagonistas: tienen un interés directo en el conflicto y persiguen sus metas activamente para promover sus propios intereses.



- Las Partes Secundarias o Periféricas: se trata de quienes tienen interés en el resultado de un conflicto ya que se pueden ver afectadas o envueltas en el mismo para bien o para mal, pueden estar muy cerca de los protagonistas o un poco a distancia de los mismos, alrededor o en la periferia. Las partes secundarias pueden contribuir a la solución pacífica del conflicto, promover la violencia en el mismo (azuzarlo), obstaculizar o intervenir de forma indirecta y hasta a escondidas para obtener beneficios personales.
- Los intermediarios: generalmente intervienen para facilitar o mediar la resolución del conflicto y mejorar la relación entre las partes. Los intermediarios pueden ser imparciales sin ningún interés específico en un resultado particular, o pueden tomar una posición conservando su estatus de facilitadores legítimos para las partes primarias y secundarias.

Apoyados en el profesor norteamericano Juan Pablo Lederach, se hace más claro entender el conflicto en términos del **Triángulo de las tres P** conformado por las **Partes o Personas**; el **Problema**; y el **Proceso** de un conflicto.⁴

1. Las Partes o Personas: son el quién de un conflicto, es decir las y los involucrados, personas, grupos o comunidades metidos dentro del conflicto. Incluye cómo se relacionan, cuáles son sus emociones (rabia, desconfianza, resentimiento), qué personas o grupos tienen fuertes lazos y acciones positivas entre sí, quiénes son protagonistas, quiénes secundarios y cuáles pueden ser intermediarios. **Los conflictos no se deben personalizar, es decir, la culpa o lo que hay que atacar no son las partes.**

2. El Problema: es el porqué de un conflicto, los asuntos, temas u objetivos en disputa, los intereses y las necesidades de las partes, las "visiones del futuro", las diferencias esenciales y los valores que las separan, los puntos de vista opuestos acerca de la forma de tomar decisiones frente a la distribución o acceso a los recursos. Es decir, las motivaciones por las cuales se han enfrentado. El análisis del Problema o del qué de un conflicto puede implicar



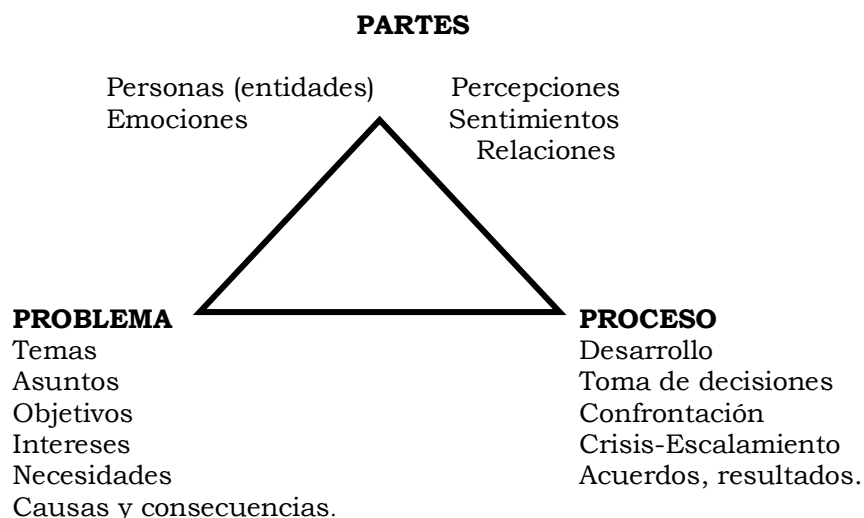
estudiar cuáles son las causas o raíces del conflicto, así como las consecuencias del mismo. Si no se entiende el problema no se descubre el real conflicto entre las partes. **El conflicto NO está en las personas sino en el Problema y es ese al que hay que atacar y NO a las partes en conflicto.**

3. El Proceso: es el cómo se desarrolla el conflicto, en qué momento de las etapas o del proceso se encuentra el mismo, qué situaciones o condiciones se presentaron en el Preconflicto, cómo se dio la Confrontación, analizar si existe Crisis, si se están manifestando Resultados: si se están dando expresiones o salidas pacíficas y por qué; si se están manifestando expresiones violentas y cómo; y qué posibles salidas se vislumbran al conflicto.

Si bien para el análisis se requiere separar los tres elementos, en la práctica se entrelazan y afectan mutuamente, alterando la situación de conflicto, puesto que se producen cambios al interior de los componentes ya descritos.

⁴ VALENZUELA, Pedro. Estructura del Conflicto y su Resolución. <http://solidaridad.universia.es>, y NEUFELDT, Reina y otros. Construcción de Paz Manual de Capacitación de Caritas, p 67.

Análisis de las Tres P



E. EFECTOS Y ACTITUDES ANTE EL CONFLICTO

Los conflictos generan una serie de repercusiones o efectos, algunos de ellos son:

1. Efectos Positivos de los Conflictos

- ❖ Los conflictos pueden ser impulso para la actividad. En un grupo cualquiera la divergencia de opiniones estimula a todas y todos a expresarse y a defender sus posiciones y realizarlas, además de fomentar acciones cooperativas y a desarrollar nuevos entendimientos y destrezas.
- ❖ Produce el cambio social en su doble forma de evolución y revolución, es decir, cambio gradual o brusco.
- ❖ Ayuda a crear y consolidar en el ser humano el principio de la realidad. Por ejemplo los niños y niñas suelen ser egoístas, no admiten contradicciones, ni limitaciones, de ahí los caprichos o berrinches. Pero al cabo de múltiples choques contra la realidad aprenden poco a poco a reconocer límites y derechos ajenos.
- ❖ El conflicto puede aclarar las ideas, los sentimientos y los objetivos de los miembros de un grupo y conduce al establecimiento de normas.

- ❖ El conflicto une, cohesiona y afianza un grupo y ayuda a definir fronteras o a tender lazos y alianzas entre grupos.
- ❖ Clarifica problemas y asuntos importantes involucrando a la gente de forma creativa, inclusiva y propositiva.
- ❖ Conduce a una comunicación más auténtica y sincera que ayuda a tender puentes de confianza. Además, el conflicto positivo, ayuda a liberar emociones, estrés y ansiedad.
- ❖ Genera relaciones más estrechas, es la oportunidad para restaurar lazos y fortalecerlos.

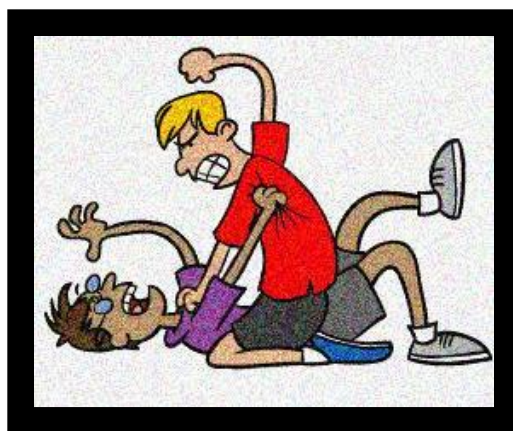
2. Efectos Negativos del Conflicto

- Cuando el conflicto almacena energía y la guarda a presión, es una fuente potencial de violencia.
- En ciertos contextos de intolerancia, el conflicto polariza a la gente, daña la autoestima, aumenta y agudiza las diferencias, reduce la cooperación y rompe lazos de confianza.
- Si un conflicto origina frustración, termina en hostilidad y sentimientos destructivos contra quien lo provoca o se percibe como fuente del mismo.
- Si no es bien tratado, el conflicto es motivo de ansiedad, opresión y preocupación, desencadenando dolor y daños físicos y espirituales.
- Los conflictos que no se resuelven tienden a proliferar, a formar cadenas o masas, como la clásica bola de nieve.
- Cuando no se restablecen las relaciones o no se da reconciliación se deterioran los lazos afectivos, se genera resentimiento, dolor, rencor y hasta deseos de venganza. Es decir, nos hacemos infelices.
- Un conflicto que no se esclarece o en el que la verdad queda oculta, luego de un enfrentamiento violento, lleva al olvido impidiendo que se aprenda de la historia y arriesgando a que se revivan, se repitan, o se repriman los hechos dolorosos o violentos.

3. Actitudes Erróneas

Enfrentarse a los conflictos no suele ser fácil para nadie, se pierde la calma, el genio y se recurre a la violencia. Seguidamente presentamos algunas de los manejos y actitudes erróneas que se suelen dar a los conflictos:

- ✓ Rebelarse y pretender eliminarlos por completo, olvidando que el conflicto es ingrediente de la vida.
- ✓ Salidas extremistas. Algunas personas reprimen y tapan el conflicto sin resolverlo. Enterrar un sentimiento intenso es como sepultar a un vivo. Otros u otras explotan generando ofensas, destruyendo y creando nuevas agresiones.
- ✓ Convertir los conflictos de ideas y cosas, en conflictos de personas.
- ✓ Incapacidad de negociar, que se traduce en posturas extremas de “todo o nada”, en vez de buscar puntos intermedios que acerquen a las partes.
- ✓ Monólogo disfrazado de diálogo, cuando la persona se escucha más a sí misma que al interlocutor (diálogo de sordos).
- ✓ Ilusión de resolver los conflictos sin su previa identificación y con información incompleta o inexacta.
- ✓ Pretender que la discusión o polémica tiene que llevar a un perdedor, cuando el debate pretende es sacudir para aclarar.
- ✓ Tendencia morbosa a dramatizar las situaciones conflictivas y mirarlas con lente de aumento. Ver tragedias donde no las hay, tempestades en un vaso de agua. Esto aviva los ánimos, hace perder la serenidad para juzgar y coloca a las personas en manos de sus emociones agitadas y caóticas.
- ✓ Pañitos de agua tibia: es similar a la fuga o evasión porque se pretende encontrar una solución rápida al conflicto sin que ni siquiera haya diálogo o negociación, es decir no se profundiza en el conflicto.



F. CON LAS VIOLENCIAS TODAS Y TODOS PERDEMOS

Como decíamos antes, **Conflicto y violencia no es lo mismo**. La violencia es una de las formas como se expresa la crisis de un conflicto. Esta se puede definir como: *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”*⁵



La violencia es la peor salida para un conflicto, es la menos inteligente y creativa, la más rápida pero la menos efectiva. La violencia no resuelve los conflictos sino que los agranda, desata otros peores, involucra a más personas y deja consecuencias gravísimas, costosas, con efectos de largo plazo.

La violencia destruye y distancia a las personas. En Colombia, ante las dificultades de convivencia vivimos en medio de

múltiples expresiones de violencia: al interior de la familia, en los espacios escolares, el barrio, vereda o comunidad, y a nivel regional como nacional. Incluso hay que tener en cuenta que la pobreza, la corrupción y la discriminación son otras formas de violencia.

1. Machismo y violencia

Históricamente ha existido una discriminación del género masculino hacia las mujeres que establece que el hombre es superior y dominante frente a lo femenino. Esta realidad se ha mantenido en el tiempo gracias a las pautas de crianza, es decir a la forma como se educa y enseña cotidianamente y desde que nacen a hombres y mujeres en la casa, el colegio, el barrio y otros espacios de socialización.

La forma como se deben comportar los hombres y como se percibe a las mujeres se enseña, incluso desde los refranes, gestos, frases y opiniones estandarizadas, los chistes, las burlas, los juegos, posturas corporales e incluso en la forma de enfrentar los conflictos.

⁵ www.solidaridad.universia.es/paz_conflictos/pedroEValenzuela.htm

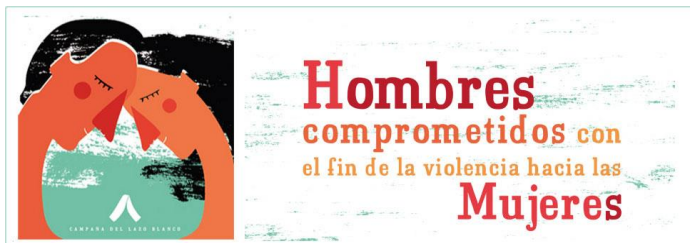
Se va siguiendo un libreto que se repite de generación en generación, donde se enseña al hombre comportamientos y roles tales como:

- Es de la calle, por tanto libre para tomar todo tipo de decisiones, tomar licor más pronto, quedarse hasta más tarde, no tiene que estar pidiendo permisos, es el que sale a conquistar y toma la iniciativa frente a la mujer.
- No es tierno, por tanto sexualmente se porta igual que todos, incluso vulgariza lo sexual dando la idea, mediante chistes y palabras de que es cochino y sucio tocarse allí; se inicia sexualmente a temprana edad *“porque es más arrecho y no puede aguantarse”* su virilidad; no disfruta sino que funciona mecánicamente frente a lo sexual, centrándose exclusivamente en lo genital por ser reproductor. Todo lo anterior justifica la prostitución, la infidelidad y la violación.
- No llora y por tanto debe controlar sus emociones, no se enamora, porque *“se vuelve una güeva”*. Por tanto, es duro, reservado y poco expresivo.
- Aprende a ser verraco, por eso aguanta, no se queja ante el dolor, frío, hambre o cansancio haciéndose duro como una coraza y alejándose de lo sensible, como los soldados (guerrilleros, paramilitares) que van a la guerra. Siempre compite para ganarle a otros y sobre todo a las mujeres *“el último en llegar es una niña (nena o gallina)”* se dice popularmente porque lo femenino es lo último y subvalorado.
- Juegos de varón, no emplea las manos porque eso *“amanera”* o *“se vuelve maniquebrado”*, no se acercan al cuerpo de otros hombres, guarda distancia, sus juegos son bruscos, de lucha, golpe, patada, fuerza, resistencia, es *“normalmente”* violento.
- Niega lo femenino, débil, sentimental, tierno, delicado, sincero, suave, juegos de muñecas, palmas, porque se corre el riesgo de volverse, ni siquiera mujer, sino un escalón considerado más bajo, contagioso, inferior, sucio y degradante, el *“marica”* o *“loca”* a lo que hay que huir, esconder, ocultar, ridiculizar o evitar a toda costa.
- Los hombres machos se defienden y pelean, no hablan, y si hablan lo hacen fuerte y claro; no controlan la ira y su reacción primera es con el grito o el golpe, por tanto arreglan o solucionan las diferencias con la fuerza.⁶



⁶ Adaptado de RUÍZ Arroyabe, Javier Omar. Márgenes de las Hombrías Conflictivas o Cuando a los Hombres se nos Extravía de la Vida, documento en fotocopia. Bogotá, 2009.

Todos estos y muchos más comportamientos, rutinas, ejercicios y patrones del libreto machista, se enseñan a hombres y mujeres en la vida diaria, de forma que se va alejando a los hombres de su condición humana *“para llevarlos a vivir en una profunda soledad, en un estado de silencios afectivos, emocionales, corporales.”*⁷



Pero además, se termina promoviendo y justificando los comportamientos y salidas violentas ante los conflictos, se legitima el uso de la fuerza, la guerra, las armas y la exclusión, que

precisamente se encarga a los hombres de representar en la sociedad y a las mujeres de aceptarlas, tanto en la casa, como en el municipio y el país.

El resultado: los hombres son las principales víctimas de homicidios, lesiones personales, suicidios, abuso de sustancias psicoactivas, pero también los más violadores, homicidas, negadores de la paternidad responsable, guerreros, causantes de accidentes de tránsito y todo tipo de violencias.

Esta visión que centra todo en el hombre (antropocentrista), patriarcal o machista, también señala que sólo pueden existir dos únicas formas de ver y sentir la sexualidad, como hombres o como mujeres, negando la diversidad propia de los seres humanos, de sus comportamientos, opciones y formas de percibir y sentir y, por tanto, las otras posturas (homosexual, lesbiana, bisexual, intersexual⁸, transexual, transgenerista⁹) u otras, que evidencian que no existen sólo dos únicas formas de percibir el mundo, se ven como extrañas, raras, antinaturales o imposibles de aceptar.

Desafortunadamente, la visión machista, antropocéntrica y patriarcal tiene como defensora y transmisora, de forma inconsciente a las mujeres. Este

⁷ RUÍZ Arroyabe, Javier Omar. Márgenes de las Hombrías Conflictivas o Cuando a los Hombres se nos Extravía de la Vida, documento en fotocopia. Bogotá, 2009.

⁸ La intersexualidad es una afección, alteración o condición poco común por la cual una persona presenta discrepancia entre su sexo cromosómico (XY / XX), gónadas (testículos / ovarios) y genitales (pene / vagina), poseyendo por tanto características genéticas y fenotípicas propias de hombres y mujeres, en grados variables. Tomado de Wikipedia.org.

⁹ Transexualidad es la convicción por la cual una persona afirma pertenecer al género opuesto a su condición anatómica. Por su parte, los transgeneristas son hombres que suelen recurrir a cirugías y a tratamiento hormonal para modelar sus cuerpos hacia la feminidad, pero no desean quitarse su pene. Cambian los roles, pero no la genitalidad. Todo transexual es un transgenerista, pero no todo transgenerista es un transexual. Esto significa que lo que le falta al transgenerista para ser considerado un transexual es readaptar sus genitales. Todo lo demás es muy similar. Sin embargo hay debates y distintas posturas sobre la forma para referirse a estas condiciones lo cual evidencia aún más la diversidad. Tomado de Wkipedia.org y semana.com.

protagonismo masculino evidencia realidades de las expresiones de la violencia como las que veremos enseguida.

2. Mujeres, Niños y Niñas, no tienen seguridad ni en casa

Es muy preocupante que la familia se ha convertido en un campo de batalla donde no se está seguro. Como explica Profamilia: “La violencia intrafamiliar básicamente es una situación de abuso de poder o maltrato psíquico o físico, de un miembro de la familia sobre otro. Puede tener diferentes formas de manifestación; a través de golpes e incidentes graves, como también de insultos, manejo económico, amenazas, chantajes, control de actividades, abuso sexual, aislamiento de familiares y amistades, prohibición de trabajar fuera de la casa, abandono físico o afectivo, humillaciones, o no respetar las opiniones de las otras personas.”¹⁰



Los esposos suelen tratar a las esposas con frases tales como: “usted no sirve para nada”, “usted nunca hace nada bien”, “usted es una bruta”, “mi mamá hacía mejor las cosas”. Muchas mujeres sufren amenazas, por parte de sus maridos, en el sentido de que serán abandonadas o que les quitarán a sus hijos o el apoyo económico. Y muchas reciben diferente tipo de maltrato físico, verbal o psicológico.

En el 2010 Medicina Legal reportó en Colombia un total de 89.436 casos de **violencia intrafamiliar (VIF)**. La distribución porcentual según sexo mostró cómo las mujeres en su gran mayoría, son las víctimas más frecuentes con el 78% frente a los hombres con el 22%. El rango de edad comprendido entre los 25 a los 29 años fue el más afectado con el 17,7% seguido del de los 20 a 24 con 17,2%.

La violencia de pareja fue el contexto del hecho que ocupó el primer lugar con el 64,7% de la violencia entre otros familiares; seguido de la violencia a niños, niñas y adolescentes y, por último, la violencia al adulto mayor.

En Colombia, durante el 2010, la violencia a niños, niñas y adolescentes dejó como principales víctimas a hombres y mujeres ubicados en el rango de edad entre los 10 a 14 años con el 33%. Sin embargo, la tasa más alta se encontró entre los 15 a 17 años.

¹⁰ www.profamilia.org.co



familiares.

Una revisión de la información de violencia a niños, niñas y adolescentes según presunto agresor y rango de edad, muestra cómo en la niñez las mamás son las principales victimarias seguidas de los papás. Tendencia que continúa igual hasta el rango de los 10 a 14 años, edades en las que los papás pasan al primer lugar y en las que comienza a jugar un papel importante el padrastro. En el último rango de edad, al final de la adolescencia, las mamás pasan a un tercer lugar y cobran bastante relevancia el resto de

Sobre violencia en contra de personas mayores de sesenta años en el marco de la violencia intrafamiliar, según Medicina Legal para el 2010 alcanzó los 1.631 casos.

La violencia de pareja es el contexto que, dentro de la VIF, deja cada año mayor número de víctimas. Es así, como en 2010 tuvo una participación del 64,7% del total de la violencia intrafamiliar con 57.875 personas que fueron valoradas por este contexto del hecho.

El rango de edad que presentó el mayor número de registros fue el de 25 a 29 años con el 23%. En las mujeres, el segundo lugar fue ocupado por el rango de los 20 a los 24. En los hombres fue el que está entre los 30 a 34 años de edad. Es importante llamar la atención sobre los 132 casos de mujeres adolescentes entre los 10 y los 14 años que fueron víctimas de este contexto del hecho de la VIF, pues en estas edades es cuando se comienzan con las relaciones erótico afectivas y se puede trabajar con esta población en un aprendizaje del manejo de tales relaciones en un contexto de respeto para con los demás y consigo mismos.

En este punto es importante recordar que el subregistro en la violencia de pareja es alto y uno de los principales motivos es la dependencia económica de la víctima, quien por miedo a perder esa ayuda no toma la determinación de acercarse a las instituciones del Estado encargadas del tema.¹¹

Según el boletín de Medicina Legal, en el 2010 se presentaron en el departamento de Cauca 1.952 casos de VIF distribuidos así: 210 de violencia contra niños, niñas y adolescentes; 52 contra adulto mayor; en

¹¹ www.medicinalegal.gov.co.

violencia de pareja se registraron 1.302 casos (140 contra hombres y 1.162 contra mujeres); violencia entre otros familiares se presentaron 388 casos.

Para el mismo año, en el departamento de Valle del Cauca se presentaron un total de 6.972 casos de VIF distribuidos así: 748 de violencia contra niños, niñas y adolescentes; 163 contra adulto mayor; en violencia de pareja se registraron 4.855 casos (441 contra hombres y 4.414 contra mujeres); violencia entre otros familiares se presentaron 1.206 casos¹².



Revisando la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS) 2010 de PROFAMILIA, se encuentra que el 74% de las mujeres encuestadas en el Valle del Cauca y el 72% de las del Cauca han sufrido algún tipo de control por parte de su esposo o compañero. El 40% de las mujeres encuestadas en el Valle y el 43% de las del Cauca sufrieron algún tipo de violencia física por parte de su pareja y más del 85% de estas recibieron algún tipo de lesión. Entre el 57% y el 65% de estas mujeres víctimas se defendieron agrediendo o golpeando a su compañero. Las agresiones más comunes son: empujones, golpes con la mano, patadas y violación. Además, adicionalmente, el 15% de las mujeres encuestadas en el Valle y el 11% en Cauca han sido víctimas de violencia por parte de una persona diferente al compañero. Sin embargo, el 74% de las mujeres encuestadas que recibieron algún tipo de maltrato, tanto en Caca como en Valle, no buscaron ningún tipo de ayuda.¹³

La violencia y abuso en las familias constituye una amenaza seria porque se difunde a toda la sociedad al repercutir en los hijos, quienes trasladan los modelos que vivieron y sufrieron en el hogar a las relaciones posteriores que establecen. Una de las consecuencias de la violencia intrafamiliar es el recorte de libertades y la afectación de la autoestima y la dignidad.

Cada minuto 6 mujeres colombianas son víctimas de algún tipo de violencia y 3 son asesinadas cada mes, según cifras difundidas por el Centro de Información del Sistema de Naciones Unidas (CINU) en Bogotá y recopiladas de distintas autoridades y organismos locales. Según el reporte, la violencia contra las mujeres *es la más extendida forma de violación de derechos humanos en el país*. Las cifras indican que en los

¹² www.medicinalegal.gov.co.

¹³ <http://encuestaprofamilia.com/documentos/boletines/departamentales/Valle-del-Cauca.pdf>, consultada el 18 de abril de 2011.

últimos ocho años, cada día 245 mujeres fueron víctimas de alguna forma de violencia en Colombia.¹⁴

Entre el 2001 y el 2009, más de 26.000 mujeres quedaron embarazadas a causa de una violación. En el 50 por ciento de los casos, el responsable fue un familiar, casi todos padres o tíos.¹⁵

Según el representante a la Cámara Iván Cepeda, durante la última década se registran 484 mil casos de mujeres objeto de algún tipo de violencia sexual. Un estudio realizado por la CCJ, indica que entre enero 2002 y junio 2006, una mujer murió al día, en promedio, en forma violenta.¹⁶



El informe sobre la violencia contra la mujer en Colombia, que publicó el CINU dice que *aproximadamente el 90% de los casos quedan en la impunidad, ya que en gran parte ni siquiera se denuncian, bien por temor a represalias o por desconocimiento de las leyes que las protegen.*¹⁷ Esto significa que en la realidad todas las anteriores cifras deben ser más altas y tristes de lo que se cree. Además, aunque existen algunas entidades que ofrecen acompañamiento

profesional de cara a las violencias contra las mujeres, estas últimas no acuden a esas entidades por desconocimiento o por temor.

Una investigación realizada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Universidad de los Andes de Bogotá, determinó los costos de la violencia contra las mujeres, indicó el CINU. Precisó que los ingresos dejados de percibir por la mujer a causa de la violencia al interior de la familia, representan alrededor de 2,2% del PIB del país. Igualmente que los costos anuales totales, asociados a todas las víctimas de violencia basada en género podrían alcanzar casi el 4% del PIB.¹⁸

Pero en casa tampoco están seguros los pequeños. Según datos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses: *En el año 2011 se realizaron 17.628 exámenes médico legales por presunto delito sexual en menores de edad en Colombia.*

¹⁴ www.lapatria.com, 26 de noviembre de 2010.

¹⁵ www.eltiempo.com, 5 de diciembre de 2011

¹⁶ MAYA Sierra, Maureen. Un crimen de lesa humanidad invisibilizado, en Semanario Virtual Corporación Viva la Ciudadanía, www.viva.org.co edición N° 00258 Semana del 10 al 16 de Junio de 2011.

¹⁷ www.lapatria.com, 26 de noviembre de 2010.

¹⁸ www.lapatria.com, 26 de noviembre de 2010.

Bogotá y los departamentos de Antioquia y Valle del Cauca registraron las cifras más altas. Así, para la capital del país se realizaron 3.783 exámenes, en Antioquia 1.946 y en el departamento del Valle del Cauca 1.496, (280 niños y 1216 niñas). Cauca ocupa el número 22 con 225 casos (24 niños y 201 niñas). Los niños entre los 5 y los 9 años son el grupo de edad más vulnerable, registrando 1.342 casos; mientras que en las niñas, el rango más alto es el de los 10 a los 14 años (6.473 casos). El informe también revela que las niñas siguen siendo las principales víctimas del delito sexual con un 82.4%.¹⁹

Más preocupante es la situación si se tiene en cuenta que son muy pocos los casos de violencia intrafamiliar denunciados en Colombia. Esto significa que en la realidad todas las anteriores cifras deben ser más altas y tristes de lo que creemos. Además, hay que insistir en que el maltrato al interior de las familias no proviene de un extraño sino de alguien cercano al menor. En la mayoría de los casos de abuso sexual a niñas y niños el que comete el crimen es un familiar.



Te invitamos a denunciar todos los casos de violencia ante las sedes de la Fiscalía, Comisaría de Familia, Bienestar Familiar y a apoyarte en las Personerías Municipales, Casas de Justicia y las rutas o centros de atención a víctimas en tu municipio. Estudia, conoce y comparte las opciones que brinda la Ley 1257 de 2008 frente a las violencias contra las mujeres.



Cuando niños y niñas crecen en medio de la violencia aprenden

¹⁹ www.medicinalegal.gov.co, 8 de febrero de 2012.

que la guerra, asesinato, narcotráfico, maltrato familiar, impunidad, mentira y crueldad, son expresiones legítimas. Por tanto la honestidad, la resolución pacífica de los conflictos, la tolerancia o la ternura, parecen valores alejados de su realidad y poco viables para sobrevivir. En este ambiente, niños y niñas crecen temerosos, obligados a callar, mentir y desconfiar. La fuerza y la arbitrariedad, la venganza y la ley por la propia mano se vuelven legítimas ante sus ojos.

3. La Pobreza también es Violencia

Otra forma como se expresa la violencia es la pobreza. En Colombia, según cifras oficiales, más de 20 millones de personas son pobres (45,5 % de los colombianos) y casi 8 millones (16.5%) están en la pobreza extrema, es decir, viven en la indigencia. Sin embargo, hay departamentos que llegan al 65% de pobreza. Más de 4 millones de personas no tienen empleo casi otros 7 millones tienen empleos de mala calidad y un millón de campesinos no tiene tierra. Colombia está entre los países más pobres de América Latina.



Además, un millón y medio de niños menores de 18 años no asiste a la escuela y cerca de 2 millones de niños trabajan; 4 de cada 10 niños abandona la primaria, 2 de éstos lo hace en los grados primero y segundo y tan sólo 4 de cada 10 niños pueden ingresar a preescolar.

La corrupción colombiana es señalada como una de las causas de la violencia. La corrupción sobre el gasto público cuesta al año más de 3 mil millones de dólares. Se calcula que la mitad de los contratos en las entidades del Estado están expuestos a sobornos, en promedio por el 19% de su valor. Cada año se desvían muchos millones de los recursos presupuestales para fines distintos de los que debieran.

Contrastan las cifras de la pobreza y la escasa inversión social del Estado con el gasto en guerra que alcanzó en el 2010 los 10.717 millones de dólares, sólo superado por Estados Unidos, Canadá y Brasil, pero que en términos porcentuales es el segundo del continente americano. Si se suman los millones gastados a diario por los grupos armados ilegales es evidente que vivimos en medio de la riqueza de la guerra y de la pobreza para la paz.

Así pues, de la manera como afrontemos los conflictos y según la decisión que tomemos para resolverlos, de nuestro actuar ante lo grave de la situación descrita depende que sigamos aportando en esta escalada cruel de las violencias, de lo informados que estemos depende que seamos indiferentes o que actuemos para enseñar que estos hechos tristes no se sigan reproduciendo, y se definirá que nuestro ejemplo a los demás sea de más confrontación o de tolerancia.

4. Otras expresiones de las Violencias



En Colombia, durante el año 2011, fueron asesinadas 14.374 personas. Los rangos de edad en que más muertes violentas se producen son entre los 20 y 29 años. Además, se presentaron 1.599 suicidios.²⁰

Por su parte en el 2010 hubo 17.459 homicidios (1.444 mujeres y 16.015 hombres), el 62.44% de las muertes tuvieron rango de edad entre los 20 y 39 años. La mayoría de los feminicidios tuvieron

como victimario a su pareja o a un familiar y se cometieron en el espacio familiar.

En relación con la ocupación de todas las víctimas de homicidio en Colombia llama la atención que el mayor grupo lo ocupan agricultores, comerciantes y personal doméstico y el menor porcentaje los miembros de las Fuerzas Militares y de Policía.²¹

El principal caso de vulnerabilidad en el que se encontraban las víctimas fue el consumo de sustancias psicoactivas. El mayor porcentaje de casos de homicidio 54.63% se presentó por violencia interpersonal (venganzas, ajuste de cuentas y riñas e intolerancia), seguido por la violencia sociopolítica con el 24.88%. Así pues nos matamos por no saber tramitar los conflictos adecuadamente (al sumar las muertes por violencia interpersonal e intrafamiliar, tenemos que son 6 de cada 10 homicidios en Colombia)

Durante el 2010, se presentaron en el Valle del Cauca 3.404 homicidios (3.139 hombres y 265 mujeres) con una tasa de 77.6 homicidios por cada cien mil habitantes, el promedio nacional fue de 38.3. En los últimos cuatro

²⁰ www.lapatria.com, 23 de enero de 2012.

²¹ www.medicinalegal.gov.co

años ha estado disputando el primer lugar con Antioquia. En el Cauca se presentaron 549 homicidios (503 hombres y 46 mujeres) con una tasa de 41.6 muertes por cada cien mil habitantes.²²

Otro dato angustioso en Colombia es que, en el 2010, fruto de los conflictos interpersonales a los que se les hace frente por medios violentos, 145.184 personas sufrieron lesiones (daños físicos). *El 66,2% de las víctimas no fatales de violencia interpersonal pertenecían al género masculino; por cada dos hombres que se examinan por este hecho, se debe examinar una mujer. La edad promedio de los hombres involucrados en este tipo de actos fue de 30,8 años y de las mujeres de 29,9.*

*De acuerdo a las circunstancias el 56,2% de las personas examinadas fue víctima de riñas y venganzas; el 62% de los hechos aconteció en la vía pública; el 28% de los lesionados no conocía a su agresor; el 52% de los agredidos fueron atacados con elementos o armas contundentes. La mayor frecuencia de casos se presentó durante los fines de semana. La región del país que durante el 2010 presentó la tasa más alta de lesiones interpersonales fue el Departamento del Amazonas, con un registro de 1.037,26 lesionados por cada 100.000 habitantes. La tasa anual de lesionados por 100.000 habitantes fue de 319,1 la cual la ubica como la tasa más alta registrada en los últimos 12 años.*²³

En el departamento del Cauca se presentaron 2.684 casos de afectados por conflictos interpersonales durante el 2010, mientras que en el Valle del Cauca fueron registradas 9.654 lesionadas.

Otros costos que arroja la violencia en Colombia en contra de niñas, niños y jóvenes son:

- Como consecuencia de la guerra, al menos 1.100.000 niños y niñas no asisten a la escuela.
- En los últimos 12 años, más de 2.100 niños y niñas han sido víctimas del secuestro.
- Miles de menores son reclutados de forma forzosa para formar parte de grupos ilegales armados.
- Muchos jóvenes son asesinados por parte de miembros del ejército para hacerlos pasar por guerrilleros o paramilitares a través de los llamados “falsos positivos”.

²² www.medicinalegal.gov.co

²³ www.medicinalegal.gov.co

- 200.000 niños y niñas trabajan con los cultivos ilícitos en zonas de conflicto político armado.
- En los últimos 15 años, se han desplazado, como consecuencia del conflicto armado, cerca de 1.100.000 niños y niñas en todo el país. Muchos de estos menores evidencian problemas de desnutrición. Uno de cada cuatro niños desplazados no asiste a un establecimiento educativo. Por lo menos el 50% de la población desplazada es menor de 15 años y una tercera parte es menor de 10 años.²⁴
- Se calculan entre 70 y 100 mil artefactos explosivos abandonados y minas antipersonal. El 97% de los accidentes ocurren en zonas rurales y están afectados 31 de los 32 departamentos. Entre las víctimas se cuentan, soldados, campesinos, niñas y niños. Entre el 1 de enero y el 15 de febrero de 2012 ya habían 36 niñas y niños afectados.
- En el 2011, 119 menores fueron víctimas de balas perdidas por el accionar de bandas, delincuentes comunes o de vecinos festejando de forma irresponsable.²⁵



“Sólo los muertos ven el final de la guerra.”

Platón.

²⁴ www.mediosparalapaz.org

²⁵ RCN radio, 11 de febrero de 2011.

II. COMUNICACIÓN PARA LA CONVIVENCIA

La comunicación es el mejor instrumento para expresar lo bueno y cariñoso de una relación, para conocer nuevas amigas y amigos, acercar a la gente y compartir todos nuestros sentimientos. Pero al tiempo, todos los días también corremos el riesgo de que el uso que hagamos de la comunicación no sea el más adecuado y desate conflictos por no hacernos entender, no escuchar, estar llenos de prejuicios o usar lenguajes con agresividad.

Los conflictos más cotidianos e incluso los más graves, se originan en un gran porcentaje en problemas de comunicación. Muchas veces no sabemos cómo hacernos entender, ni tampoco cómo comprender a los demás.

Los mensajes, corazón de la comunicación, parten de una persona (emisor/a) que pretende ser escuchada, para luego escuchar a la otra (receptor/a). Todo mensaje utiliza un código (signos escritos, hablados, imágenes) o lenguaje para elaborar mensajes. Si se comparte y se utiliza para hacerse entender y no para imponer o manipular, garantiza claridad y evita malentendidos.



Cuando hablamos el mismo idioma nos entendemos. Sin embargo, aun hablando la misma lengua a veces no nos sabemos expresar o no nos interpretan como esperamos. Per tanto, si no se **escucha con atención y sin estar prevenidas/os** o si no se da la oportunidad de que quien escucha pida una aclaración o manifieste a su vez su opinión, no se logra una comunicación clara y se puede desencadenar una confrontación que puede terminar en violencia.

Hay que tener en cuenta, además, que la comunicación implica una compleja red de signos y expresiones que involucran el cuerpo en sus totalidad e incluso los accesorios que nos acompañan (gafas, celular, lapicero, gorra, collar, reloj, etc.) Así, además de las palabras comunican las miradas, los gestos, posturas, movimientos de los ojos, brazos u otras partes del cuerpo.

También recibimos mensajes orales, visuales e incluso nos comunicamos con la piel: caricias, apretones, brusquedad, abrazos, roces, agarrando o arrebatando, saludando o evadiendo. Muchos detalles en nuestra expresión

corporal pueden transmitir en los demás cosas que incluso quizás no nos propongamos.

A. PERCEPCIONES, RUIDOS Y CONTEXTO

Tres ingredientes resultan fundamentales al momento de entender el papel que juega la comunicación frente a los conflictos: las Percepciones, los Ruidos y el Contexto.



1. Percepción: significa que cada individuo entiende, capta y expresa sus ideas desde su propia visión y experiencia y además esto lo comunica con toda la capacidad de expresión que posee (gestos, posturas, palabras, miradas, exclamaciones).

Las personas interpretan desde su propia postura, desde sus ojos y oídos, desde su particularidad y modo de entender. La percepción entonces desata permanentemente conflictos entre los individuos por las diferentes formas como se entienden, interpretan o perciben los mensajes o las cosas. La percepción también

está influenciada con la información que recibimos y la forma como la interpretamos; con nuestros conocimientos, ignorancia, experiencias personales e historia de vida.

2. Ruido: un segundo factor que puede afectar la calidad de la comunicación es la variedad de ruidos que existen, tanto el ruido externo (electrodomésticos, vehículos, diálogos de otras personas, etc.) como el personal (estar pensando o preocupado por otra cosa durante una conversación). Todas estas formas de ruido pueden distraer, tergiversar el mensaje expresado o dar la idea de desinterés.

3. Contexto: se trata de los elementos o características que afectan o influyen en una persona para expresarse de una u otra forma. Por ejemplo, situaciones como el estado de ánimo de quienes se están comunicando; el nivel cultural y la formación que ha recibido cada persona; la región del país a la cual pertenece una persona o el oficio u ocupación, son elementos que afectan o influyen en la forma como una persona se expresa y entiende un mensaje. Múltiples factores del contexto, incluso el clima o el lugar donde se desarrolla la comunicación pueden afectarla y facilitar que un mal entendido o un conflicto se desate.

Así, las percepciones, el ruido, el contexto, entre otros factores, van a determinar que la comunicación fluya o que, por el contrario, se desaten falsas interpretaciones, enfrentamientos, o quizá manipulación.

Lo anterior demuestra que comunicación y conflicto están estrechamente ligados y que por tanto es necesario mejorar las habilidades de comunicación y la calidad de la misma para lograr una relación más armoniosa donde el conflicto se vea como cotidiano, como oportunidad.

Requerimos entonces desarrollar más nuestros sentidos, la capacidad de observación a los demás y la propia, el escuchar activo, el desprendimiento de prejuicios, analizar los ruidos u obstrucciones que afectan el proceso comunicativo, comprender el contexto que involucra o caracteriza a las partes que se comunican, es decir, colocarse en la realidad de la otra persona, en sus zapatos para entenderlo mejor y que los demás hagan a su vez lo mismo con nosotras.

B. EXPRESIONES QUE DESATAN CONFLICTOS

Existen frases que solemos usar y que pueden desatar un conflicto. Tener cuidado con las palabras que empleamos o que utilizan las y los demás es importante para que nos interpreten bien o para entender qué pretende decirnos alguien. Miremos algunos ejemplos de cómo el lenguaje desata conflictos.

1. Ordenar, imponer y amenazar: Se evidencia en expresiones como: “*Usted debe...*”, “*Es que usted TIENE que...*”, “*Si no hace lo que le digo entonces...*”. Tales frases pueden originar susto, miedo o bien resistencia, rebeldía y reto. A menudo las personas que escuchan estas frases se sienten rechazadas si sus necesidades personales han sido ignoradas, o se sentirán humilladas si tales expresiones se dicen delante de los demás. Pueden lograr que el otro obedezca, pero será solamente por temor.



2. Moralizar, sermonear o dar soluciones: son comunes en frases como: “*Su obligación es...*”; “*Lo que yo haría en su lugar...*”; “*Es mejor para usted que...*” En estas frases se insiste en la “obligación” y en cierta vaga autoridad externa. Su intención es que el otro se sienta culpable o atado y obligado. También manifiestan consejo y no siempre la gente quiere recibirlos.

Las personas sienten la presión de tales mensajes y frecuentemente se resisten. A estas frases se suele responder con rebeldía: *“Yo no quiero que me digan lo que tengo que hacer.”* Si el consejo es erróneo, el otro tiene que asumir la responsabilidad o evadirla: *“Ella (o él) me lo aconsejó...”*; *“yo no quería hacerlo pero como...”*

3. Juzgar, criticar o censurar: esta forma de expresarse se observa en frases como: *“Usted es un vago...”*; *“siempre tan floja...”*; *“NUNCA sirve para nada”*; *“Siempre actuando como un loco.”* Son mensajes que hacen que la otra persona se sienta incómoda, inferior, incompetente, mala, tonta.

También puede hacerla sentir culpable. A menudo, ante estas frases se responde a la defensiva. Puede llegar a generar el deseo de no comunicar: *“Si me a juzgar, no le voy a decir lo que siento”*, estas frases y formas de comunicar afectan y dañan la autoestima y la autoimagen.

4. Ridiculizar, avergonzar: es común en frases como: *“Usted todavía es un muchachito...”* *“¡Idiota!; ¡Estúpida!”*; *“Si no la embarra a la entrada lo hace a la salida...”*. Estas expresiones tienen un efecto devastador: destruyen la imagen que tiene el otro de sí mismo. Pueden hacer que la persona se sienta sin dignidad, mala, abandonada y rechazada. Una respuesta frecuente a tales mensajes es dar la espalda, física o moralmente a quien los emite: *“Quien habla...”*; *“¡Por fin me largo de aquí!”*.

5. Interrogar, sondear: esta actitud se manifiesta en interrogaciones como: *“¿Dónde y con quién estaba...?”*; *“Cuénteme todos los detalles...”*; *“No estaría otra vez con...”*; *“¿Quién... Dónde... Cómo...?”* La respuesta de las personas al sondeo, es a menudo sentirse a la defensiva o en el banquillo de los acusados. Muchas preguntas son amenazantes porque el sujeto no sabe por qué lo están interrogando, siente que la o el interrogador es un o una entrometida, un *“metiche”*.

Esta forma impertinente de preguntar puede comunicar una falta de confianza, sospecha o duda acerca de la habilidad del otro. Algunas preguntas estilo sondeo hacen que la persona sienta que se le acorralla para sacar una conclusión en su contra. No negamos la pregunta como duda, aporte para la reflexión o como preocupación por la seguridad de la otra persona, sino que esto sea una disculpa para entrometerse en la vida de la otra u otro, interrogarla como a un acusado. Esto depende mucho del contexto, acento y tonito con que se pregunta.

C. COMUNICACIÓN NOVIOLENTA

En el camino de mejorar las formas de relacionarse, la comunicación noviolenta puede servir de mucha ayuda. Para Marshall Rosenberg, la comunicación noviolenta es un lenguaje del corazón. De hecho suele llamarlo “*el Lenguaje Jirafa*” ya que son estos animales los que entre los terrestres poseen el corazón más grande. Su alto cuello les permite ver la realidad desde arriba como una totalidad amplia. Su caminar es lento y paciente, y la forma de alimentarse, como rumiante, es reposada y reflexiva. Por todo esto, simbólicamente un lenguaje jirafa es un lenguaje noviolento con corazón grande, mirando la totalidad, paciente y reflexivo.



Así mismo ha denominado “*el Lenguaje Chacal*” a las formas de comunicación moralista, basadas en juicios y diagnósticos que casi siempre producen dolor o violencia. En inglés se habla de un chacal para referirse a una persona deshonesto y generalmente poco apreciada.

Partiendo de lo anterior, Rosenberg destaca que existen varios elementos al interior de nuestra forma de ser educadas y de vivir en el mundo, que hacen que promovamos prácticas de relación y de comunicación con las o los otros que en muchas ocasiones no tienen en cuenta sus necesidades y más bien con frecuencia pasan por encima de estas. Cuando ello ocurre en un proceso de negociación, la posibilidad de lograr transformar el conflicto de una forma participativa, puede disminuir o incluso fracasar.

Para ponernos las “*orejas de jirafa*” y entablar empatía (identificarse con la otra persona, ponerse en su lugar para entender lo que siente), hay que establecer una conexión, para eso ayudan los gestos, tono de voz, etc. La Empatía es una cualidad muy humana de comprensión y no solamente demuestra comprensión sino también respeto.

La idea es entonces poder deducir lo que la persona está sintiendo, pero a veces podemos fallar. Para Rosenberg lo importante, aunque se adivine de forma errónea el sentimiento de la otra u otro, es que a pesar de esto estamos transmitiéndole que nos comunicamos de manera humana enfocándonos en su corazón y no en sus palabras. En la medida en que se tiene en cuenta las necesidades de la otra u otro, logra cambios, esto es humanizante, pero no hay que caer en la idea de que con la comunicación noviolenta vamos a lograr que las personas hagan lo que queremos que hagan.

Según Rosenberg, la comunicación no violenta permite:

- Hacer una conexión con la otra u otro marcado por el respeto.
- Satisfacer las necesidades de todas y todos. A pesar de que en un momento dado otra persona haga algo que no nos gusta, lo importante es tener en cuenta que lo está haciendo para satisfacer una necesidad, y no específicamente para producirnos molestia.
- Dar algo. De esta manera nos aseguramos de que estamos actuando, teniendo como base el bienestar de la otra u otro.

Entonces parte de lo que promueve la comunicación no violenta es una forma más precisa de expresar lo que realmente sentimos, lo que a su vez incita una forma positiva de resolver la situación.



Las personas que nos agreden o que hacen algo que no nos gusta son responsables de sus actos, pero nosotras somos responsables de la molestia que sentimos con relación a ese evento. No debemos, al sentir cosas malas hacia la otra u otro, comenzar a verla/o como el contendor, porque entonces actuaremos hacia él o ella como

si fuera nuestra enemiga y eso puede llevarnos a proyectar nuestros pensamientos y sentimientos agresivos a través de la comunicación y las actuaciones.

Adicionalmente a lo anterior, la comunicación no violenta resalta la importancia de los lenguajes no verbales: *“Otro aspecto importante en la comunicación lo constituyen nuestros sentidos, tendemos a pensar que el porcentaje más alto involucrado en este proceso ocurre a través del habla y no es así. Está comprobado que es precisamente en la comunicación no verbal (gestos, posturas, movimiento de brazos, miradas), donde se juega el nivel más alto de comunicación.*

Así pues, es importante hacer conciencia de esto cuando queremos transmitir algo y fijarnos en las formas no verbales que el otro usa para intentar entender a profundidad lo que nos quiere decir. Si deseo cambiar mis formas comunicativas y mejorar en los procesos de abordaje de conflictos, tengo que tener en cuenta una auto-observación constante

durante el proceso para corregirme si caigo en cuenta de algo no adecuado y así mejorar mi manera de comunicarme.”²⁶

D. COMUNICACIÓN DE MEJOR CALIDAD

Nadie escucha mejor, ni es más paciente con los seres humanos que los animales. Sin embargo, así como hemos aprendido de ellos grandes enseñanzas como volar, nadar, cantar, trabajar en equipo, ser amigas o amigos y fieles, también podemos como los animales aprender a escuchar de manera activa, un ingrediente fundamental en la comunicación. Seguidamente presentamos algunos principios fundamentales para asumir una actitud de escucha activa y para promover actitudes de comunicación positivas.

PRINCIPIOS DE LA ESCUCHA ACTIVA

- Generalmente, las personas en conflicto sienten que la otra u otro no los comprende ni toma en serio sus problemas; así los dos tratan de convencer a la otra u otro de su punto de vista. Es lógico entonces, que ninguna/o escuche o se sienta escuchada/o.
- Muchas veces empezamos a escuchar pero pronto opinamos, lo cual interrumpe el proceso y la persona que habla se expresa menos y deja de hablar. Cuando opinamos, el enfoque de la conversación cambia para nosotras/os y por eso la persona que está hablando no se siente escuchada. Opinar no es malo, pero muchas veces opinamos antes de escuchar bien, interrumpiendo.
- El escuchar activamente y sin opinar le da la oportunidad a la otra persona de expresarse y abrirse. Es un proceso que poco a poco va incrementando la confianza en el grupo.
- El escuchar activa/o permite que las partes puedan expresar en una manera constructiva y a su tiempo, sus sentimientos y preocupaciones. Solamente se requiere dejar, por un momento, sus intereses para poder sentir con la otra u otro.
- El escuchar activo elimina dudas, crea confianza y respeto mutuo porque demuestra que se ha escuchado y comprendido a la otra u otro.

²⁶ CANAL, Margarita. Aspectos no Verbales de la Comunicación No Violenta. Bogotá: inédito 2003.

APRENDIENDO A ESCUCHAR²⁷

- Póngase en el lugar de la otra persona para entender mejor lo que está diciendo y cómo se siente. Concéntrese en lo que dice la otra u otro -y por el momento- no en sus propias ideas.
- Trate de captar y separar dos aspectos importantes en lo que dice la otra u otro: de un lado **los hechos** y, por el otro, **los sentimientos**. Puede pensar, mientras está escuchando, en dos listas: una de los hechos y la otra de los sentimientos o emociones. Tener clara esta separación permite comprender mejor lo que la otra u otro manifiesta.
- Cuando la persona termina un punto, trate de resumir o **parafrasear** sin opinar o juzgar lo que ha escuchado, mencionado los hechos y sentimientos.
- Usar el ejercicio de parafrasear (repetir con nuestras propias palabras lo que la otra u otro nos ha dicho) permite a la otra persona darse cuenta exactamente de qué cosas ha dicho y que reflexione sobre el sentido de sus palabras.
- Después de resumir o parafrasear, pregunte a la otra u otro si era eso lo que quería decir, en otras palabras, si usted le está entendiendo. Se puede usar preguntas para aclarar algo que no quedó muy claro. Al parafrasear siempre haga hincapié en la experiencia de la otra u otro, así no hará juicios, ni valoraciones propias.
- Cuando una se siente escuchada quiere expresar más. El parafrasear también le ayuda a quien expone para entenderse mejor por el proceso de retroalimentación (feed-back).
- Puede hacer uso de preguntas que ayuden a la otra u otro a reflexionar para seguir adelante en vez de ofrecer consejos o dar sugerencias.



²⁷ Tomado de LEDERACH, Juan Pablo y CHUPP, Marcos. ¿Conflicto y Violencia? ¡Busquemos Alternativas Creativas!. Páginas: 116, 118, 120, 129 y 132.

AMIGAS Y AMIGOS EN EL CONFLICTO²⁸

- Cuando alguien nos hace una demanda o un reclamo, lo primero es tratar de entender qué es lo que realmente esta persona nos quiere comunicar.
- Sucede con frecuencia que lo que realmente una persona nos quiere decir no es precisamente lo que nos dice. Esto pasa porque es posible que sienta rabia o esté muy molesta por la situación que le ha causado incomodidad.
- Es preciso entonces tratar de entender lo que la otra u otro nos quiere comunicar y para esto es importante conservar la calma, aún si esta persona se muestra alterada, y esperar a que termine de hablar. Luego de esto podemos hacer una pregunta clara sobre cuáles son sus necesidades.
- En un conflicto debemos centrarnos en el problema que nos pone en desacuerdo y no en la otra persona como ser humano. A la hora de enfrentar un conflicto es importante expresar lo que realmente sentimos. Esto permite a la otra u otro darse cuenta de qué es lo que le sucede.
- Sin embargo para avanzar positivamente en la discusión o el diálogo no sólo basta con decir lo que sentimos, sino también expresar las razones por las que nos sentimos así. Es necesario saber decir lo que queremos. Cuando lo hacemos en forma de exigencia corremos el riesgo de que la otra persona se sienta amenazada.
- Cuando aparece la ira podemos hacer un alto antes que reaccionar de manera impulsiva. Ello nos da la posibilidad de revisar lo que está sucediendo. Nos enfrentamos, entonces, a dos opciones: reaccionar agresiva o violentamente, gritando y maltratando a otras u otros, o reconocer lo que nos ha producido la rabia y manifestarlo.



²⁸ Tomado de LEDERACH, Juan Pablo y CHUPP, Marcos. ¿Conflicto y Violencia? ¡Busquemos Alternativas Creativas! Páginas: 116, 118, 120, 129 y 132.

E. POSTURA CRÍTICA CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La comunicación es fundamental tanto para la convivencia como para la democracia, la vida pública y la ciudadanía. Y es que sin opinión ni posibilidad de expresarse no habría democracia. El debate, la información acerca de lo que ocurre, la controversia, el diálogo, evidencias de la comunicación, hacen posible que la democracia sea realidad.



Gracias a la comunicación se expresan las mayorías y las minorías, quien detenta el poder y sus opositores, se hacen denuncias o se aclaran malentendidos.

La comunicación también es un poder y por ello según en las manos de quien esté o de acuerdo con quién pueda ejercer limitaciones o libertades a la misma, una sociedad se puede entender y avanzar, o reprimir, confrontarse violentamente - hablar con las armas- y retroceder.

Los medios de comunicación, las y los periodistas tienen por tanto un aporte y obligación muy importante de cara a la democracia, la verdad y a la paz. Los las y periodistas independientes son garantía de objetividad y de imparcialidad. La amenaza, destierro o mordaza a una o un periodista es un atentado a la democracia y a la paz. El asesinato o exilio de una comunicadora o comunicador con compromiso social es un daño irreparable para una sociedad.

Los medios de comunicación masiva son aparatos más de información o propagación de mensajes, que de comunicación. Instrumentos como la prensa, la radio, la televisión, el cine y sus derivados como el video y el internet, resultan ser, además de importantes como herramientas de desarrollo, compañeros de todos los días que educan, mal forman, desinforman y entretienen.

En relación con la convivencia y el conflicto, hay que tener en cuenta que niños, niñas y adolescentes reciben de la televisión, el cine, internet y los juegos de video, un baño continuo de imágenes violentas que parecen sin importancia e inofensivas pero que exaltan la crueldad.

Resulta muy peligroso que los medios de comunicación promocionen las imágenes, discursos o acciones violentas, de forma tan reiterativa, hasta el punto de parecer y dar a entender que la violencia es la primera y única

respuesta ante un conflicto, tanto en la realidad como en el espacio de la ficción.

Esto se evidencia varias veces al día en los noticieros de televisión, donde abundan las referencias a la violencia; pero también en los espacios de diversión como telenovelas, dibujos animados y películas extranjeras, en todos los horarios, tanto en las franjas infantiles como en las familiares y de adultos; en las tiendas de videos o en las salas de cine.

Al respecto, el español Vicens Fisas, experto mundial en resolución de conflictos, opina que: *“En la medida en que los medios de comunicación dan más importancia a las acciones violentas, están contribuyendo a la perpetuación de esas dinámicas. Si hicieran lo contrario, si resaltarán cualquier logro de la sociedad en superar sus conflictos, cambiaría la visión del público”*.²⁹

Debemos asmir una **actitud muy crítica ante los mensajes que recibimos de los medios de comunicación**. Pero muchas niñas, niños y jóvenes, e incluso los adultos no lo son. Hay que recordar que quien está en proceso de formación tiene una estructura psicológica delicada y en su cabeza se disputan instintos, sentimientos y emociones que con facilidad pueden volverse destructivos, o autodestructivos.

Lo anterior requiere del acompañamiento y orientación, comentario o guía de padres y maestros que ayuden a niños, niñas y adolescentes a ver los mensajes y juegos electrónicos con responsabilidad, con los pies en la tierra. Ubicándonos en la realidad, sin que perdamos la sensibilidad frente a la tragedia y mostrando siempre la necesidad de la convivencia, tolerancia y manejo del conflicto.

Recordemos también que es a través de la radio y la televisión como nos enteramos de lo que piensan y cómo actúan los actores armados, el Estado y algunas organizaciones civiles. Esos aparatos nos muestran lo que ocurre y nos llevan a generar una opinión sobre la realidad.

El riesgo es que ese conocimiento está determinado por quien nos comunica los acontecimientos: la o el periodista, las o los directivos de los



²⁹ El Tiempo “Sumisión, la Peor Consejera”, p 1-22



medios y las empresas que presentan publicidad o comerciales en ellos. Esto lleva a que los mensajes estén cargados de juicios de valoración, modos de ver la información y de cosas que no nos cuentan. Así, vemos la realidad a través de los ojos de quienes deciden cómo presentárnosla y para el caso del conflicto armado, los medios tienden a presentar la guerra como un espectáculo.

Ante las noticias es poco el análisis; tampoco se muestra la relación que existe entre un hecho y el otro para evidenciar que no son aislados sino que forman parte de una misma compleja realidad. Sería importante además para las y los espectadores, que pudiéramos recibir distintos puntos de vista de los acontecimientos y de sus protagonistas.

Además de lo anterior, los medios de comunicación nos muestran improvisadas encuestas y sondeos que dicen señalar el pensamiento de las mayorías o de la tal “opinión pública” pero ante las cuales también hay que dudar.

Otra realidad que afecta la información que recibimos es la de los monopolios. Esto significa que pocas cadenas radiales y televisivas son las que ofrecen un panorama de la realidad (CARACOL y RCN). Y dos diarios de circulación nacional (El Tiempo y El Espectador). Esto también altera el equilibrio informativo.

Precisamente, uno de los requisitos necesarios para la democracia es que los ciudadanos tengamos la posibilidad de acceder a fuentes alternativas de información. En Colombia estas alternativas que contrasten la información son escasas y de restringido acceso, por tanto, quedamos alejadas de muchos hechos que no nos llegan.

Por todo lo anterior, resulta necesario que seamos críticas frente a la radio, televisión, internet y a la información que nos presentan, para no mal formar o prejuiciar la realidad que nos describen, no terminar quizá más desinformadas, confundiendo la ficción con la realidad o mostrándonos más impávidas o indiferentes a ella.

GUIAS PARA TALLERES DE PROYECCIÓN

Enseguida encontrarás varias guías para la realización del taller de proyección comunitaria con tu equipo. Reúnete con tus compañeras y define cuál es la que quieren utilizar. Recuerda planear el taller, asignar las tareas que cada una adelantarán y siempre apoyarse repasando el presente módulo. También puedes, si lo deseas, mezclar actividades de una guía con las de otra, tú y tus compañeras son libres de decidir las actividades del taller.

GUIA UNO

1. Papeletas y columnas del conflicto:

Materiales: media hoja de bloc para cada participante y un tablero o papelógrafo con marcadores

Actividad: Solicite a las y los asistentes que dividan la hoja de papel en tres partes y que las marquen con 1, 2 y 3. En el trozo 1 deben escribir dos palabras con las que comúnmente reemplazan el término conflictos o como regularmente llaman conflicto a algo (no dé ejemplos para no condicionar a quienes participan). En el 2 pida que escriban dos sentimientos generados por algún conflicto resuelto o no resuelto. En el trozo de papel 3 invite a que escriban el tiempo de duración (horas, días, semanas, meses, años) de algún conflicto ya resuelto o que tengan pendiente. Recoja por separado todos los papeles 1, 2 y 3.



En el tablero diseñe 3 columnas: en la primera, subdividida en dos, escriba las palabras positivas y las negativas con las que suelen reemplazar el término conflicto (lea cada palabra escrita en el papel 1 y que los asistentes le digan si es positiva o negativa cada palabra que va leyendo, escríbala en la columna correspondiente). En la segunda columna escriba los sentimientos (papeles 2) y en la tercera columna el tiempo (papeles 3).

En el análisis final haga caer en cuenta, si es el caso, cómo en su mayoría las palabras con las que se reemplaza el término conflicto son negativas

porque se confunde con violencia, pelea, riña, problema y otras con lo que se evidencia la disponibilidad de ver los conflictos como malos y negativos y no como oportunidades. En la segunda columna se suele notar que los sentimientos son negativos porque no logramos tramitar conflictos y aprender de ellos de forma constructiva; y en la tercera, se observará que el conflicto está presente a todo momento de nuestra vida. Este ejercicio es óptimo para introducir el tema de la diferencia entre los términos conflicto y violencia y en general lo abordado en los primeros capítulos del módulo.

2. Chachafruto Batalla o Trueque

Materiales: disponer del juego del chachafruto y haber leído con detenimiento las instrucciones, tener 1 mesa pequeña y espacio, mínimo 15 participantes y disponer de dos horas.



Actividad: distribuya las cartas animales a cada participante. Lea la historia del manual. Divida el grupo en 5 manadas y pídale que le pongan un nombre a cada manada. Distribuya 6 cartas valor a cada equipo, previamente debe barajarlas, exhibiéndolas en el piso. Entregue al azar una carta tarea a cada manada y explique que ésta es el secreto de la misma. Distribuya 20 fichas rubíes a cada manada. Explique, con el manual, cómo se hace trueque y cómo batalla. Inicia la manda con más puntos y continúa por la izquierda. Cada manada decide entre batalla y trueque hasta que gane la manada

que cumpla la tarea tal y como dice la carta tarea sin que sobre ni falten puntos.

Al final del juego (una hora u hora y cuarto) haga el balance de cada manada y el balance total que arroja la mesa donde el facilitador va ubicando las cartas que se pierden. Haga notar las vidas perdidas, los valores y recursos perdidos, la forma como se toman las decisiones, la pasión y alegría con que se va a la batalla, las dificultades y pocas habilidades de las mandas para hacer trueque y llegar a acuerdos, las actitudes de la gente, el afán por competir y ganar a toda costa, la preferencia por batalla (violencia) frente al trueque, las verdaderas ganancias y consecuencias de las decisiones. Finalmente haga caer en

cuenta la verdadera tarea de cada manada que apunta a actividades de vida y de comunidad y que lo menos importante en la tarea eran los puntos aspecto en el que se centra el juego erróneamente. Finalmente amplíe los conceptos de conflicto y de violencia y los costos de esta última, los intereses y el papel de la comunicación en los conflictos desatados.

3. ¿Me Quiere o no me Quiere?

Materiales: disponer copias del texto *Recibí Flores Hoy*³⁰

Actividad: se conforman 4 ó 5 equipos de trabajo y entrega a cada uno copia de la lectura *Recibí Flores Hoy* y se les pide que discutan las siguientes preguntas:



- ¿Cuál es la historia que describe el poema *Recibí Flores Hoy*?
- ¿Qué piensan de esta historia?
- ¿Han vivido alguna de las situaciones aquí descritas o conocen de algún caso parecido en una familia de tu comunidad?
- ¿Qué hacen los vecinos ante situaciones como éstas?
- ¿En éste tipo de situaciones qué derechos creen que se vulneran?

En plenaria los equipos exponen sus análisis.



Luego de estas reflexiones quienes coordinan el evento complementan con una exposición sobre la diferencia entre conflicto y violencia; el machismo como generador de violencia y la familia como un campo de batalla, temas tratados en el presente módulo; así como una presentación de la ley 1257 de 2008 de violencias contra las mujeres. Para el cierre, se invita a las y los participantes a que tomen una vela apagada la enciendan y expresen un momento donde creen que han sido violentas/as en su casa o en su colegio o en su barrio o ciudad y qué compromiso asume para cambiar esta actitud. Puede sugerirse que se siente

nuevamente con su vela en la mano encendida y siga otra persona o que se la obsequie a alguien, en este caso quien recibe la vela se levanta para encender la suya, expresar su respuesta y entregar la vela que tomó para encender hasta que todas/os tengan una vela encendida. Se puede reemplazar la vela por una flor.

³⁰ Tomado de SANDOVAL, Betty. Diálogos para convivir en clave de derechos, p 9-10.

Recibí Flores Hoy

No es mi cumpleaños o ningún otro día especial. Tuvimos nuestro primer disgusto anoche y él dijo muchas cosas crueles que en verdad me ofendieron. Pero sé que está arrepentido y no las dijo en serio ¡PORQUE ÉL ME MANDÓ FLORES HOY! ¡Y no es nuestro aniversario o ningún otro día especial!

Anoche me lanzó contra la pared y comenzó a ahorcarme. Parecía una pesadilla, pero de las pesadillas despiertas y sabes que no es real. Me levanté esta mañana a dolorida y con golpes en todos lados. Pero yo sé que está arrepentido ¡PORQUE ÉL MANDÓ FLORES HOY! ¡Y no es día de San Valentín o cualquier día especial!

Anoche me golpeó y amenazó con matarme. Ni el maquillaje o las mangas largas podían esconder las cortadas y golpes que me ocasionó esta vez. No puedo ir a trabajar hoy, no quería que se dieran cuenta. Pero yo sé que está arrepentido; ¡PORQUE ÉL ME MANDÓ FLORES! ¡Y no era el día de las madres o ningún otro día!

*Anoche él me volvió a golpear, pero esta vez fue mucho peor. Si logro dejarlo, ¿Qué voy a hacer? ¿Cómo podría yo sola sacar adelante a los niños? ¿Qué pasaría si nos falta el dinero? ¡Le tengo tanto miedo! Pero dependo tanto de él que temo dejarlo. Pero yo sé que está arrepentido
PORQUE ÉL ME MANDÓ FLORES HOY.*

Hoy es un día muy especial. Es el día de mi funeral. Anoche por fin logró matarme, me golpeó hasta morir. Si por lo menos hubiera tenido el valor y fortaleza de dejarlo, si hubiera aceptado la ayuda profesional, ¡HOY NO HUBIERA RECIBIDO FLORES!



4. Percepciones en círculo

Actividad: se hace un círculo con las y los participantes. Luego se pide que seis u ocho personas se presenten voluntariamente al centro del círculo. Se pide a quienes no se han presentado voluntariamente que digan por qué creen que se han presentado las o los otros. El resto del grupo escucha.

Seguidamente se pregunta a las o los voluntarios por qué creen que no fueron voluntarias/os los demás. Luego deberán decir al grupo los motivos por los que se han presentado voluntariamente. El resto del grupo escucha. Seguidamente se pide a quienes no se han presentado voluntariamente que expongan públicamente sus motivos para no hacerlo. Este ejercicio permite cambiar el orden de las preguntas, por ejemplo iniciando por las o los voluntarios y sus motivaciones.



En la evaluación final se analiza cómo las personas, aunque actúen de la misma manera, pueden estar partiendo de motivaciones diferentes y comprender actitudes aparentemente incomprensibles. Es importante observar: a) las motivaciones son muy personales; b) las percepciones de las cosas (en este caso de los demás del juego) son distintas; c) nadie es dueña de la verdad, sino

que cada cual puede poseer una parte de la misma; d) debemos ser menos jueces y más humanas; e) muchas veces proyectamos en las o los demás nuestras propias motivaciones; f) solemos tener prejuicios frente a la forma cómo actúan las o los demás.³¹ Puedes ampliar y complementar con la Unidad II de este módulo.

5. Análisis comunicativo

Actividad: con el propósito de realizar un análisis del uso comunicativo, solicite parejas voluntarias para las escenas que se sugieren. La facilitadora lee en privado a la primera pareja la escena y ordena que se inicie la acción de manera improvisada inmediatamente con duración máxima de 3 o 4 minutos.

Luego de la dramatización, estudie con las y los participantes cómo fue su desempeño comunicativo en la escena e invítela/o a que se cuestione cómo

³¹Adaptada de Manual de Capacitación de Caritas Internacional, p 121.

es su comunicación y lenguajes en la vida cotidiana (miradas, lenguaje, gestos y expresiones faciales, posturas del cuerpo...) Si así lo considera, invite a las o los demás participantes a realizar comentarios sobre el análisis que se adelanta y expongan sus propias observaciones.

Escenas sugeridas:

1. *Juan llega cansado de su trabajo, su esposa está viendo la telenovela y no tiene preparada la cena.*
2. *Está preparando una actividad pública muy importante con sus compañeras de su organización de mujeres. Las demás le piden que se quede más de lo previsto porque están muy atrasadas en la organización y el evento se acerca, pero usted se comprometió con su hija a acompañarla en la final de un partido de baloncesto muy importante para ella.*
3. *Usted debe madrugar mucho para irse al trabajo y además está con dolor de cabeza, su vecino está estrenando equipo de sonido y se está excediendo con el ruido.*
4. *Prometiste a tu madre llegar temprano para cuidar al bebé enfermo mientras ella atendía la costura que debe terminar para un cliente, pero llegas tarde porque tu novia estaba deprimida y te pidió que la acompañaras.*

Puedes crear las escenas cortas según tú interés o conflictos de tu comunidad. También se pueden aprovechar las dramatizaciones para analizar en plenaria el lenguaje que se empleó, las frases utilizadas, si éstas obstaculizaron o facilitaron el desenvolvimiento de los hechos y posibles conflictos, cuáles fueron más negativas o cuales positivas, y cuáles de ellas se suelen usar más a menudo en sus diálogos de la vida real. Complementar con Unidad II.

GUIA DOS

1. La bolsa de los conflictos:

Materiales: media hoja de papel bloc para cada participante, una bolsa plástica, papelógrafo o tablero y marcadores.

Actividad: pida a las o los participantes que cada una/o describa en una hoja tamaño media carta, un conflicto que en este momento le esté afectando. Coloque todas las hojas dentro de una bolsa. Enseguida los asistentes comparten sus opiniones sobre las siguientes preguntas: ¿Qué entienden por conflicto?; ¿Cuál es la diferencia entre un conflicto y la violencia?; ¿A quiénes afecta especialmente un conflicto?; ¿Todos los

conflictos son iguales?; ¿Normalmente cómo manejamos un conflicto? Recoja toda la información a través de una lluvia de ideas en el papelógrafo o tablero y concluya en cada punto con todos. Aprovecha para abordar capítulos de la Unidad I de este módulo.

Posteriormente, aprovechando las papeletas de casos planteados, alterne la lectura de algunas de ellas con una de las preguntas que sugerimos a continuación para provocar el análisis y discusión: ¿Cómo manejarías esta situación?; ¿Qué clase y qué tipo de conflicto es?; ¿Por qué razones te angustiaría resolver este conflicto? En el ámbito personal, ¿qué beneficios tiene aprender a manejar los conflictos cotidianos de manera adecuada?; ¿Qué aspecto tuyo puedes comenzar a mejorar para manejar positivamente tus conflictos? Podrás aprovechar y desarrollar otros capítulos del módulo.

2. Símil del proceso con el fuego

Materiales: papelógrafo o tablero y marcadores o cartelera previamente elaborada del proceso del conflicto y su símil o paralelo con el fuego de la Unidad I, capítulo C.

Actividad: previa explicación del proceso de un conflicto desarrollado en la Unidad I de este módulo, realice un paralelo con “El Símil del Conflicto con el Fuego” de la misma unidad. Identifique un conflicto con el que la mayoría de las o los participantes esté familiarizada en su localidad o región, o elija uno narrado por una/o participante y escriba cada una de las cinco etapas del conflicto en el tablero:



Proceso del Conflicto
 Preconflicto o potencial
 Confrontación
 Crisis
 Resultados
 Postconflicto

Símil con el Fuego
 Recolección de materiales
 chispa, fuego comienza a arder
 Hoguera o llamaradas
 Cenizas
 Fuego extinguido

Pídales a las y los participantes que mencionen ejemplos de conflictos que aclaren las dinámicas del mismo que están asociadas a cada etapa. También podría distribuir por equipos cada fase del proceso para luego compartir en plenaria. Puede ser descripción de incidentes específicos, como desordenes o procesos particulares de salidas pacíficas. Escriba la información bajo el título apropiado de la etapa, armando una especie de cuadro o esquema.

Cuando las o los participantes terminen de compartir la información, se puede generar una discusión de análisis con preguntas tales como: ¿Qué tanto duró cada etapa?; ¿en qué etapa se encuentra ahora el conflicto?; ¿el conflicto ha regresado de forma cíclica a periodos de violencia y crisis? Si es así, ¿por cuánto tiempo?³²

3. ¿A qué jugamos?

Materiales: diversos juegos de mesa.

Actividad: consiga o pida previamente a las y los participantes que traigan de la casa juegos de mesa (bingo, lotería, damas chinas, ajedrez, tío rico, parqués, escalera, cartas, dominó, etc.) en los que participen más de dos personas preferiblemente. Escoja tres observadoras/es: Una/o estará pendiente del desarrollo de los diferentes juegos en los distintos grupos, otra/o observará las reacciones al cambiar los juegos y la o el tercero se fijará en los comentarios luego del cambio de los juegos.



Déles 15 minutos para que jueguen y se diviertan, luego sin avisarles dígalas a todas/os que deben dejar el juego como está y cambiarse a otro rápido y sin mover el estado de los juegos, no dé más detalles y espere qué actitudes asumen. Déjeles otros 15 minutos para que continúen jugando, motívelas/os para que terminen rápido el juego

y para ello que inventen reglas que así lo permitan.

En el análisis, pregunte a los participantes: ¿Qué sintieron al iniciar el juego?, ¿De qué pensaron que se trataba la actividad?, ¿Cómo se sintieron jugando?, ¿Cómo se sintieron cuando les quitaron los juegos?, ¿Qué pensaron?, ¿Qué hicieron?, ¿Cómo creen que siente una persona cuando en un conflicto le cambian las reglas de juego?, ¿Qué harían si estuvieran en un conflicto y la persona los evade o maltrata verbal o físicamente?, ¿Por qué creen que cuando tenemos un conflicto con alguien nos desquitamos o agredimos a la persona?, ¿Cuál es la diferencia entre tener un conflicto y agredir a la persona que participa en el conflicto?, ¿Qué han aprendido hasta ahora de la actividad?

³² Retomado y adaptado de NEUFELDT, Reina y otros. Construcción de Paz Manual de Capacitación de Caritas, p 67..

Recuerde dar la palabra a las y los observadores para que comenten lo que vieron, escucharon y sintieron en el desarrollo de la actividad. Pregunte al grupo cómo pueden relacionar la manera inadecuada de resolver los conflictos con la reflexión hecha en el taller. Complemente con el módulo.

4. Niñas y Niños en la Guerra

Materiales: disponer de copias de las historia de Paul y de Jeanne para los/as participantes.

Actividad: repartir hojas con los testimonios de los niños y niñas obligados a participar en la guerra a las personas organizadas en pequeños grupos. Luego se les pide que partiendo de lo leído piensen en lo que se puede hacer para cambiar esta situación en estos tres ámbitos: EN TU FAMILIA, EN TU COLEGIO y desde EL GOBIERNO. Luego se hace una plenaria para compartir las opiniones de los grupos.



Historia de Paul: Paul, de 11 años, se enroló voluntario en la guerrilla y pasó cinco meses con el grupo armado antes de que lo desmovilizaran. *«Perdí las ilusiones que tenía cuando fui al frente»*, dice. Muchos de sus camaradas, niños como él, murieron en batallas. Al cuarto día de combate mató a un enemigo: le disparó a distancia y después le aplastó la cara con una pistola. Desde su desmovilización ha perdido todo deseo de volver a servir en las fuerzas armadas. En el lugar donde está, los niños aprenden derechos humanos, aunque en condiciones de pobreza alta. Quiere estudiar y aprender para ser veterinario. Piensa en sus padres, que viven a cierta distancia y a los que ha visto hace poco. De momento se quedará en el centro y continuará sus estudios.

Historia de Jeanne: Jeanne sufrió el reclutamiento forzoso a la edad de 11 años: *«Me reclutaron cuando regresaba de la escuela. Unos hombres vestidos de militares fingían que estaban arreglando su vehículo averiado. Nos llamaron a mí y a otros niños; cuando me acerqué, me metieron en el vehículo y me llevaron a un centro de adiestramiento. Allí recibí entrenamiento. Como nos habían secuestrado, nuestros padres no sabían dónde estábamos. Hasta el día de hoy no sé si mis padres están vivos y, en caso de que lo estén, no saben lo que me ha pasado»*.

Jeanne comprendió pronto que era necesario obedecer las órdenes: *«En este grupo armado de lo que se trata es de obedecer las órdenes. El principio que impera es que primero se cumple la orden y después vienen las justificaciones y explicaciones. Rápidamente comprendes que, si no cumples*

las órdenes de un jefe militar, te castigarán. Muchas veces me azotaron por no obedecer una orden».

Los menores que caen en manos de tropas enemigas corren gran peligro de ser ejecutados: *«Ejecutamos a algunos prisioneros de guerra, aunque respetamos la vida de bastantes de ellos para demostrar a la comunidad internacional que nos estaban atacando. Tú perteneces al bando A y llamas rebeldes a las personas del bando B, que a su vez llaman rebeldes a los tuyos. Por eso, cuando te encuentras frente al enemigo, lo único que puedes hacer es eliminarlo antes de que él te elimine a ti».*

5. Estatuas que comunican

Actividad: ubique a un par de personas. Una será vendada y la otra adoptará una postura de estatua. Palpando, el ciego adivinará la postura y luego asumirá la misma forma de su compañero. El facilitador le descubre los ojos y luego se comparan las dos estatuas. Con el público se evalúa si la postura de quien hizo de ciego es igual o libre pero conservando uno o varios elementos de la original. Se analiza las percepciones espaciales y comunicación táctil. Complementar con el módulo, unidad II.

6. Arca de Noé

Actividad: Previamente, la facilitadora ha pensado en un grupo de animales (Ej. gallina, gato, chimpancé, elefante, caballo, zancudo, oveja...). Luego al oído asigna un animal a cada participante repitiendo en cantidades iguales para que se formen grupos. Nadie debe saber que animal le tocó a los demás. Al terminar de asignar animales advierta que al momento de dar la señal todos y todas deben emitir el ruido de ese animal, prohíbales hacer movimientos o preguntar o comentar entre ellos los nombres de los animales, sólo los sonidos hasta que se conformen las manadas. Dé la orden de iniciar. Como algunos no sabrán como hace su animal o el ruido no se parecerá al de animales similares, algunos participantes quedarán errantes o solos cuando usted detenga el juego. Pida a los grupitos que emitan en coro su animal y a los demás que adivinen qué animal les tocó. Al final, además de los comentarios por lo gracioso del ejercicio, se puede hacer mención a la importancia de escucharse



mutuamente y de compartir códigos o lenguajes similares y con claridad para poder entenderse. Amplié con el modulo³³

7. Narraciones alteradas

Actividad: Divida a las y los participantes en parejas (preferiblemente entre personas que no hayan trabajado juntos aún). Una/o compañera/o le dice al otro la forma como llegó a la sesión ese día, incluyendo todos los detalles desde que empezó a alistarse para salir, dejó la casa, el trabajo o el lugar que sea, hasta que cruzó la puerta en donde se lleva a cabo el taller. (Como alternativa pueden relatar un incidente cercano que los involucró personalmente en un conflicto o alguna anécdota). Esta parte del ejercicio debe tomar máximo dos minutos.



Cuando la historia termine, quien escucha vuelve a narrar la historia a su pareja en segunda persona (“usted estaba en...”). Esto con el propósito de ver si entendió lo que escuchó. Cuando la narración haya terminado, quien habla confirma o corrige los hechos y comenta las omisiones. Quien escucha también puede comentar algo acerca del estilo de quien habla y si ayuda u obstaculiza la comprensión y recolección de detalles. Esto en parejas sin que los demás se enteren de la conversación.

Distribuya una tarjeta a cada una/o de las/os que reconstruyeron la narración con un estado de humor, una situación o una actitud. Pídales que no le digan a nadie lo que está escrito en su carta. Ahora ellas/os tienen que encontrar una forma de narrar la historia utilizando esa interpretación.

Los ejemplos de estas tarjetas pueden ser:

- Es la historia más divertida que usted ha dicho o escuchado en su vida.
- Usted es un oficial de policía y está narrando la historia de los movimientos de un sospechoso.
- Usted está apurada por utilizar el sanitario, pero primero debe terminar de contar la historia.
- Usted detesta a la persona de quien está hablando.
- Usted está mintiendo acerca de sus movimientos.
- Usted está inventando un chisme.
- Es la historia más triste que usted ha dicho o escuchado en su vida.

³³ Adaptada de CASCÓN Soriano, Paco y MARTÍN Beristain, Carlos. La Alternativa del Juego, p 99.

Loas o los narradores presentan sus historias al auditorio quien trata de adivinar lo que había en la tarjeta. Una vez que las o los narradores hayan revelado cuál era el contenido de la misma, quienes escuchan pueden sugerir de qué manera hubieran podido ser más efectivos en la descripción.

Al final se motiva una reflexión con preguntas como: ¿De qué formas fue cambiada o tergiversada la información de acuerdo con los sesgos del narrador? ¿Este es un proceso fácil de reconocer en la vida real? ¿Cambiamos siempre la información que transmitimos? ¿De qué maneras y en qué situaciones hemos hecho esto? ¿Qué papel juegan las expresiones, gestos o movimientos del cuerpo en lo que se expresa?³⁴ Complemente con el módulo.

GUIA TRES

1. El más negativo y el de más crecimiento

Materiales: cartulinas de diferentes colores para los asistentes y lapiceros o marcadores delgados de colores.

Actividad: cada participante recibirá tres cartulinas, en la primera parte dibuja cuál ha sido el conflicto más difícil en su vida, al respaldo escribe cuáles fueron sus actitudes más negativas frente a ese conflicto. En la segunda el conflicto que más le ha hecho crecer como persona y arrojó resultados positivos, al respaldo escribe qué personas contribuyeron positivamente en la resolución de este conflicto. En la tercera cartulina escribe qué estaría dispuesto a dar de sí misma/o a las/os demás para que aprendan juntas/os a manejar adecuadamente sus conflictos. Al final se comparten los resultados en plenaria. Complemente con la Unidad I y los temas de los primeros capítulos de este módulo.

2. Análisis de las tres P

Materiales: papelógrafo o tablero con marcadores, hojas de papel bloc para los equipos de trabajo.

Actividad: divida el grupo en tres equipos. El número uno va a analizar un conflicto familiar que relate alguien del mismo; el dos analizará un conflicto al interior de la organización de mujeres que relate alguna; el tercero analizará un conflicto barrial que narre alguien del equipo. Dibuje en el tablero o papelógrafo el esquema triangular de las tres P: Partes o

³⁴ Adaptada de Manual de Capacitación de Caritas Internacional.

Personas, Proceso y Problema y explique las características de cada punto que aparecen en la Unidad I de este módulo. Luego solicite a cada equipo que se subdivide en tres partes, un subgrupo analiza las personas del conflicto que le tocó, otra el problema y la tercera el proceso del conflicto.

Cada grupo pasa y narra brevemente el conflicto analizado y seguidamente cada subgrupo presenta el resultado de su análisis, empezando por las personas, siguiendo con el problema y cerrando con el proceso. Al final se tienen tres ejemplos de conflicto analizados. Los demás equipos pueden complementar detalles a cada análisis.

3. Velas por la vida



Materiales: disponer de copias de: *Mujeres, Niños y Niñas, no tienen seguridad ni en casa; La Pobreza también es Violencia; y Otras expresiones de las Violencias*, que se encuentran al final de la Unidad I del módulo. También se puede trabajar con recortes de prensa o revista con casos de violencia nacional (guerrillas, paramilitares, guerra interna), intrafamiliar (maltrato, abuso) o asesinatos comunes (riñas, homicidios). Preparar una vela para cada uno de los participantes, una vela (velón o cirio) para el centro, fósforos o encendedor. Se podría

también cambiar las velas por flores, según la capacidad económica. Otra opción sería por figuras hechas en papel de colores (barquitos, aviones, gorritos).

Actividad: Se forman equipos de trabajo y se les distribuye los textos del módulo arriba señalados o artículos de prensa sobre el tema de la violencia. Se les pide que lean con detenimiento y respondan en equipos a las siguientes preguntas:

¿Qué tipo de violencia se expone en la lectura?

¿Cuál será el origen de estas violencias?

¿Qué casos similares conoces en tu ciudad de violencias?

¿Las personas tienen otra alternativa diferente a la violencia para resolver sus diferencias, cuáles y cómo practicarlas?

Las/os organizadores pueden preparar una breve exposición sobre la diferencia entre conflicto y violencia y los costos o daños que deja la violencia. Seguidamente se invita a formar un círculo en torno a la vela o velón encendido en el centro del mismo. Se invita a las y los participantes a

que cada quien, tomen una vela apagada la enciendan y expresen un momento donde creen que han sido violentas/os en su casa, barrio o ciudad y qué compromiso asume para cambiar esta actitud. Puede sugerirse que se siente nuevamente con su vela en la mano encendida y siga otra persona o que se la obsequie a alguien, en este caso quien recibe la vela se levanta para encender la suya, expresar su respuesta y entregar la vela que tomó para encender hasta que todas y todos tengan una vela encendida. Se puede cerrar con una reflexión sobre la luz de las velas como esperanza de vida y contra la violencia y una canción por ejemplo: *La Tierra* (Ekimosis), *Sueños* (Juanes), *¿Qué Pasa?* (Juanes) para lo cual se pueden repartir copias de la letra y apoyarse en una grabación.

¿Qué Pasa?
(Juanes)

Qué pasó pregunto yo
pregunto yo qué pasó en el mundo hoy
que en todos los diarios yo leo la misma noticia de horror
vidas que callan sin razón

Por qué será que hay tanta guerra
por qué será que hay tanta pena
Qué será qué será pregunto yo
qué será pregunto yo
pregunto yo qué será que no hay amor
Y que en vez de abrazarnos los unos a otros nos damos cañón
y olvidamos el amor

Por qué será que hay tanta guerra
por qué será que hay tanta pena
Qué será que será pregunto yo
la gente se está matando la gente se está muriendo
y yo sigo aquí sin comprender

Qué pasa con el mundo que está tan inmundo
qué pasa pregunto, qué pasa pregunto
Pregunto yo, qué pasa hoy con el mundo
Que está á tan absurdo que está á taciturno
qué pasa que nada bueno nos pasa
Y que la paz por aquí nunca pasa
Qué pasa que solo la guerra pasa
qué es lo que pasa pregunto yo.

Sueños (Juanes)

Sueño libertad para todos los que están
Secuestrados hoy en medio de la selva
Y sueño con la paz de mi pueblo desangrado
Y con el final de esta injusta guerra

Sueño con tantas cosas que
quiero que sean realidad
sueño con morir de viejo y no de soledad
sueño con ir a trabajar
y mucho más con regresar
cada noche a mi casa
para estar junto a ti

Y que no muera nunca nuestro amor
eso sueño yo
y que se fundan balas para hacer
campanas de libertad
y que no muera nunca nuestro amor
eso sueño yo

Sueño despertar en un mundo sin dolor
pa'que el corazón no sufra más las penas
y sueño caminar por las calles de mi país
y solo encontrar paz

4. Espejos

Actividad: ubique a las y los participantes distantes entre sí dos o tres metros, unas/os frente a otras/os. Pídales que eviten la risa y que guarden silencio. Haga hincapié en la lentitud y sincronía para desarrollar el ejercicio. Las y los participantes de una fila comienzan haciendo una serie de gestos que son copiados, como en un espejo, simultáneamente, por sus parejas de la otra fila. La facilitadora da la señal de comienzo y de fin. Al terminar, las y los participantes permanecen un rato en su sitio observándose. Luego cambian los papeles. Durante la evaluación se pregunta cómo se sintieron en esta vivencia, qué dificultades encontraron y que



aprendieron de los gestos y del proceso de análisis de la expresión corporal.³⁵ Amplíe con la Unidad II.

5. Noticia Rota

Materiales: copias de frases noticia para las filas, hojas bloc pequeñas y lapiceros.

Actividad: organice el grupo en dos o tres filas. Cuando dé la orden, las cabezas de las filas se acercarán a donde está la facilitadora quien les exhibe por unos segundos y en letra grande la frase noticia. Las o los lectores corren a su fila para decir el mensaje al oído de su compañera/o, una vez y rápido, sin repetir. La o el segundo transmite a la o el tercero y así sucesivamente... La última persona de cada fila corre al lugar dispuesto con papel en blanco y lapicero donde escribe la frase que entendió y corre a llevar el texto a la facilitadora. Esta anota en cada hoja el orden de llegada (1º, 2º, 3º). Al final, después de jugar con todas las frases noticias seleccionadas usted cotejará la frase real con lo que le escribieron en el orden de llegada y asignando o negando puntos a quienes se acerquen más a la realidad de la frase original. Ejemplos de mensajes:



1. "Profesor maltrató estudiantes. Estos se quejaron ante padres y los anteriores reclamaron al Rector.
2. "Mató a la suegra, con ayuda del nieto, policía detuvo al homicida de la señora"
3. "Narcoterroristas detonaron carrobomba, aseguró el comandante, de los guerrilleros no se sabe el paradero."
4. "Madre maltratadora de sus hijos fue denunciada. Ante las autoridades acudieron vecinos para denunciar a la culpable."

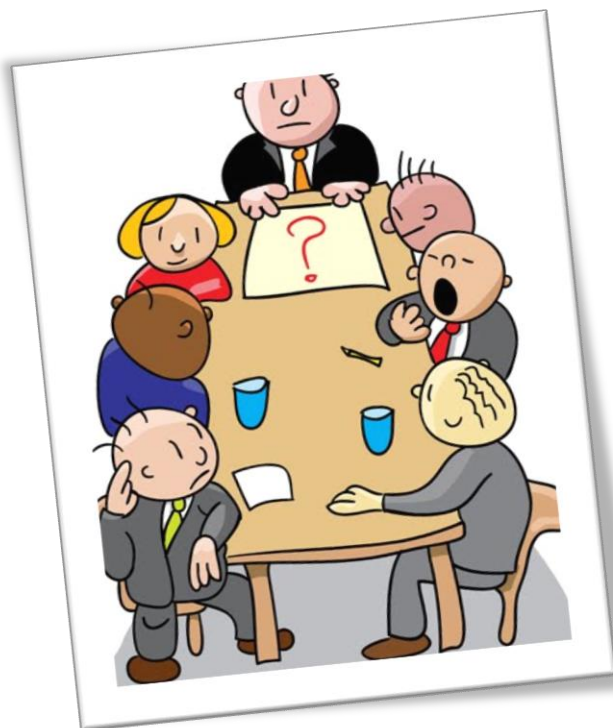
En la plenaria se analizará la actividad haciendo énfasis en los problemas o rasgos de la comunicación que allí se reflejan así como en torno a las frases transmitidas. Analizarán, además, el cuidado que implica tener en la redacción y manejo del lenguaje, la puntuación, claridad, escuchar y e interpretar correctamente, evitar los malentendidos y las consecuencias

³⁵ Adaptada de CASCÓN Soriano, Paco y MARTÍN Beristain, Carlos. La Alternativa del Juego, p 94.

del chisme. Se ampliara el papel de los medios de comunicación y la veracidad de lo que informan. Complementar con Unidad II.

6. Obstructoras y obstructores

Actividad: Divida a las y los participantes en grupos de tres. Dentro de cada subgrupo se tienen que asignar tres roles: quien habla, quien escucha y la o el obstructor. Quien habla y quien escucha se miran a la cara para hablar, mientras la o el obstructor puede moverse alrededor. Quien habla debe describir algún aspecto de su trabajo o de vida a quien escucha (ejemplo: lo que hizo antes de llegar al taller, un proyecto que tiene en mente.)



Se le pide a la o el obstructor que trate de sabotear o interrumpir la charla de una forma noviolenta. Las o los obstructores “errantes” se pueden mover entre los diversos grupos. Después de dos minutos pídale a las y los participantes que cambien los roles. Luego de dos minutos haga que cambien de nuevo los roles. Todas y todos deben experimentar lo que se siente ser obstructora/o y también ser interrumpida/o o sabotada/o. Incluso en algún momento la facilitadora puede, sin advertirlo previamente, ser interruptora de manera astuta y solapada y aprovechando su condición de

“poder” ante el grupo.

En la evaluación pídale a las y los participantes que se cuestionen: ¿Cómo se sintió como obstructora/o y cómo siendo obstruida/o o sabotada/o?; ¿Le pareció fácil o difícil interrumpir la conversación, por qué?; ¿Cómo vieron la obstrucción de la facilitadora?

Aproveche luego para generar un análisis más allá del ejercicio: ¿Qué otras formas de interrupción existen, ha experimentado usted o le son características de su cotidianidad? Los ejemplos de esta última pregunta pueden ser: dominación, rigidez, preguntas o respuestas, bromas o falta de seriedad, silencio, control y distracción física por los movimientos de las personas. ¿Qué formas de interrupción se presentan en tu casa, organización y en tu trabajo?; ¿Son las madres y los padres también interruptores cómo y en qué forma? Generan conflictos las interrupciones

en tu casa, organización o en tu trabajo? Apunte en la cartelera los comentarios de ésta última pregunta para aprovechar y ampliar o retomar temas del módulo.

Pida después a las y los participantes que reflexionen acerca de varias maneras de contrarrestar el sabotaje, o cómo neutralizar a las y los obstruores de forma noviolenta: ¿Cómo ha contrarrestado o podría manejar a las y los obstruores? ¿Cuáles pueden ser las formas grupales que pueden contrarrestar a individuos obstruores?

Los ejemplos de esta última pregunta pueden ser: ignorarla/o cortésmente; acabar la interrupción; parar la discusión; aclararla/o (públicamente o en privado); reconocer y posponer; desviar la atención conformando subgrupos o asignando tareas; utilizar a la obstruora/o para el debate; pedirle ayuda a otras/os; permitirle/o; involucrar a la obstruora; alejarse. Anote las respuestas en la cartelera. Esta actividad puede ser la oportunidad para que las y los obstruores del grupo reflexionen acerca de su comportamiento en el equipo o en sus espacios particulares de trabajo comunitario y familiar.³⁶ Complemente con la Unidad II.

7. ¿Por qué la gente se grita cuando está enojada?

Material: disponer de la lectura *¿Por qué la gente se grita cuando está enojada?* Y haber repasado el módulo para preparar charla.

Actividad: Pregunte a las y los participantes: *¿Por qué la gente se grita cuando está enojada?* Espere que se escuchen varias respuestas y pregunte: *¿Pero por qué gritar a alguien que está cerca?* *¿Por qué gritas a una persona cuando estás enojado?* Permita algunas respuestas. Pregunte: *¿cómo conversan dos enamorados?* Después de algunas respuestas pregunte: *¿Por qué se hablan pasito?* Después del análisis comparta esta lectura:



¿Por qué la gente se grita cuando está enojada?

*Un día un maestro sabio preguntó a sus estudiantes lo siguiente:
¿Por qué la gente se grita cuando está enojada?
Los estudiantes pensaron unos minutos:
Porque perdemos la calma -dijo uno- por eso gritamos.*

³⁶ Adaptada de Manual de Capacitación de Caritas Internacional, p 121.

Pero ¿por qué gritar cuando la otra persona está a tu lado?, preguntó de nuevo el sabio. ¿No es posible hablar en voz baja? ¿Por qué gritas a una persona cuando estás enojado?

Los estudiantes dieron algunas otras respuestas pero ninguna de ellas satisfacía al maestro.

Finalmente él explicó:

Cuando dos personas están enojadas, sus corazones se alejan mucho. Para cubrir esta distancia deben gritar, para poder escucharse. Mientras más enojados estén, más fuerte tendrán que gritar para escucharse uno a otro a través de esa gran distancia.

Luego el hombre sabio preguntó:

¿Qué sucede cuando dos personas se enamoran? Ellos no se gritan sino que se hablan suavemente, ¿Por qué? Sus corazones están muy cerca. La distancia entre ellos es muy pequeña.

El sabio continuó...

Cuando se enamoran más aún ¿qué sucede? No hablan, sólo susurran y se vuelven aún más cerca en su amor. Finalmente no necesitan siquiera susurrar, sólo se miran y eso es todo. Así es cuando están cerca dos personas que se aman.

Luego dijo:

Cuando discutan no dejen que sus corazones se alejen, no digan palabras que los distancien más, llegará un día en que la distancia sea tanta que no encontrarán más el camino de regreso.

Después de la lectura pregunte: ¿Qué reflexiones deja el texto si lo relacionamos con los conflictos y la comunicación cotidiana? Aproveche para ampliar con temas de comunicación del módulo, especialmente la comunicación no violenta.

BIBLIOGRAFIA

BEJARANO, Jesús Antonio. Una Agenda para la Paz. Aproximaciones desde la Teoría de la Resolución de Conflictos. Bogotá: tercer Mundo Editores, 1996.

CASCÓN Soriano, Paco y BERISTAIN Martín, Carlos. La Alternativa del Juego (1) Juegos y Dinámicas de Educación para la Paz. Madrid: Los Libros de la Catarata, decimotercera edición, 2002.

EL TIEMPO. El Libro de la Convivencia. Bogotá: Casa Editorial El Tiempo, 2003.

GARCÍA Raya, María Eugenia y PEREIRA, José Miguel. Comunicación, Universidad y Cultura de Paz, www.felafacs.org/dialogos/59-60 2000.

LEDERACH, Juan Pablo y CHUPP, Marcos. ¿Conflicto y Violencia? ¡Busquemos Alternativas Creativas!. Bogotá y Guatemala: Ediciones Clara y Semilla 1995.

MEZA Ramírez, Fabio Alonso. Conflicto y Violencia. Comunicación y Noviolencia. Bogotá: Fundación SERCOLDES y DKA-Austria, 2006.

MUÑOZ, Jairo y MEZA R., Fabio Alonso. "Educación Popular y Educación para la Paz en Colombia: Herramientas para Transformar el Conflicto". En Papeles de Cuestiones Internacionales, No 88 Invierno 2004/05. Madrid: Centro de Investigación para la Paz CIP-FUHEM Icaria editorial, 2004.

NEUFELDT, Reina y otros. Construcción de Paz Manual de Capacitación de Caritas. Ciudad del Vaticano: Caritas Internationalis, 2002.

REYES, Carmen y otros. Trabajando por la Paz. México: Convergencia de Organismos Civiles por la Democracia, Amnistía Internacional Sección México y Consejo de Educación de Adultos de América Latina CEAAL, 2000.

ROBAYO Castillo, Gustavo Adolfo. La Mediación, un Medio Pacífico para la Solución de Conflictos. Bogotá: Defensoría del Pueblo, s.f.

RUÍZ Arroyabe, Javier Omar. Márgenes de las Hombrías Conflictivas o Cuando a los Hombres se nos Extravía de la Vida, documento en fotocopia. Bogotá, 2009.

<http://solidaridad.universia.es/paz>

www.colombia.com/especiales

www.derechoshumanos.gov.co

www.eltiempo.com.co

www.fuhem.es/portal/areas/paz/EDUCA

www.hrw.org edición octubre de 2003.

www.mediosparalapaz.org

www.medicinalegal.gov.co

www.profamilia.org.co