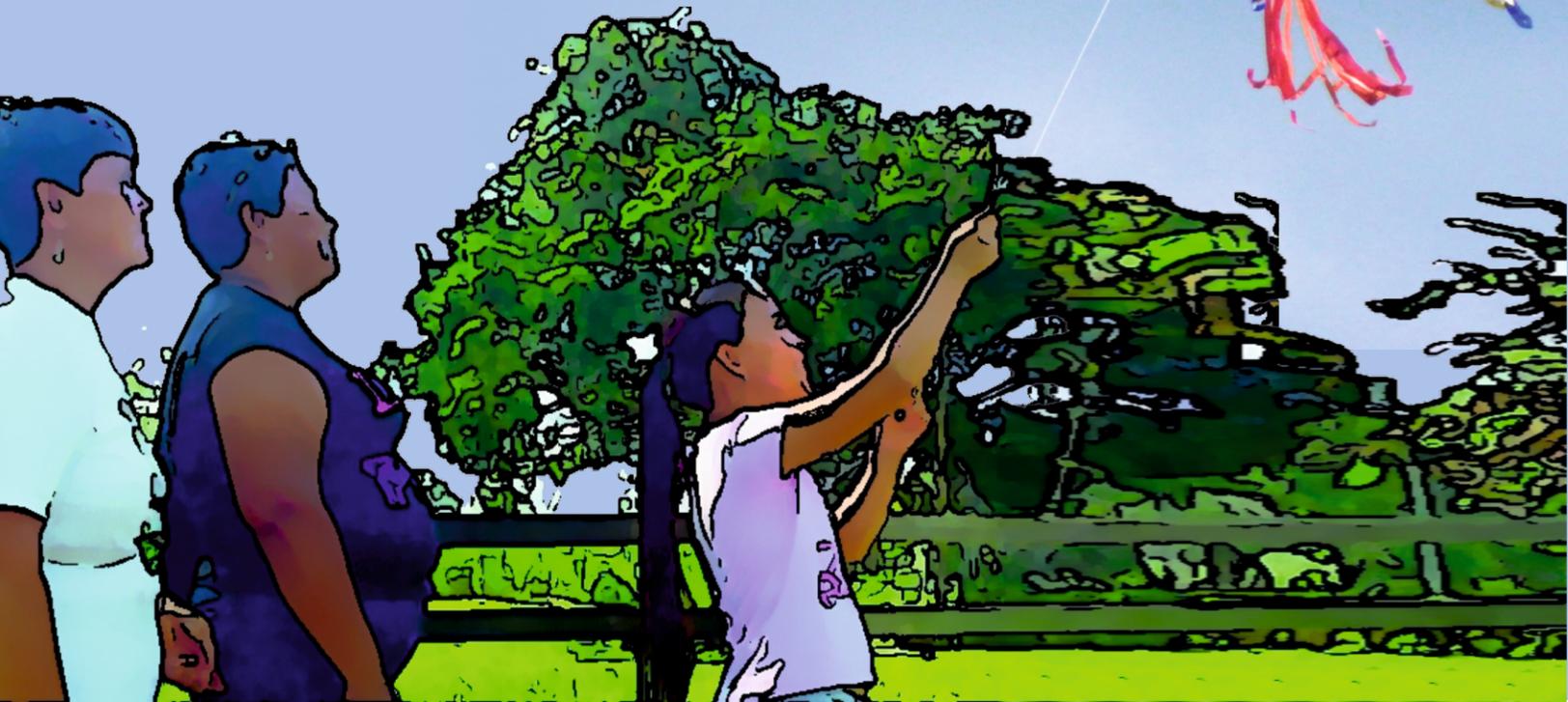


DIPLOMADO



Participa Paz

Participación para la Paz
con perspectiva de Género





DIPLOMADO



Participa Paz

Participación para la Paz
con perspectiva de Género

Invitan:

Con la cooperación de:







Diplomado Participaz

“Participación para la Paz con perspectiva de género”

Módulo Dos:

Empoderamiento Comunicacional

Desarrollan:

Universidad De Ibagué, Grupo de Investigación GESS y Corpomanigua “Tejiendo amazonia por la vida”.

Una realización del Proyecto Gestoras de Vida y Paz

Textos

Ivonne Maritza Rodríguez Rodríguez.
Lina Maria Hernández Cortés

Facilitación:

Lina Marina Hernández Cortés
Ivonne Maritza Rodríguez Rodríguez.

Revisión de Textos:

Stella Maris Bermeo Bahos.
Francis Andrea Cruz

Fotografía

Rubén Dario Romero
Fanny Gaviria.

Impresión

Studio Creativo WMC





Corporación Manigua "Tejiendo Amazonia por la Vida"
Carrera 4A No. 14A-35 Barrio El Porvenir
Florencia - Caquetá
Telefono: (098) 435 62 72
Email de contacto : s.bermeo@corpomanigua.org
www.corpomanigua.org

Diplomado Participación para la paz con perspectiva de género se desarrolla en el marco del proyecto **Gestoras de Vida y Paz**, apoyado por Fos-Colombia, Fondo para la Sociedad Civil Colombiana Por la Paz, los Derechos Humanos y La Democracia.

Este documento no refleja los conceptos, opiniones y políticas de Fos-Colombia. El contenido de esta publicación es responsabilidad de Corpomanigua.





PreSentación

La universidad de Ibagué, Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales.-Grupo de Investigación GESS y Corpomanigua “Tejiendo Amazonía por la vida con apoyo de Fos – Colombia” Fondo para la Sociedad Civil Colombiana por la Paz, los Derechos Humanos y la Democracia” en el marco del **Proyecto Gestoras de Vida y Paz**, trae el diplomado “**Participaz**”, participación para la paz con perspectiva de género.

El Diplomado **Participaz** “Participación para la paz con perspectiva de género” Busca: Contribuir al conocimiento y al desarrollo de habilidades entorno a la Ciudadanía y la cultura de paz que genere empoderamiento en cada participante para el desarrollo local de mujeres y los hombres de Cartagena del Chaira, La Montañita y Florencia.

También busca fortalecer los niveles de participación de los hombres y mujeres en los asuntos públicos a través del conocimiento de la normatividad, estrategias para la construcción de política pública para la mujer. Apuesta a continuar generando sensibilización sobre la situación de las mujeres en Caquetá y crear referentes de desarrollo, cultura de paz, perspectiva de género y participación en las y los participantes del diplomado. Así mismo; brinda herramientas para la comunicación No violenta, resolución de conflictos; y por último el diplomado le apuesta a: fortalecer a hombres y mujeres en saberes entorno a formulación iniciativas que les ayude a identificar analizar y producir nuevos conocimientos, para la construcción de alternativas de protección y defensa de sus derechos, a través de la elaboración de planes Y/o iniciativas de paz que fortalezcan procesos de participación comunitaria.





Empoderamiento Comunicacional

Es frecuente pensar que como **La comunicación** es algo natural y espontáneo no tenemos que preocuparnos por ella y menos intentar mejorarla, así que es habitual que en nuestras vidas y en las actividades cotidianas que realizamos no se cuente con elementos para resolver problemas relacionados con la comunicación, ni nos demos cuenta de la necesidad de reconocer la forma como nos expresamos para mejorar esos aspectos en los que fallamos.

En este módulo podremos reconocer esas fallas, pero además recibiremos herramientas que nos permitan mejorar la forma como nos comunicamos y posibilitar un buen entendimiento; recordemos que las personas que se comunican bien, expresan en forma clara lo que piensan, sienten o necesitan, siempre teniendo en cuenta los derechos y sentimientos de los demás. Con las herramientas que se facilitaran se apuesta a que contribuyan a mediar en los conflictos cotidianos, las micro violencias y busquen fortalecer una ambiente de convivencia como camino vivencial para una cultura de paz.

Y es que **El conflicto** es inherente a toda actividad en la cual se relacionan seres humanos. Los conflictos siempre existen y existirán, por lo cual nuestra obligación como actores de ciudadanía es aprender a vivir con ellos, transformándolos y gestionándolos eficientemente cuando ocurren, para llegar a la resolución pacífica de los mismos a través de mecanismos como la negociación, la mediación y la conciliación.

De esta manera, tanto los conflictos como las soluciones son una construcción de los participantes y por lo tanto existe la posibilidad de cambio y de acuerdo, la cual depende en buena medida de la actitud y de las habilidades personales y grupales, tales como la escucha activa, la comunicación asertiva y afectiva, entre otras, para asumir la responsabilidad, las decisiones los retos, y usar en consecuencia métodos que favorezcan la transformación a través de las dificultades.

El recorrido por la resolución, la gestión y la transformación de cualquier conflicto, poco a poco llevará a producir los cambios de actitudes necesarias en las partes implicadas, para que el conflicto aflore, sea reconocido, no transite por un callejón sin salida y se sitúe en un camino donde haya posibilidades de cambio y, por tanto, de **Acciones para la PAZ.**

Recuerden lo que dijo Mahatma Gandhi "Ojo por ojo y el mundo quedará ciego"; por ello **Participaz** busca que mujeres y hombres, desarrollen habilidades personales para frenar el





círculo de la violencia. Propiciando el liderazgo, la resolución de conflictos, desde la comunicación no violenta que permite re estructurar la forma de expresar y de escuchar a los demás, haciendo consciente lo que se observa, se siente, y se necesita.

La comunicación no violenta se ha constituido en un instrumento capaz de lograr el cambio de actitudes y prácticas y al mismo tiempo constituirse en el motor para el ejercicio real para la tramitación pacífica de los conflictos, así como aporta al derecho a la comunicación e información. Las mujeres necesitan romper el silencio para expresar a través de sus propias palabras sus denuncias, socializar sus sueños, dialogar, compartir y comunicarse con sus propias palabras, en sus propios lenguajes, idiomas, y de ésta manera dejar la práctica de que “otros” hablen y decidan por ellas.

El propósito de abordar la comunicación No Violenta con mujeres y hombres es hacer más conciencia del ejercicio de su ciudadanía, a través de ejercicios de escucha, empoderamiento y fortalecimiento del derecho a la comunicación; se abre entonces, las páginas para transitar junto a nuestra Amiga **Paz**, caminos en donde hombres y mujeres, más que víctimas del conflicto, seamos actores y movilizadores de cambio, en una apuesta por contribuir a la cultura de paz.





Módulo Dos

Empoderamiento Comunicacional

Índice

Empoderamiento comunicacional. Comunicación no violenta e inteligencia emocional.

Sesión Uno: Desde donde enfocamos la mirada.....	11
Sesión Dos: Construyendo Equidad Entre Hombres y Mujeres.	30
Sesión Tres: Desarrollo de proyectos: Iniciativa de paz.	40
Sesión Cuatro: Rutas pal encuentro.	66

Herramientas para la multiplicación

Tipos de Presentación	71
Tipos de Evaluación	73



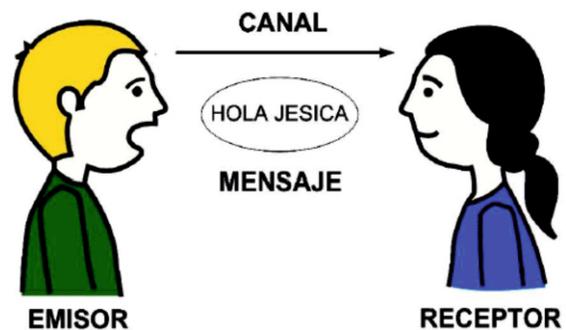
Empoderamiento comunicacional.

Comunicación no violenta e inteligencia emocional.



CONOCER

La **comunicación** posibilita establecer algo en común o compartir información, y para ello se requieren por lo menos 4 elementos (Corredor & Hernández, 2008): a) Emisor, quien tiene la intención de comunicarse; b) Mensaje, información que se desea transmitir; c) Canal, medio para transmitir la información; y d) Receptor ó perceptor, quien recibe el mensaje.



Ahora bien, en este proceso de comunicar intervienen aspectos personales y del contexto que pueden facilitar o dificultar la comunicación; es decir, cada persona puede tener un estilo para expresarse o comunicarse que puede afectar la comunicación que establecemos con otras personas. Para Virginia Satir (1998), la utilización de estos **modelos de comunicación** puede llevar a que lo que se dice sea completamente diferente a lo que se está sintiendo o pensando, la voz dice una cosa que el resto del cuerpo contradice (Corredor & Hernández, 2008), la persona envía el mensaje en dos niveles.

Los modelos de comunicación son (Satir, 1998):

1. **Aplacador:** habla buscando complacer, se disculpa, no manifiesta su desacuerdo, dice a todo sí, sin importar lo que piensa o siente.
2. **Acusador:** culpa para que el otro crea que es fuerte, siempre encuentra fallas en el interlocutor, es el que manda.
3. **Super-razonable:** es rígido, calmado, frío, no demuestra ningún sentimiento, la voz es monótona y de palabras abstractas.
4. **Irrelevante:** ignora la amenaza como si no existiera con el fin de que desaparezca verdaderamente. Siempre está en movimiento e ignora las preguntas respondiendo con otras o con ambigüedades.
5. **Abierto y fluido:** las palabras concuerdan con su expresión facial y postura del cuerpo; tienen relaciones fáciles, libres y honestas.





Esto es lo que ocurre con la comunicación y por eso a veces tenemos problemas para entendernos con nuestra familia, vecinos, amigos y otras personas. Pero no se preocupen que hay existen formas de mejorar esto me refiero al empoderamiento comunicacional que les vamos a explicar a continuación.

El **empoderamiento comunicacional** es el proceso mediante el cual una persona modifica sus estructuras de lenguaje para poder asumir la responsabilidad sobre las palabras que dice.

Para lograr este empoderamiento se requiere **asertividad**, que es la capacidad de expresar los sentimientos, las ideas, las opiniones, los acuerdos, y los desacuerdos de una manera adecuada, libre, clara y sencilla, en el momento justo y a la persona indicada (Corredor & Hernández, 2008). Ahora bien, para tener comunicación asertiva es necesario conocer primero los tipos de comunicación no asertiva, estos son:

Tipos de comunicación no asertiva

1. Causalidad atribuida: atribuir una relación causa-efecto entre dos fenómenos que ocurren simultáneamente o secuencialmente, sin que exista relación de causalidad.
2. Adivinación: afirmar ser el poseedor de una verdad absoluta, conocedor de absoluto de los pensamientos, sentimientos o intenciones de otras personas y viceversa.
3. Disfrazar: Esconder, distraer o descalificar mediante una estructura irónica o indirecta.
4. Generalizaciones: Utilizar categorías totales, que dejan por fuera cualquier excepción.
5. Encasillar: Limitar lingüísticamente. Mediante estructuras exageradas que convierte las dificultades en imposibilidades y las acciones voluntarias en imposiciones.
6. Pasivisar: Es usar la voz pasiva de tal manera que no se puede identificar el autor de una acción, decisión o acontecimiento.
7. Falta de índice referencial: Omitir un dato o punto de referencia en una palabra o frase, lo que la hace ambigua o da para varias interpretaciones.





8. Redefinición: Responder a una pregunta con una frase que no corresponde a la pregunta.
9. Interrogativización: Hacer una pregunta que tiene un mensaje entre líneas, con la intención que la otra persona perciba lo que yo quiero decir.
10. Utilización del pasado: Construir las frases en pasado para restarle fuerza a una decisión personal y mostrarla como una simple opción que no moleste al otro.



Muy bien, entonces si nosotros nos empoderamos de nuestra comunicación nos entenderemos mejor con las demás personas y por fin van a comprender lo que queremos decir.

Ahora bien, este **empoderamiento comunicacional** lleva a otro tema interesante y necesario para el trabajo con las comunidades y es el de la **comunicación no violenta (CNV)**, esta fue desarrollada por el psicólogo clínico Marshall Rosenberg en 1984, se pretende a través de esta resolver los conflictos pacíficamente, saber decir NO y aceptar el NO del otro, desarrollar la capacidad de escucha y comprensión (Escuela de comunicación no violenta).

De acuerdo a (Rosenberg, 2006 citado en starviewer.wordpress.com, 2012) el proceso de la CNV se divide en dos modalidades (escuchar con empatía y expresar con honestidad) y cuatro pasos (observar sin evaluar, comprobar cómo nos sentimos, decidir cuáles son nuestras necesidades y especificar una petición). Es importante observar sin evaluar, identificar y expresar los sentimientos y asumir la responsabilidad por esos sentimientos. Finalmente, el objeto de la CNV no consiste en cambiar a la gente ni en modificar su conducta, sino en establecer un tipo de relación basado en la sinceridad y la empatía que permitirá que se satisfagan las necesidades de todos.

Tiempo: 2 horas (120 minutos)

Materiales: Video Beam y Computador





SENSIBILIZAR

Se realizará la presentación de los siguientes videos:

-Presentación del video: "Comunicación no verbal, video multimedia". (2´19´´).

Sinopsis: En el video se muestra a través de imágenes, diferentes expresiones que utilizamos a diario para comunicar sin hacer uso de las palabras. Los participantes del taller identificarán qué elemento no verbal predomina en cada imagen.

<http://www.youtube.com/watch?v=Uc2akg74xz4&feature=fvwrel>

-Presentación del video: "No estas escuchando". (19´12´´).

Sinopsis: Video educativo en el que se presentan las técnicas para escuchar y los errores más frecuentes que ocurren entre las personas que hablan y las que escuchan, además como en algunas ocasiones no se deja hablar a la otra persona cuando es necesario.

<http://www.youtube.com/watch?v=gEQbaZtftsM&feature=related>

- Presentación del video: "La mala comunicación". (0.51´´). Caricatura en la que se presenta con humor cómo la mala comunicación interfiere en diferentes actividades y pueden presentarse errores graves.

<http://www.youtube.com/watch?v=c0x4X4u0cNc&feature=related>

CONSTRUIR

Modelos de comunicación

Objetivos:

1. Identificar cómo los modelos comunicacionales tienen una influencia sobre todos los ámbitos de la vida.

2. Determinar a través del trabajo en equipo los modelos comunicacionales que utilizan.

Tiempo: 1 hora y media (90 minutos)

Método: Organización de subgrupos, planeación de juego de roles, presentación pública, trabajo individual diligenciando el formato y plenaria para construir consensos.

Materiales: copias del formato de registro para cada persona, papelógrafo o tablero.

GUÍA:

1. Los asistentes se organizan al azar en 9 grupos.

2. A cada grupo se le asigna un tema (familia, comunidad, empresa, etc) en el que se pueden presentar problemas de comunicación, además se le asignan dos o más modelos comunicacionales, el grupo a partir de estos elementos debe proponer una dramatización en la que se reflejen esos elementos, una vez organizada se realiza la presentación en público (Anexo 1).

3. Los integrantes de los otros grupos de forma individual diligencian un formato en el que escriben los modelos que identificaron en cada una de las representaciones.

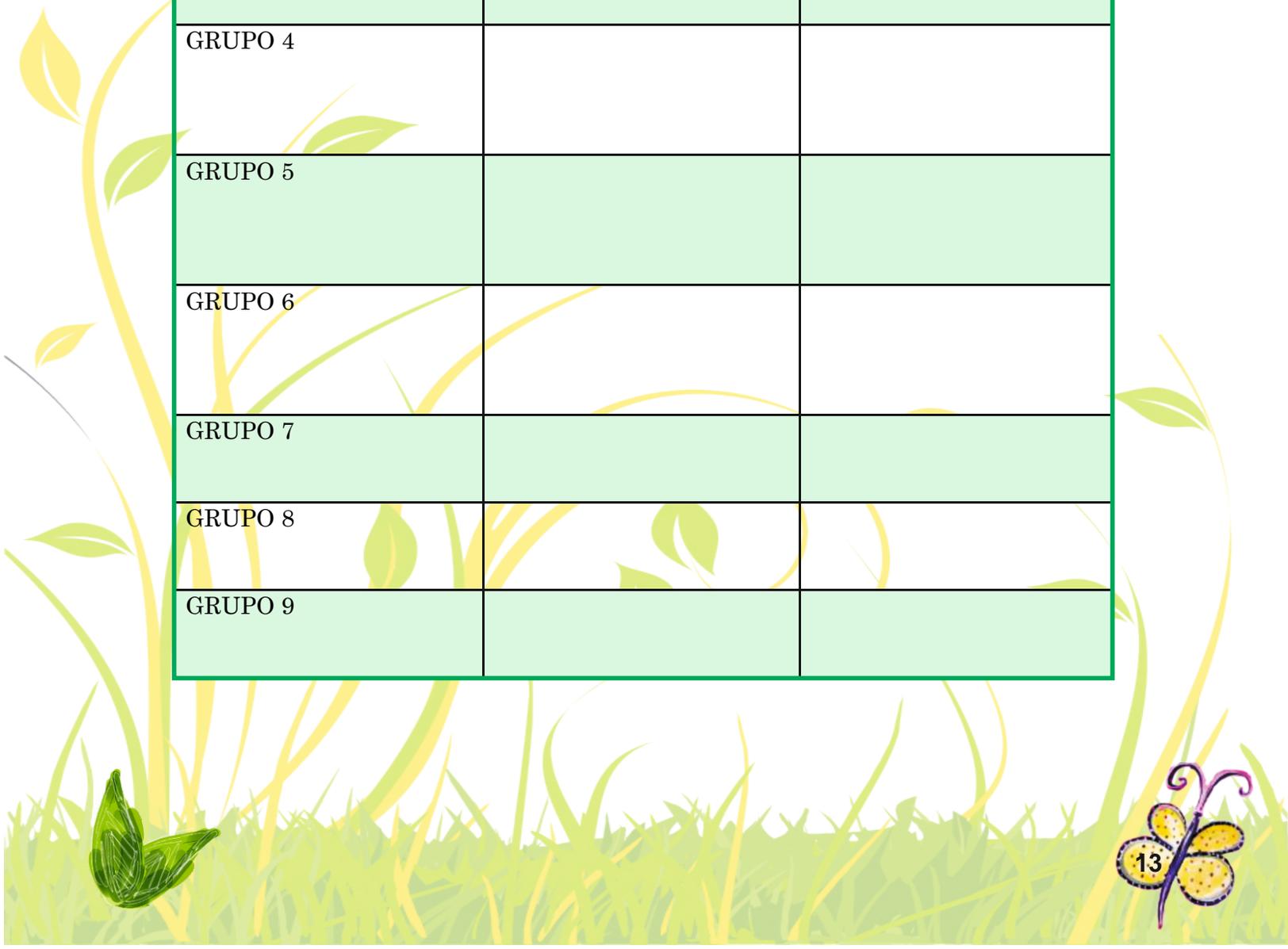
4. Al finalizar todas las presentaciones se realiza una plenaria para discutir sobre los modelos que identificaron y se orienta la discusión hacia la construcción de un concepto grupal.





FORMATO

	MODELOS IDENTIFICADOS	¿POR QUÉ CREO QUE SON ESOS MODELOS?
GRUPO 1		
GRUPO 2		
GRUPO 3		
GRUPO 4		
GRUPO 5		
GRUPO 6		
GRUPO 7		
GRUPO 8		
GRUPO 9		





Empoderamiento Comunicacional

Para lograr el empoderamiento comunicacional es necesario primero conocer los tipos de comunicación no asertiva existentes (causalidad atribuida, adivinación, disfrazar, generalizaciones, encasillar, falta de índice referencial, redefinición, interrogativización, utilización del pasado) y después aprender a utilizar el autoempoderamiento y el empoderamiento externo. Para esto, se utilizarán unos ejercicios que permiten la asimilación de los conceptos y la puesta en práctica por parte de los participantes.

Objetivos:

1. Aumentar la conciencia de los participantes sobre los errores en la comunicación que pueden estar cometiendo.
2. Iniciar un cambio en las formas de comunicación haciendo uso del empoderamiento.

Tiempo: 1 hora y media (90 minutos)

Método: trabajo en parejas y análisis en plenaria

Materiales: Octavos de cartulina, marcadores, pliegos de papel periódico y cinta de enmascarar.

GUÍA:

1. Los asistentes se organizan por parejas.
2. A cada pareja se le asignan dos clases

de comunicación no asertiva, en los octavos de cartulina escriben un ejemplo de cada una, incluyendo el autoempoderamiento y el empoderamiento externo.

3. Se hace la presentación pública de los ejemplos y estos se van pegando en los pliegos de papel periódico para que los compañeros los puedan ver y aportar con otros ejemplos.
4. Se hace una discusión de cierre en la que se recoge la impresión y conclusiones de todos los participantes.

Comunicación no violenta

La CNV permite reestructurar las formas de expresión y de escucha, facilita la escucha atenta, el respeto y la empatía. Posibilita resolver conflictos pacíficamente, ya sean personales, domésticos, institucionales o internacionales. A través del próximo ejercicio, los participantes presentarán los avances que tienen en el tema.

Objetivos:

1. Poner en práctica los conceptos y temas estudiados.
2. Identificar las fortalezas de cada participante para hacer uso de la comunicación no violenta.

Tiempo: 1 hora y media (90 minutos)

Método: Organización de subgrupos, planeación de juego de roles, presentación





pública y plenaria para construir consensos.

Materiales: papelógrafo o tablero.

GUÍA:

1. Los asistentes se organizan en los mismos 9 grupos de la primera actividad (modelos de comunicación).
2. Cada grupo retoma el caso que realizó en esa primera actividad en la que se presentaron problemas de comunicación y formulan una nueva dramatización, pero en esta ocasión, haciendo evidente los cambios de los
3. Los integrantes de los otros grupos realizarán la retroalimentación al finalizar cada dramatización.
4. Al finalizar todas las presentaciones se realiza una plenaria.

participantes hacia una comunicación asertiva y no violenta. Los participantes mostrarán cómo esos casos que anteriormente eran problemáticos pueden cambiar por la forma como se comunican los participantes.

HACER

En el transcurso de la semana realizará una auto-observación identificando errores en la comunicación que está presentando y escribir una propuesta de qué puede cambiar. Traer por escrito, los resultados de la observación.

EVALUAR

Que interesante es el tema de la comunicación, además muy valioso para mejorar la relación con nuestra familia, compañeros y amigos.

Par finalizar, los invito a resolver estas tres preguntas, que me permitirán conocer si lo visto en esta sesión quedó claro.





Ahora es necesario conocer qué piensa sobre lo aprendido. Por favor responda las preguntas que se encuentran a continuación:

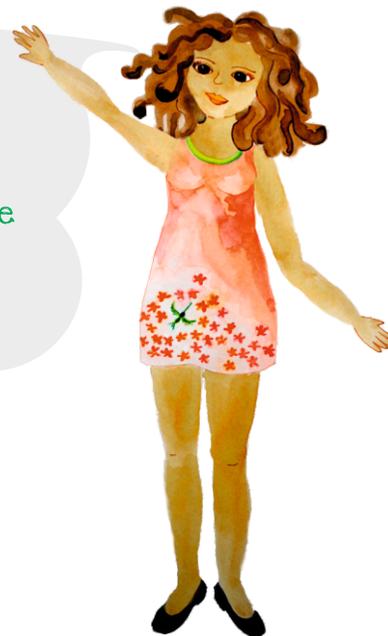
PREGUNTAS	RESPUESTAS
Elija uno de los modelos de la comunicación y explíquelo con sus propias palabras.	
Realice un ejemplo de uno de los tipos de comunicación no asertiva.	
Observaciones Generales del Taller : (por favor escriba su opinión, estas son importantes para nuestra amiga Paz)	



Herramientas para multiplicar



Amigos aquí encontrarán un ejercicio que pueden utilizar también en el trabajo con sus grupos y comunidades a parte de los que ya hemos visto.



NO ESCUCHAR

TIEMPO:

Aproximadamente 20 minutos.

MATERIAL:

No se necesita ningún tipo de material.

PROCEDIMIENTO:

Se divide al grupo en dos subgrupos y se les dan las indicaciones por separado para que el otro subgrupo no alcance a escuchar. Los integrantes de uno de los subgrupos van a desempeñar el papel de no escuchar. Intentarán cambiar de tema, sin escuchar al compañero e incluso sin acompañar la conversación.

El otro subgrupo intentará contar un problema, una noticia importante o algo que sea significativo, sin saber la reacción de sus otros compañeros.

Una vez entendido todos los roles a desempeñar, se formarán parejas de distintos grupos los dos integrantes.

Intentarán actuar según el papel que les ha sido asignado (el que cuenta y el que no presta atención).

OBSERVACIONES:

Estableceremos un tiempo para reflexionar sobre los sentimientos de los dos subgrupos: tanto de los que contaban el problema, como de los integrantes del grupo que no escuchaban.



Transformación positiva del conflicto y liderazgo para la gestión de la paz.

“No sé si me gusta más de ti, lo que te diferencia de mí
O lo que tenemos en común.

Te guste o no, me caes bien por ambas cosas.
Lo común me reconforta, lo distinto me estimula”

Joan Manuel Serrat

CONOCER

Aunque hay diversas acepciones de conflicto, en general esta palabra tiene connotaciones negativas y por lo tanto muchos intentan evitarlo, pues se asocia con sentimientos desagradables y con una atmósfera negativa. Esta perspectiva, supone que el enfoque más eficiente para afrontar el conflicto es la eliminación de las fuentes que lo originan, lo cual significaría que si el conflicto surge por la sensación de escasez o de injusticia, la solución sería darle a cada parte lo que cree justo. Esta visión se torna utópica, pues como bien se sabe, cada quien tiene su propia concepción de justicia y nunca ha habido suficiente para todos.

Una segunda perspectiva, considera inevitable el conflicto, teniendo en cuenta las diferencias de personalidad, intereses, necesidades, valores, etc. Desde este supuesto, las estrategias para afrontar el conflicto se centran en reconocerlo cuando aflora y en abordarlo identificando las diferencias para llegar a acuerdos. Una tercera perspectiva no sólo considera que el conflicto es inevitable sino que en ocasiones es necesario fomentarlo con el fin de que surjan nuevas ideas y fuerzas positivas que generen innovación y cambio.

Por esto, no se evalúa el conflicto como bueno o malo sino como funcional, adecuado o productivo. Independientemente de su connotación, se entiende que **el conflicto** es un **proceso interaccional complejo** que se da entre dos o más partes, donde predominan las interacciones antagónicas sobre las de atracción y colaboración; se da siempre **en un contexto espacio-temporal** en cuanto tiene un comienzo, un desarrollo y un desenlace, feliz o desafortunado según la medida en que hayan escalado el malestar y las diferencias entre los involucrados. No obstante, más allá de las circunstancias en que surja, el conflicto sigue una secuencia identificable:

En la **primera fase**, el conflicto está latente; ninguna de las partes lo percibe, pero las diferencias individuales, de grupo o las estructuras organizacionales o sociales han creado el terreno potencial para el conflicto. Cuando una o más de las partes interesadas perciben el conflicto





potencial, se entra a la **segunda fase**, en la cual los individuos toman conciencia de las diferencias y viven una reacción emocional, asociada generalmente al enojo, la frustración, la hostilidad, la ansiedad o el dolor. Durante la **tercera fase**, el conflicto pasa de la conciencia cognitiva y emocional a la acción, y por lo tanto se hace evidente. En este momento los individuos optan por resolverlo o por intensificarlo.

Ese escalamiento del conflicto se hace a través de actuaciones de agresividad, dirigidas a impedir en forma intencional que el otro logre sus objetivos, o de actuaciones que buscan alianzas con terceros para acrecentar la lucha contra la otra parte. La cuarta fase del conflicto se centra en sus resultados y consecuencias.

El conflicto puede ser visto como una fuerza constructiva o destructiva (Deutch, 1999), en general dependiendo de cómo sea manejado y cuáles puedan ser sus resultados. Se debe distinguir "transformación" de términos tales como "resolución", "manejo", "reducción" y "terminación". "Transformación" es más apropiado para nuestro método dado que la expectativa es inducir un cambio de actitud y ofrecer las herramientas necesarias para ambas partes con el fin de aliviar las tensiones y los problemas tal y como se presentan a lo largo del camino hacia la reconciliación. La transformación es un concepto descriptivo de la dinámica del conflicto, al tiempo que es prescriptivo de todos los propósitos que persigue la construcción de soluciones; sugiere una comprensión dinámica del conflicto, en el sentido de que puede moverse en direcciones constructivas o destructivas, e implica reconocer que, con frecuencia, el conflicto no va a desaparecer ni a ser completamente resuelto, pues el proceso de solución no está sujeto a un tiempo específico ni puede ser controlado como quisieran las personas o los grupos; por el contrario, al estar inmerso en una relación, el conflicto es un proceso vivo e imprevisible. Por esto mismo, el conflicto puede ser transformado en algo antes impensado y se convierte entonces en una parte de la vida y no en asunto que debe ser eliminado por ser destructivo e indeseable.

Frente al conflicto, sea cual sea su naturaleza, hay una multiplicidad de posibilidades de reacción, tanto a nivel individual como colectivo, dándose las siguientes actitudes, según se acepte, evite o niegue el conflicto (Vincent, Fisas, 1998):

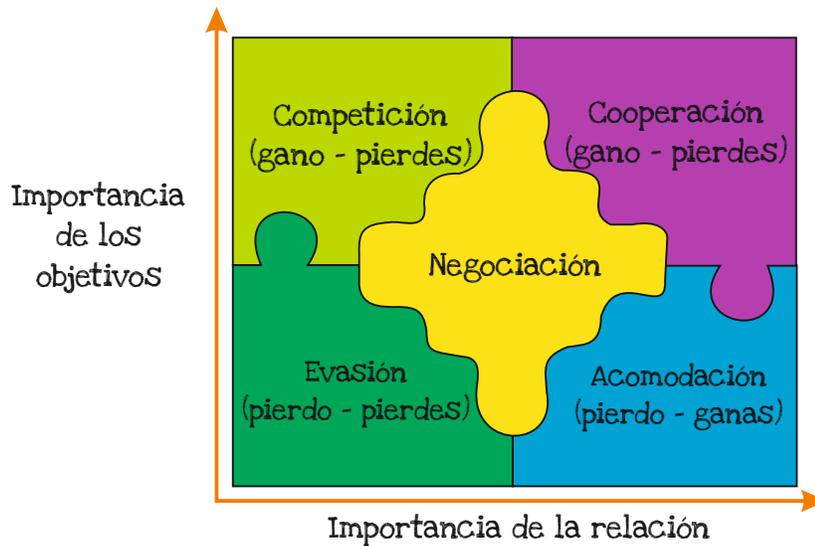
Competición: se reconoce su existencia y se procura sacar provecho del mismo.

Cooperación: se reconoce su existencia y hay voluntad de superarlo.

Evasión: se reconoce su existencia, pero sin deseos de enfrentarse a él.

Acomodación: se reconoce su existencia, pero se opta por no darle respuesta alguna.





Estamos de acuerdo con que la preferencia debe ser que ambas partes en el conflicto encuentren maneras de superarlo SOLOS, educándose en métodos tales como la “**negociación bajo principios**”. Sin embargo, no es fácil para aquellas partes que se encuentran en medio de una disputa que se escala, o con frecuencia justo antes o después de una lucha, tranquilizarse solas y solas.

En muchos casos, se necesita una tercera parte que puede intervenir y ayudar. Dependiendo de la autoridad que se conceda a esta tercera parte, puede decidir por ambas partes (**arbitración**), asistir a las dos para que lleguen a un compromiso (**mediación**), o ofrecer bilateralmente las herramientas y habilidades que los capacitarán para inventar nuevas opciones en conjunto para tratar al problema específico y otros conforme aparecen en el futuro (**facilitación**). El primero es más apropiado cuando se trata de disputas limitadas a un solo asunto y basadas en intereses, el segundo se recomienda cuando se tratan de conflictos complejos impulsados por cuestiones de identidad.

La **mediación** es normalmente un **proceso a corto plazo** que trata de aislar temporalmente los problemas en disputa **con el fin de encontrar opciones, considerar alternativas y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades**. Está más **relacionada con el presente y el futuro** que con el pasado, y está más orientada hacia la forma en que las partes pueden resolver el conflicto y crear un plan, que a las historias personales. La mediación **interviene más sobre las conductas de los actores que sobre la estructura del conflicto**, pero **los cambios psicológicos y conductuales** que logra la mediación pueden capacitar a los actores para abordar mejor el tratamiento estructural del conflicto.





Fases del proceso de mediación para La resolución de conflictos:



Cuando se habla de mediación del conflicto, surge otro protagonista dentro de las dinámicas grupales o colectivas, que lograría encarnar lo que el concepto mediación representa. Y es que ¿cuan importante en el líder cuando de Transformación y resolución del conflicto se trata?

Entendemos por **liderazgo el correcto ejercicio del mando**, que se traduce en satisfacción del grupo de trabajo y de la empresa por haber cumplido con los objetivos encomendados. El **líder** es el **motor de la actividad que se ejerce desde el vértice del mando**, inspirando y estimulando al grupo para cumplir con el trabajo encomendado.

Para mediar, negociar y obtener eficacia en el trabajo en grupo, es importante reconocer que el **líder** debe producir **consenso** mediante un marco de confianza basado en la **unificación de intereses, opiniones y sentimientos de afecto** entre todos los participantes o integrantes del grupo.

1. Características de un Líder

El Líder debe poseer una actitud mental positiva, aceptando obligaciones y responsabilidades como parte de su trabajo. Debe dejar de lado muchos intereses personales. Debe saber determinar lo que se debe hacer, tener deseos de conducir al grupo y estar dispuesto a los sacrificios que el cargo exige. Deberá ser activo, creativo y desarrollar aptitudes para la función que realiza. Tendrá que solucionar situaciones difíciles y aceptar las críticas.

2. Clasificación de los Líderes

a) Autocráticos: Pueden dividirse en tres tipos: estrictos, benevolentes e incompetentes.



Autocrático estricto: es inflexible, no delega autoridad y vigila personalmente las situaciones favorables y desfavorables que puedan afectar al grupo. Organiza personalmente el trabajo y reparte las tareas, fiscaliza el desarrollo de las labores elogiando y reprendiendo.

Autocrático benevolente: es esencialmente tímido y eminentemente inconformista, siempre encuentra "peros" al trabajo que





realizan los integrantes. Responde a lo que los integrantes le piden pero da lo que él estima que es bueno y necesario.

Autocrático incompetente: es el líder que no tiene escrúpulos mientras extorsiona o fanfarronea para obtener lo que desea. Es capaz de cualquier medida que lo favorezca. Cree en la omnipotencia de su autoridad y exige cumplimiento de órdenes en tiempos imposibles de cumplir.

b) Democráticos: Son aquellos que ejecutan después de consultar al grupo, toman las decisiones después de bosquejar con su grupo los planes a largo plazo, elogia, reprende y participa con su grupo como un miembro más sin descuidar la conducción propia del liderazgo. Los líderes democráticos se dividen en auténticos y pseudodemocráticos.



Democráticos auténticos: cumplen con todas las características anteriores: informan y capacitan a su gente, distribuyen el trabajo de acuerdo a habilidades y preferencias de los miembros del equipo, delegan el control en diferentes instancias entre los miembros, garantizan imparcialidad y justicia, desarrollan la solidaridad con canales de comunicación fáciles y expeditos.

Pseudodemocráticos: aunque creen que es bueno cumplir con las características de un democrático, son inseguros, temerosos, desconfiados de la capacidad del grupo al que no se atreve a enseñar a manejar las responsabilidades que el sistema requiere y, por lo tanto, no se atreve a traspasar decisiones riesgosas al grupo.

c) Jefe Laissez-Faire: Es un líder que no resuelve, no toma iniciativa ni orienta al grupo tras los objetivos de su unidad. Es una mera figura decorativa que llegó al cargo por situaciones fortuitas como antigüedad, familiaridad con una autoridad o simplemente se ha sacado de otro cargo y llega a un lugar que no le interesa y no conoce.



SENSIBILIZAR

Tiempo: 3 horas (180 minutos)

Materiales: Video Beam y Computador

Lecturas para la Reflexión:

1. "¿Qué es Dialogar"?
2. "El Arte de Influenciar"
3. "Mirar los Gansos"

Video:

"Claves para Aportar al Cambio en el Trabajo Colectivo"





El conflicto y sus efectos

“Los OJOS del Conflicto”

Objetivos:

1. Promover en los participantes la experiencia de los costos y beneficios –los efectos positivos y negativos- del conflicto, en este caso conflicto de la comunidad.
2. Aportar al desarrollo de habilidades en Negociación de Conflicto y en la Solución de Problemas.
3. Fomentar el análisis y la retroalimentación de los resultados de la negociación y la crisis del conflicto.

Tiempo: 1 hora y media (90 minutos)

Método: trabajo en subgrupos con roles y personificaciones establecidas, para construir consensos y llegar a la solución del conflicto.

Materiales: copias para cada grupo (resumen de los acontecimientos, instrucciones de los papeles e información adicional), rótulos y marbetes en cinco colores para designación de los grupos.

GUÍA:

1. Distribuir a los participantes en cuatro subgrupos. Cada grupo se sienta en una mesa respectiva. A cada subgrupo se le entrega copia de resumen de acontecimientos y sus diferentes papeles como representantes de:

- Grupo 1 – Consejo Académico de la Universidad
- Grupo 2 – Representantes de asociaciones de padres de familia de colegios.
- Grupo 2 – Unión de estudiantes de colegios y universidades
- Grupo 3 – La cámara local de comercio
- Grupo 3 – Representantes de la ciudadanía
- Grupo 4 – La policía
- Grupo 5 – La prensa nacional y local



2. Durante 20 minutos cada grupo analizará sus estrategias para la negociación. Luego se convoca a la primera reunión en la mitad del salón, entre dos (2) representante de cada grupo, todos los demás pasan a ser observadores. Se les permitirá negociar durante unos 10 a 15 minutos, luego se les pide que regresen a sus respectivas mesas para conversar con los colegas; después de esto habrá una segunda ronda de negociación.

3. Después de la última negociación, se realiza una plenaria, para que cada grupo explique sus decisiones de prenegociación y la forma como éstas afectaron el avance de la reunión.

4. Finalmente se reflexiona alrededor de las siguientes preguntas:

-  Quién tenía en mayor poder en la situación y por qué?
-  Resultó algo beneficioso de este conflicto de la comunidad?, en tal caso, cuáles fueron?
-  Qué estrategias, tácticas y maniobras emplearon los diferentes negociadores?
-  Qué les enseñó este juego a los participantes acerca de la resolución de conflicto?

Los retos de la negociación

“La Guerra Nuclear”

Introducción: La percepción humana es selectiva y tendenciosa. Selectiva, porque nunca capta toda la realidad sino parte de ella. Tendenciosa, porque esa selección va de acuerdo con las inclinaciones, tendencias y aprendizajes anteriores de quien percibe una realidad dada. Los juicios se basan en dichas percepciones. Por eso los juicios de los seres humanos son también parciales y están de antemano recargados hacia algún aspecto de la realidad.

Objetivo:

Promover la reflexión en los participantes, acerca de cómo nuestras percepciones y juicios, que se manifiestan individual y grupalmente ante los diferentes conflictos que vivimos, permean la manera como asumimos la solución y negociación ante los mismos.

Tiempo: 1 hora y media (90 minutos)

Método: trabajo en grupos y análisis en plenaria.

Materiales: copia para cada grupo (Resumen de la situación, cuadro de perfiles de personas por grupo), Tarjetas en cartulina, pliegos de papel periódico, papelógrafo o tablero, marcadores y cinta de enmascarar.





GUÍA:

1. **La situación** es: "Orbilandia está convulsionando por una Guerra Nuclear. Ocho personas se encuentran en un refugio antiatómico capaz de conservar solamente cinco (5) personas durante un año de aislamiento. No se conocen otros refugios que hayan resistido al ataque nuclear. **El problema** consiste en decidir, primero de manera individual y luego como resultado de la negociación, las tres (3) personas que deben abandonar el refugio, a fin de que las otras cinco (5) puedan sobrevivir".

2. El grupo grande se divide en seis (6) subgrupos y éstos trabajan por separado ya que a cada subgrupo se le ha ocultado de manera intencional un aspecto de la información total respecto a las personas que estarían en el refugio. Solo el grupo uno (1) tiene toda la información. Cada grupo debe discutir los pros y los contras, y después colocar un SI delante las personas que el grupo ha decidido dejar, y un NO delante de las que ha decidido obligar a abandonar el refugio".

1. Al final se recogen todos los resultados, se escriben en el tablero y se realiza una discusión sobre los prejuicios que los seres humanos abrigamos en nuestras decisiones.

Liderazgo para la transformación del conflicto

"Perdidos en el Mar"

Introducción:

Objetivo:

Comprobar de la mano de los participantes cómo cuando se trabaja por consenso y bajo la orientación de un buen líder, fácilmente se produce sinergia y los resultados del grupo son óptimos.

Tiempo: 1 hora y media (90 minutos)

Método: Lluvia de ideas individual, trabajo en subgrupos y plenaria de conclusiones.

Materiales: copia para cada grupo (hoja de trabajo individual, hoja de trabajo colectivo, hoja de soluciones), Tarjetas en cartulina, pliegos de papel periódico, papelógrafo o tablero, marcadores y cinta de enmascarar.





GUÍA:

1. Se divide el grupo en subgrupos de 5 a 7 personas.
2. Se distribuyen las copias de la “Hoja de Trabajo Individual” a cada participante y se pide que cada uno realice el trabajo por duplicado. Durante esta fase cada participante debe trabajar con absoluta independencia de los demás. Pasados 15 minutos se recogen las copias.
3. Se da una breve charla o exposición sobre qué es trabajar buscando el consenso y qué significa sinergia en el grupo. Luego se entrega a los subgrupos la “Hoja de Trabajo Colectivo” y se les pide que trabajen con la mayor seriedad. Pasados 20 minutos se recogen las hojas de trabajo colectivo y se califican.
4. Finalmente el moderador regresa las hojas de trabajo individual, y colectivo y distribuye una copia de la “Hoja de Soluciones” a cada grupo. Se da unos minutos al grupo para hablar de las respuestas y del por qué de las puntuaciones, el moderador analiza los datos y explica las estadísticas y el factor sinergia.
5. Se abre, entonces, un diálogo sobre el ejercicio y sus consecuencias.

HACER

Describir de manera detallada Un Conflicto que haya surgido en la comunidad, barrio, colectivo, institución u agremiación, y del que usted haya hecho parte.

Desarrolle los siguientes aspectos:

1. Características del conflicto.
2. Pautas para la resolución.
3. Se presentó mediación o negociación, ¿por qué?
4. ¿Qué reacción asumió usted ante el conflicto?
5. ¿Qué papel cumplió el líder, y qué tipo de líder era?





EVALUAR



Ahora es necesario conocer qué piensan ustedes sobre lo que aprendimos, por eso por favor respondan las preguntas que se encuentran a continuación:

PREGUNTAS	RESPUESTAS
Defina Conflicto.	
Cómo entiende el concepto de Transformación del Conflicto? Cuáles son los pasos de la Mediación para la Resolución del Conflicto?, cómo los entiende?	
Cuál sería el Tipo de Líder ideal para general las condiciones de Mediación para la Resolución de Conflictos?, Justifique su respuesta.	
Observaciones Generales del Taller : (por favor escriba su opinión, estas son importantes para nuestra amiga Paz)	





Herramientas para multiplicar

Mirar los Gansos

“El próximo otoño, cuando veas los Gansos dirigiéndose hacia el sur para el invierno, fíjate que vuelan formando una “V”. Tal vez te interese saber lo que la ciencia ha descubierto acerca del por qué vuelan en esa forma. Se ha comprobado que cuando cada pájaro bate sus alas, produce un movimiento en el aire que ayuda al pájaro que va detrás de él. Volando en “V”, la bandada completa aumenta por lo menos un 71% más de su poder que si cada pájaro volara solo”.

“Cada vez que un Ganso se sale de la formación siente inmediatamente la resistencia del aire, se da cuenta de la dificultad de hacerlo solo y rápidamente regresa a su formación para beneficiarse del poder del compañero que va adelante”.

“Cuando un líder de los Gansos de cansa, se pasa a uno de los puestos de atrás y otro Ganso toma su lugar”. Obtenemos mejores resultados si tomamos turnos haciendo los trabajos más difíciles. “Los Gansos que van detrás Graznan (producen sonido propio de ellos para alentar a los que van adelante a mantener la velocidad)”. Una palabra de aliento produce grandes beneficios.

“Finalmente, cuando un Ganso se enferma o cae herido por un disparo, otros dos Gansos se salen de la formación y lo siguen para ayudarlo y protegerlo. Se quedan acompañándolo hasta que esté nuevamente en condiciones de volar o hasta que muere y sólo entonces los dos acompañantes vuelven a su bandada o se unen a otro grupo”.

Si nosotros tuviéramos la inteligencia de un Ganso nos mantendríamos con aquellos que se dirigen en nuestra misma dirección. Si tuviéramos la inteligencia de un Ganso nos mantendríamos uno al lado del otro apoyándonos y acompañándonos. Las personas que comparten una dirección común y tienen sentido de comunidad pueden llegar a donde desean más fácil y rápidamente porque van ayudándose mutuamente.

Al leer una y otra vez esta reflexión, siento la tentación de parafrasear las palabras de Jesús “Mirad los Gansos, no van ala Universidad, ni pretenden ser Cristianos, pero aún ni Salomón con toda su sabiduría se porto como uno de ellos”. (MT. 6, 29).





Este poema, puede servir para invitar a una reflexión sobre comunicación y negociación:

Yo Soy yo, tu eres tú.
Yo no vine a este mundo a
cumplir tus expectativas.
Tu no viniste a este mundo a
cumplir mis expectativas.
Si coincidimos, qué hermoso!
Y si no, no hay nada que hacer,
porque yo Soy yo, y tu eres tú.

Por Fritz Pearks.

Los ojos de asombro



Probablemente muchos de ustedes ya hayan compartido la imagen que copiamos a continuación o simplemente navegando por internet o leyendo un libro. Nos sirve como ejemplo práctico a lo que trabajamos en comunicación y conflicto. ¿Qué ven en esta imagen? ¿Una joven apuesta o una anciana? ¿no todos tenemos la misma visión, de una misma y única imagen. Muchos ven a la joven dama con actitud altiva. Otros, la anciana.

Puede usar esta imagen para un taller que quiera hacer con su comunidad, círculo, o grupo. En un primer instante suelen generarse discusiones, cada uno defendiendo lo que está viendo. Después de un período de comunicación inútil, una u otra persona señalará **el collar de la dama, mientras que otro afirmaría: "No, ¡esa es la boca de la anciana!"**

El análisis de esta imagen nos demuestra claramente que dos personas pueden mirar lo mismo, disentir, y sin embargo estar ambas en lo cierto. Pero sólo lo descubriremos cuando nos tomemos el trabajo de intentar ponernos en lugar del otro, la otra y entender por qué está viendo algo diferente... tratar de ver con sus ojos. Allí lograremos el entendimiento: a través de una comunicación calma, respetuosa y específica cada persona percibirá finalmente el punto de vista del otro.





Referencias

Corredor, B & Hernández, L. (2008). Procesos observacionales III. Notas Universitarias. Universidad de Ibagué.

Satir, V. (1998). Relaciones humanas en el núcleo familiar. México: Pax – México.

Escuela de comunicación no violenta. (2012). Obtenido de <http://www.comunicacionnoviolenta.com> el 3 de julio de 2012.

Rosenberg, M. (2006). Comunicación no violenta. Un lenguaje de vida. Gran Aldea Editores. En: <http://starviewer.wordpress.com/2011/06/25/comunicacion-no-violenta-un-lenguaje-de-vida-relacionado-con-tus-valores-cnvc/>

Sesión II

Ury, W. (1997). ¡Supere el No! Colombia: Norma.

Fischer, R., Ury, W. & Patton, B. (1995). Sí! de acuerdo! Cómo Negociar sin Ceder. Colombia: Norma.

Christopher, E. & Smith, L. (1992). El Juego de la Negociación: Manual de Entrenamiento. Colombia: Legis.

Prada, J. R. (1993). Psicología de los Grupos. Tercera Edición. Colombia: Indo – American Press Service.

Universidad Externado de Colombia y Dirección de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia. (2002). Proceso de Mediación y Habilidades del Mediador. Secretaría de Gobierno, Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Pag, 1 – 40.

Morales, I. & De Paz, A. (2003). Las Doce Destrezas de la Resolución del Conflictos. Tomado de www.crnhq.org. Pag, 1 - 26

Viveros, J. A. (2003). Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflicto. Textos de Capacitación. Ejes para la Acción Sindical. Pag, 1 – 17.

Kaufman, E. (2008). Diplomacia Ciudadana: Talleres Innovadores para la Resolución de Conflictos. Latin American Studies Center, Issues in Culture, Democracy and Development 4. Pag, 1 – 80.





¿Quiénes desarrollan el diplomado?

Corporación Manigua “Tejiendo Amazonía por la vida” es una organización que cultiva el cuidado de la vida digna y del ambiente, fortalece las capacidades y valores de las comunidades para la defensa de los derechos y la construcción de una cultura de paz duradera, actuando con transparencia, neutralidad y equidad en el territorio amazónico.

Corpomanigua ha venido cooperando en procesos psicosociales, de seguridad alimentaria y gestión del riesgo a través de tres líneas de trabajo: Infancia; seguridad Alimentaria y equidad y perspectiva de género con Comunidades étnicas, campesinas y urbanas, que han sido afectadas por la violencia y viven situaciones que los y las ponen en alta vulnerabilidad.

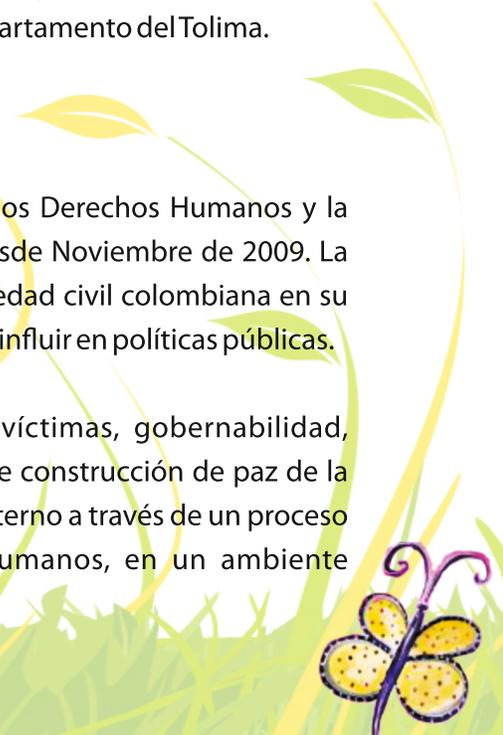
Universidad de Ibagué, su facultad de Humanidades, Artes y Ciencias sociales; desde el grupo de investigación GESS - Educación, Salud y Sociedad, que cuenta con varios años de experiencia en la dirección de investigaciones y proyectos sobre diversos temas relacionados con la educación, la salud mental, la calidad de vida, organización y el género. El Grupo de Investigación GESS cuenta con la experiencia de trabajos previos con mujeres en el Departamento del Tolima, entre el trabajo y la experiencia de género ha acompañado:

-La representación institucional en la Mesa Departamental para la implementación de la Ley 1257 de 2008 de no Violencia contra las Mujeres. La coordinación del Diplomado: Gestión Social con Énfasis en Política Pública y Equidad de Género. El Proceso de Formulación Participativa de la Política de Mujer y Género del Departamento del Tolima, y fortalecimiento de los Consejos Comunitarios de Mujeres en el Departamento. Y ha trabajado en los lineamientos generales, teóricos, metodológicos para el montaje del Observatorio de Asuntos de Género del Tolima, y el apoyo al funcionamiento del Comité Técnico Consultivo Intersectorial en Asuntos de Género en el Departamento del Tolima.

Con la cooperación de:

Fos-Colombia “Fondo para la Sociedad Civil Colombiana por la Paz, los Derechos Humanos y la Democracia” hace parte de las actividades de Forum Syd Colombia desde Noviembre de 2009. La misión del fondo es fortalecer y apoyar a las organizaciones de la sociedad civil colombiana en su capacidad de participar, presentar propuestas, transformar estructuras e influir en políticas públicas.

Con un foco especial en organizaciones que trabajan con paz, víctimas, gobernabilidad, mujeres/género y derechos humanos. Busca fortalecer las iniciativas de construcción de paz de la sociedad civil, dirigidas a una solución negociada al conflicto armado interno a través de un proceso participativo, y un fortalecimiento al respeto de los derechos humanos, en un ambiente caracterizado por la gobernabilidad democrática y el estado de derecho.



Para la Cátedra de Historia

Hace unos quince mil millones de años, según dicen los entendidos, un huevo incandescente estalló en medio de la nada y dio nacimiento a los cielos y a las estrellas y a los mundos.

Hace unos cuatro mil o cuatro mil quinientos millones de años, año más, año menos, la primera célula bebió el caldo del mar, y le gustó, y se duplicó para tener a quién convidar el trago.

Hace unos dos millones de años, la mujer y el hombre, casi monos, se irguieron sobre sus patas y alzaron los brazos y se abrazaron y se entraron, y por primera vez tuvieron la alegría y el pánico de verse, cara a cara, mientras estaban en eso.

Hace unos cuatrocientos cincuenta mil años, la mujer y el hombre frotaron dos piedras y encendieron el primer fuego, que los ayudó a defenderse del invierno.

Hace unos trescientos mil años, la mujer y el hombre se dijeron las primeras palabras y creyeron que podían entenderse.

Y en eso estamos, todavía: queriendo ser dos, muertos de miedo, muertos de frío, buscando palabras.

Eduardo Galeano

Invitan:

**Universidad
de Ibagué**
Comprometidos con el desarrollo regional

**CorpoManigua**
TEJIENDO AMAZONIA POR LA VIDA



Con la cooperación de:

FOS-Colombia

Fondo para la Sociedad Civil Colombiana por la Paz,
los Derechos Humanos y la Democracia
Forum Syd

