

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Formación de docentes en temas de paz

HERRAMIENTAS
PARA DOCENTES

Secundaria • Bachillerato



OEI

 **Cooperación
Española**



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN

Formación de docentes en temas de paz

HERRAMIENTAS PARA DOCENTES

Secundaria • Bachillerato

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

SECRETARIO GENERAL	Mariano Jabonero Blanco
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO	Andrés Delich
DIRECTOR DE GABINETE DEL SECRETARIO GENERAL	Martín Lorenzo Demilio
REPRESENTANTE PERMANENTE DE LA OEI EN MÉXICO	Patricia Aldana Maldonado
COORDINADORA DE EDUCACIÓN	Tamara Díaz Fouz
COORDINADOR DE CONCERTACIÓN Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS DE LA OEI EN MÉXICO	Aldo Blanco Jarvio
BECARIO	Elías David Díaz Francisco

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN GUERRERO

TITULAR DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN GUERRERO **Marcial Rodríguez Saldaña**

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

COORDINADOR GENERAL EN MÉXICO **Miguel Ángel Encinas**



AUTORÍA DEL MODELO Y ASESORÍA ACADÉMICA	Patricia Carbajal Padilla, Red Latinoamericana de Convivencia Escolar y María Cecilia Fierro Evans, Escuela Nacional de Estudios Superiores, ENES León, UNAM
AUTORÍA	Adela Lizardi Arizmendi, Diego Mancilla Devia, Isidora Mena Edwards, María de los Ángeles Alba Olvera, Paloma Ramírez Palacios y Patricia Carbajal Padilla
COORDINACIÓN DE CONTENIDO	Aldo Blanco Jarvio, OEI México
COORDINACIÓN DE INTEGRACIÓN DE MATERIALES	Regina Martínez Parente Zubiría
REVISIÓN	Regina Martínez Parente Zubiría y Aldo Blanco Jarvio, OEI México
SEGUIMIENTO Y AJUSTES	Aldo Blanco Jarvio y Elías David Díaz Francisco, OEI México
CORRECCIÓN DE ESTILO	Bárbara Lara Ramírez y Samantha Acosta, La Hoja en Blanco. Creatividad Editorial.
DISEÑO GRÁFICO EDITORIAL	Alberto Nava y Omar Saldívar, La Hoja en Blanco. Creatividad Editorial
FORMACIÓN	Alberto Nava, La Hoja en Blanco. Creatividad Editorial
ILUSTRACIÓN DE PORTADA	Omar Saldívar, La Hoja en Blanco. Creatividad Editorial

Segunda edición: mayo de 2022 © D. R. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)
© D. R. Gobierno del Estado de Guerrero/ Secretaría de Educación Guerrero
© D. R. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

Se autoriza la reproducción parcial o total del contenido siempre
y cuando se cite puntualmente la fuente y se dé crédito de las imágenes.

Impreso en México

Printed in Mexico

Índice

05 Presentación

07 Prólogo

09 Modelo de convivencia para construir una paz duradera en las escuelas

23 Habilidades socioemocionales

Ficha 16. ¿Por qué educar en lo social, afectivo y ético en la escuela?, **25**

Ficha 17. Aprendiendo a debatir ideas en conflicto, **28**

Ficha 18. Paso a paso para realizar un debate en el aula, **32**

Ficha 19. Dilemas morales, **35**

Ficha 20. El dilema de Juan, **39**

Ficha 21. Lenguajes mudos, **42**

Ficha 22. Lo que doy y lo que das, **45**

Ficha 23. Mirando como miro, **47**

Ficha 24. Mirando mis emociones, valores y acciones, **50**

Ficha 25. Pensamiento, emoción y acción, **54**

Ficha 26. Valores y proyecto de vida, **59**

Ficha 27. Dejemos de molestarnos, **62**

Ficha 28. ¡Siento rabia por no reconocer la rabia!, **64**

Ficha 29. Para lograr una buena comunicación con hijos e hijas, **66**

Ficha 30. Aprendiendo acerca de la autoestima de nuestros hijos e hijas, **69**

Ficha 31. La comunicación en la familia, **72**

75 Mediación de adultos

Ficha 32. La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera, **76**

Ficha 33. ¿Cuáles son los daños que hay que reparar?, **81**

Ficha 34. ¿Hemos preparado al grupo para los conflictos?, **84**

- Ficha 35. Aprendiendo a resolver conflictos en la escuela, **88**
Ficha 36. Contemos el final de la historia... desde la mediación, **91**
Ficha 37. De la reflexión a la acción... impulsando la mediación en la escuela, **94**
Ficha 38. ¿Qué tal soy como mediador de conflictos? Autoanálisis, **98**

101 Mediación entre pares

- Ficha 39. La mediación, alternativa ante los conflictos, **102**
Ficha 40. Construyendo puentes a través de la mediación, **105**
Ficha 41. Los primeros cimientos para la mediación entre pares, **108**
Ficha 42. La unión hace la fuerza... conformando el equipo de mediación, **111**
Ficha 43. Antes de mediar, ¡calentemos motores!, **114**
Ficha 44. ¡En sus marcas, listos... a mediar!, **117**

121 Círculos de paz

- Ficha 45. Asesores contra la violencia, **122**
Ficha 46. Formas de comunicarnos, **124**
Ficha 47. Condiciones institucionales, ¿ayudan o perjudican?, **127**
Ficha 48. ¿Qué son los círculos de paz?, **131**
Ficha 49. Círculos para conocerse y formar comunidad, **134**
Ficha 50. Círculos para analizar conflictos sociales, **136**
Ficha 51. Círculos para resolver situaciones conflictivas a nivel grupal, **139**
Ficha 52. ¿Cómo llegamos hasta aquí? Cambios perjudiciales en la comunidad, **142**
Ficha 53. Círculos de restauración enfocados a resolver situaciones de violencia, **145**

Presentación

La Oficina en México de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), el Gobierno del Estado de Guerrero, a través de la Secretaría de Educación Guerrero y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), han sumado esfuerzos para desarrollar la capacitación titulada Formación de Docentes en Temas de Paz en el Estado de Guerrero.

Esta iniciativa parte del reconocimiento de que la violencia se ha posicionado como uno de los grandes problemas a nivel nacional en los últimos años, siendo Guerrero una de las entidades que más se ha visto afectada. Este es un fenómeno que día con día vulnera a más mexicanas y mexicanos, de manera especial a los niños, niñas y adolescentes (NNA) obstaculizando su desarrollo intelectual, afectivo y social. Si bien es la violencia directa la que se hace más visible en las escuelas, sus causas profundas tienen que ver con otras formas de violencia menos evidentes, como son la violencia estructural y la violencia cultural. La escuela se presenta como el espacio de oportunidad para romper con dinámicas de violencia y aprender a establecer relaciones basadas en el respeto mutuo, en el diálogo abierto, el cuidado de los otros y la solidaridad.

Con el fin de contribuir a fortalecer la convivencia pacífica en escuelas secundarias y bachilleratos en el estado de Guerrero, la OEI presenta esta Caja de Herramientas,

la cual toma como base el Modelo de Convivencia para Atender, Prevenir y Erradicar la Violencia Escolar (Carbajal y Fierro, 2020). La idea fundamental de esta propuesta es que las escuelas pueden contribuir de manera decisiva a la construcción de una paz duradera, en la medida en que comprometan esfuerzos orientados a contener las conductas inadecuadas de las y los estudiantes; apoyar a los miembros de la comunidad escolar para el desarrollo de capacidades que les permitan manejar de manera constructiva los conflictos, así como el impulsar la transformación de prácticas pedagógicas y de gestión en favor de la inclusión, la equidad y la participación.

En este cuadernillo se presentan **herramientas para la Resolución de conflictos**, las cuales están orientadas hacia el desarrollo de capacidades de los miembros de la comunidad escolar, para un manejo de los conflictos como oportunidades formativas. Contiene los apartados: Habilidades socioemocionales, Mediación de adultos, Mediación entre pares y Círculos de paz.

Con ediciones como la que presentamos el día de hoy, las instituciones participantes del proyecto refrendamos nuestro compromiso por ofrecer herramientas educativas que reconstruyan y fortalezcan el tejido social mediante la educación para la convivencia y la paz.

Patricia Aldana Maldonado

Representante permanente de la OEI en México



Prólogo

Formación de docentes en temas de paz es una serie de cuadernillos (Contención, Resolución de conflictos y Transformación) inspirado en el Modelo de Convivencia para Atender, Prevenir y Erradicar la Violencia Escolar (Carbajal y Fierro, 2020) el cual fue elaborado para el Taller Formación de Docentes en Temas de Paz en el Estado de Guerrero que se implementó en escuelas de nivel secundaria y bachillerato de dicho estado, entre 2020 y 2021, y que contó con el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), la Secretaría de Educación de Guerrero y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

El material es una herramienta que permite a las escuelas contribuir a la construcción de una paz duradera, en la medida en que se comprometan esfuerzos orientados a contener las conductas inadecuadas del estudiantado; apoyar a la comunidad escolar para el desarrollo de capacidades que les permitan manejar de manera constructiva los conflictos, así como el impulsar la transformación de prácticas pedagógicas y de gestión en favor de la inclusión, la equidad y la participación.

Los cuadernillos se elaboraron pensando en los problemas que enfrenta el personal docente en las aulas en su labor cotidiana. Con un diseño amigable, presenta de manera orgánica y sencilla un innovador modelo de convivencia que busca atender, prevenir y erradicar la violencia escolar, traduciendo exitosamente cada una de estas ideas en diferentes estrategias de fácil aplicación en las aulas, ya sea de manera presencial o virtual. Gracias a la

pertinencia de su contenido, se convirtió en un insumo de gran valor para la capacitación de directores, docentes y personal administrativo en dicho estado.

Como resultado del Taller en Guerrero, tanto el proyecto como la primera edición de los cuadernillos, fueron sometidos a una exhaustiva revisión por parte de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), en Chile, a través del Programa de Apoyo a la Convivencia Escolar (PACES), de la Escuela de Psicología.

Esta segunda edición, que recoge las sugerencias suscritas por la PUCV, se configura como un material de gran valor teórico y práctico para la construcción de una paz duradera, en contextos donde la violencia ha mermado la cohesión social.

Para finalizar, se destaca que esta serie de cuadernillos está enfocada en ser una herramienta para alcanzar la paz duradera, en el entendido de que ésta “propone construir relaciones humanas basadas en la justicia social y la autorrealización humana, lo cual implica erradicar los prejuicios generalizados que justifican la injusticia y la exclusión social. En otras palabras: la paz debe construirse en la cultura y en la estructura, no sólo en la mente humana” (Galtung, 1998).

OEI México

Fierro-Evans, C., y Carbajal-Padilla, P. (2020). *Modelo de Convivencia para Atender, Prevenir y Erradicar la Violencia Escolar*. México: Universidad Iberoamericana-León/Secretaría de Educación de Guanajuato.

Galtung, J. (1998). *Tras la violencia, 3 R: Reconstrucción, Reconciliación, Resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Bilbao: Gernika Gogoratuz.



Modelo de convivencia para construir una paz duradera en las escuelas

Patricia Carbajal y Cecilia Fierro¹

Universidad Iberoamericana Campus León

Poniéndonos de acuerdo sobre algunos conceptos

¿QUÉ PODEMOS ENTENDER POR VIOLENCIA?

En la vida escolar sentimos una fuerte preocupación por los episodios de violencia que se presentan, sea como resultado de situaciones internas de la escuela o derivadas de historias previas de los propios estudiantes y docentes en sus contextos de referencia. En cualquiera de los casos, es necesario aumentar nuestra comprensión sobre este fenómeno, pues tal como dice Johan Galtung (1969), “para construir la paz, es necesario comprender cómo se gesta la violencia”. Este autor desarrolló un esquema gráfico llamado “el triángulo de las violencias”, el cual permite identificar tres tipos de este fenómeno: la violencia directa, la violencia estructural y la violencia cultural, así como la manera en que unas y otras se relacionan:

¹ Síntesis del documento: Carbajal, P y Fierro, C. (2020) *Modelo de Convivencia... op. cit.* México: Universidad Iberoamericana Campus León-Secretaría de Educación de Guanajuato.

Figura 1. Triángulo de las violencias



Fuente: Galtung (1969).

La violencia directa es la que se hace visible a través de los comportamientos de personas o grupos que causan daño o que cometen actos de destrucción contra otras personas o bienes. En estos casos las personas concretas que ejercen la violencia pueden ser rastreadas y localizadas (Galtung, 1988).

Galtung (1988) afirma que detrás de la violencia visible y directa, casi siempre hay una **violencia estructural**, cuya característica fundamental es la desigualdad, la cual se reproduce generación tras generación. Es decir, cuando los recursos son distribuidos en forma desigual, ya sea en el ámbito de la educación, en los servicios de salud, de agua potable, alimentos, u otros, estamos hablando de violencia estructural.

La violencia cultural, por su parte, es el conjunto de creencias, valores y actitudes que legitiman la violencia directa y la violencia estructural. En otras palabras, este tipo de violencia hace que el racismo, el sexismo y la homofobia, entre otros, así como el uso de la violencia hacia determinados grupos de personas, se vean como aceptables y/o racionales. El mecanismo psicológico por el cual la violencia cultural se desarrolla es la interiorización de creencias y valores (Galtung, 1990, 2013), por lo que ésta puede comenzar en cualquier vértice del triángulo formado por la violencia estructural, cultural y directa, y se transmite fácilmente a las otras esquinas del mismo.

Figura 2. Triángulo de las violencias con ejemplos



Fuente: Galtung (1969).

En suma, la violencia directa puede considerarse como un evento o una serie de eventos, mientras que la violencia estructural es un proceso constante con sus altibajos. Por su parte, la violencia cultural es persistente, dado el profundo enraizamiento de formas de ver el mundo, de entender las relaciones sociales e interpersonales y de valorar la diversidad humana (Galtung, 2013). Por esta razón, las transformaciones culturales en favor de una cultura de paz, se producen con mucha lentitud, ya que las creencias, **los prejuicios, los estereotipos se adquieren desde muy temprana edad en la vida familiar y escolar** y están asociados a formas de comportamiento que expresan ciertas actitudes, las cuales se repiten de manera constante.

PAZ EFÍMERA Y PAZ DURADERA

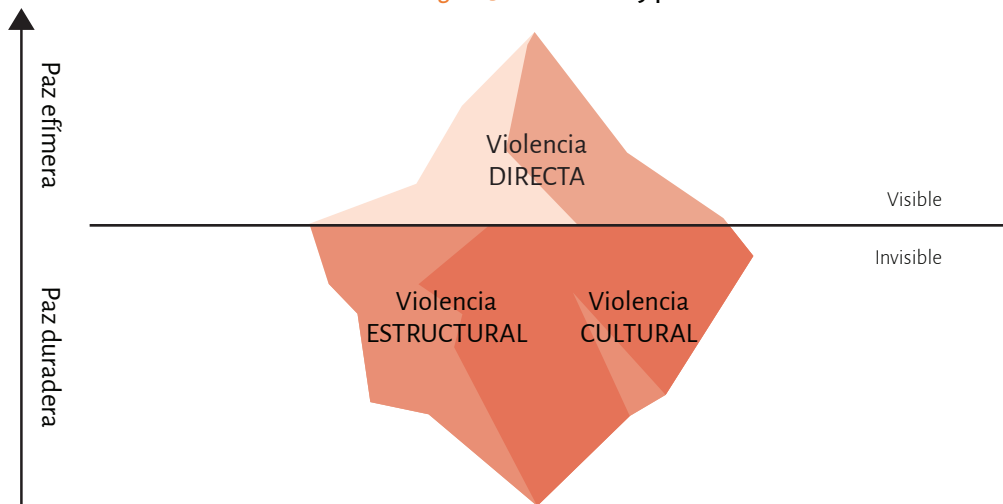
Todos hemos tenido la experiencia de ver situaciones de violencia en las cuales, a pesar de que se imponen medidas de control, poco después regresan. Ya se trate de manifestaciones en las que hay un uso de violencia o, en caso de las escuelas, cuando a pesar de imponer sanciones ante situaciones de violencia que se presentaron, se repiten de nuevo en cuanto la autoridad desaparece. ¿Por qué resultan pasajeros estos esfuerzos de “imponer” la paz?

Johan Galtung (1969), reflexionando sobre este fenómeno, propuso los conceptos de *paz negativa o efímera* y *paz positiva o duradera* para ayudar a comprender distintas formas de hacer frente a la violencia directa, a la violencia estructural y/o a la violencia cultural.

El concepto de *paz negativa* alude a los esfuerzos por promover la ausencia de violencia directa o alguna de sus manifestaciones —ya se trate de agresiones físicas o verbales y/o las distintas formas de abuso físico o psicológico—, pero sin atender las causas que la generan, las cuales frecuentemente pueden tener su origen en la violencia estructural o en la violencia cultural.

En cambio, la *paz positiva* implica no solamente contener la violencia directa, sino también eliminar la estructural, ejercida mediante la exclusión y la distribución inequitativa del poder y de los recursos. Asimismo, construir una paz positiva lleva a cuestionar y a erradicar la violencia cultural, es decir las creencias que justifican la violencia estructural y la violencia directa. Se considera a la *paz positiva como paz duradera* porque al resolver las causas estructurales y culturales que generan y justifican la violencia directa, la paz se consolida y se hace sostenible. La paz duradera implica, además, construir relaciones solidarias, equitativas, basadas en el respeto mutuo y la corresponsabilidad, lo cual implica erradicar los prejuicios generalizados que justifican la injusticia y la exclusión social.

Figura 3. Paz efímera y paz duradera



La imagen de un *iceberg* permite representar la parte visible de la violencia, esto es, la violencia directa, que es la más evidente y la que más preocupa a los docentes, directivos y autoridades educativas. Asimismo, muestra cómo es que tanto la violencia estructural, como la cultural, por estar naturalizadas, son prácticamente invisibles a pesar de que en ellas están las raíces profundas y ocultas de la violencia directa. Para construir una paz duradera se requiere ir al fondo del *iceberg*.

LA CONVIVENCIA ESCOLAR TAMBIÉN PUEDE ENTENDERSE COMO CONSTRUIR UNA PAZ DURADERA EN LAS ESCUELAS

Pensando en la vida de nuestras escuelas, los conceptos de paz negativa y paz positiva de Johan Galtung, antes expuestos, nos ayudarán a identificar dos grandes polos en un continuo, cuyos extremos reflejan dos visiones distintas de la convivencia escolar: la convivencia como paz efímera y la convivencia como paz duradera.

- **Convivencia como paz efímera:** Cuando las escuelas se enfocan únicamente en contener los comportamientos agresivos de los estudiantes, básicamente por medio de la vigilancia por parte de las autoridades y/o la aplicación de reglamentos escolares con una orientación centrada en las sanciones, en realidad se está trabajando por una paz efímera, ya que estas medidas solamente darán resultados mientras esté presente la autoridad que vigila o que impone las normas y sanciones.
- **Convivencia como paz duradera:** Las escuelas que orientan sus esfuerzos no solamente en controlar los comportamientos agresivos de los estudiantes y en atender los problemas inmediatos, sino que van más allá al apoyar los procesos académicos de los alumnos, desarrollar la confianza entre ellos y los docentes, abrir espacios de diálogo y de participación en la comunidad escolar, están trabajando por **construir una paz duradera en sus escuelas.**

Sin embargo, construir la paz duradera **no significa que desaparecen los conflictos**, los cuales son inherentes a la vida escolar y social en general, sino que **se abordan de una manera constructiva**. Siendo que los conflictos son inevitables en las relaciones humanas, las escuelas y las aulas también

son espacios donde constantemente se presentan situaciones conflictivas. De ahí que un elemento importante de consideración es la distinción entre conflicto y violencia.

CONFLICTO Y VIOLENCIA

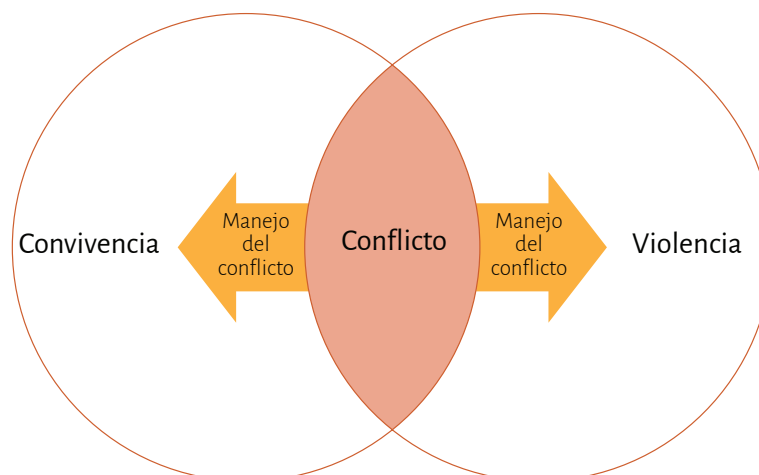
En la vida social es muy frecuente confundir conflicto con violencia. Se piensa que **todo conflicto conduce necesariamente a la violencia o que el conflicto es en sí mismo una forma de violencia**. Esta manera de entender el conflicto como sinónimo de violencia, ignora que se trata de un fenómeno presente en cualquier espacio de interacción humana, y que no necesariamente desemboca en violencia. Por lo tanto, podemos afirmar que los conflictos son inherentes a las relaciones humanas.

Cuando los conflictos se abordan de una manera adecuada, es posible llegar a una resolución no violenta de éstos. Sin embargo, cuando se enfrentan de una forma inadecuada, tarde o temprano darán lugar a formas de violencia directa.

El manejo constructivo de los conflictos puede llevar a la transformación de las relaciones sociales, así como a la convivencia entendida como la construcción de una paz duradera.

Parra (2016) decía que por *conflicto* entendemos todas aquellas situaciones en las que se presenta oposición en las percepciones, intereses, necesidades y/o valores entre las personas, grupos o Estados en relación con un objeto o idea en disputa.

Figura 4. Manejo del conflicto



TRES FORMAS DE ABORDAR LOS CONFLICTOS ESCOLARES

Una investigadora interesada en el análisis de los conflictos escolares identificó tres maneras distintas de abordarlos, cada una de las cuales ofrece mayores o menores oportunidades para construir una paz duradera en las escuelas (Bickmore, 2011). A continuación nos referimos a cada una de ellas:

Primer nivel: Contención

La contención es una intervención que se orienta básicamente al **control de comportamientos de los estudiantes**, ya se trate de interrupciones, de indisciplinas o de comportamientos violentos. Se espera desalentar la reincidencia de este tipo de comportamientos. La contención también incluye estrategias de vigilancia, como son la revisión de mochilas, la colocación de cámaras de seguridad y/o la supervisión de distintos espacios escolares.

Sin embargo, hay otro tipo de contención que se conoce como **formativa** (Bickmore, 2011), cuando los recursos utilizados para detener las conductas de los alumnos se orientan a la autorregulación y a la explicación sobre el sentido de las normas. Por autorregulación se entiende el dominio que el sujeto ejerce sobre sí mismo, controlando su comportamiento en función de las necesidades y acuerdos sociales vigentes (Fierro, Carbajal y Martínez-Parente, 2010).

Segundo Nivel: Resolución de conflictos

Este nivel tiene un carácter más amplio, ya que contempla estrategias de manejo de conflictos mediante el **diálogo y la resolución pacífica de los desacuerdos**, en lugar de una salida centrada principalmente en la sanción. Esto facilita el desarrollo de habilidades, es decir, la puesta en práctica de capacidades que permiten modificar la manera de interpretar situaciones de relación con otras personas en la vida cotidiana. Estas habilidades favorecen la utilización de estrategias para manejar los conflictos de manera constructiva.

Para ello contempla estrategias muy diversas, como la elaboración participativa de las normas, con la finalidad de encontrar el sentido de las mismas o el favorecer momentos para dialogar los conflictos interpersonales

en el grupo clase, cuando se presentan diferencias entre las necesidades e intereses de unos y otros.

Tercer Nivel: Transformación de prácticas pedagógicas y de gestión

Este último nivel alude a un tipo de intervenciones de mayor envergadura, ya que se modifican prácticas pedagógicas y de gestión en favor de crear las condiciones para que todos los estudiantes se sientan valorados, incluidos y puedan progresar en sus aprendizajes.

Igualmente, este nivel tiene mayor alcance que los dos anteriores, ya que contempla estrategias que se dirigen a construir una comunidad solidaria y respetuosa en el aula y en la escuela; promover el acceso equitativo de todos los estudiantes al conocimiento, así como al permitir que se expresen y participen en la toma de decisiones sobre asuntos de interés para ellos. Entre otras prácticas que promueve están: debates y discusiones en clase alrededor de dilemas y temas controvertidos, lo que permite a los estudiantes desarrollar herramientas y capacidades de pensamiento crítico y a la vez ejercitar formas de participación democrática.

Figura 5. Tres formas de abordar los conflictos escolares



Cuadro 1. Contención

NIVEL DE CONTENCIÓN Respuesta inmediata ante situaciones que alteran la convivencia escolar	
Tipo de faltas	Estrategias de contención
Delitos: portación de armas, compra-venta de sustancias tóxicas y otros.	Aplicación de Reglamentos + Protocolos diferenciados + Intervenciones formativas
Faltas graves: acoso, cyberbullying, violencias esporádicas, vandalismo y otros.	Aplicación de Reglamentos + Protocolos diferenciados + Intervenciones formativas.
Faltas leves: situaciones conflictivas que son producto de <i>disrupciones, indisciplinas</i> , así como <i>conflictos entre estudiantes</i> que, si bien, alteran el orden del aula o de la escuela, no son considerados como violencia.	Aplicación de Reglamentos + Intervenciones formativas

Cuadro 2. Resolución de conflictos

NIVEL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Desarrollo de capacidades para un manejo constructivo de los conflictos dirigidos a la comunidad escolar, a partir de la implementación de estrategias de formación	
Estrategia de Formación	Descripción
1. Desarrollo de habilidades socioemocionales y comunicativas	Las habilidades socioemocionales son capacidades y recursos que permiten a las personas “entender y regular sus emociones, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones responsables y definir y alcanzar metas personales” (SEP, 2015).
2. Mediación	Este enfoque supone una guía por una tercera persona neutral y aceptada por las partes para fungir como mediador, privilegiando el diálogo, la negociación y la toma de acuerdos entre las partes en conflicto.
<ul style="list-style-type: none"> • Mediación de adultos 	En este tipo de mediación, los estudiantes en conflicto proponen posibles soluciones, y el adulto media entre ellos para llegar a un acuerdo que satisfaga a las partes involucradas.
<ul style="list-style-type: none"> • Mediación entre pares (compañeros) 	Consiste en que estudiantes, previamente formados en las habilidades mencionadas en el punto anterior, fungen como mediadores de conflictos entre sus compañeros.

Cuadro 2. Resolución de conflictos (continuación)

<p>3. Círculos de paz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Círculos para conversar • Círculos para resolver conflictos involucrando al grupo-aula 	<p>Forman parte del enfoque restaurativo, el cual promueve la deliberación colectiva enfocada a comprender las causas que desencadenaron un conflicto, a identificar alternativas para la reparación del daño, así como a facilitar la reinserción al grupo de quienes han sufrido y/o ejercido violencia.</p> <p>Se trata de espacios que promueven un diálogo informal entre los estudiantes a propósito de cualquier tema de clase o de interés del grupo, con el propósito de crear confianza y de practicar distintas habilidades comunicativas y socio-emocionales.</p> <p>Se trata de una estrategia de reparación daño causado al tejido social de la comunidad-aula, después de que se ha presentado un conflicto, a partir de la reintegración del ofensor, del acompañamiento al ofendido y de la participación de los miembros de la comunidad como 'un todo' que ha sido afectado por esa situación.</p>
--	---

Cuadro 3. Transformación

<p align="center">NIVEL DE TRANSFORMACIÓN DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS Y DE GESTIÓN: Entendemos por Transformación el conjunto de intervenciones que implican la modificación de prácticas pedagógicas y de gestión, orientadas a crear condiciones para la construcción de una paz duradera que involucre a toda la comunidad educativa. Esto significa asegurar que todos y cada uno de los estudiantes se sienta valorado, incluido, pueda progresar en sus aprendizajes y participar en asuntos de la vida escolar que les conciernen.</p>	
Dimensiones de la convivencia escolar	Descripción
Inclusión	Se orienta a reconocer las diversas necesidades e identidades de los estudiantes, con el propósito de crear comunidad en el grupo de clase y la escuela.
Equidad	Se orienta a construir oportunidades de acceso al conocimiento basadas en altas expectativas sobre el potencial de aprendizaje de todos los estudiantes, así como el andamiaje necesario para asegurar que cada uno de ellos, especialmente quienes enfrentan mayor rezago académico, puedan aprender.
Participación	Se orienta a fortalecer el protagonismo de los estudiantes para expresar su propia voz en asuntos que les atañen a nivel individual y colectivo.

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Carbajal (2016).

MODELO DE CONVIVENCIA PARA CONSTRUIR UNA PAZ DURADERA EN LAS ESCUELAS

Llegamos al momento de recapitular e integrar todo lo expuesto hasta aquí en un modelo teórico que permita de manera efectiva reducir los niveles de violencia a la vez que construir la convivencia, entendida como una paz duradera entre los miembros de la comunidad escolar.

Figura 6. Modelo de convivencia para atender, prevenir y erradicar la violencia escolar



BIBLIOGRAFÍA

- Bickmore, K. (2011). Keeping, making and building peace in school. *Social Education*, 75(1), 40-44.
- Carbajal, P. y Fierro, C. (2020). Modelo de Convivencia para Atender, Prevenir y Erradicar la Violencia Escolar. México: Universidad Iberoamericana León-Secretaría de Educación de Guanajuato.
- Carbajal, P. (2016). Educación para una convivencia democrática en las aulas. Tres dimensiones pedagógicas para su análisis. En N. Tello y A. Furlán (eds.). *Violencia Escolar: aportes para la comprensión de su complejidad*. México: UNAM/SUIVE, pp. 52-81.
- Fierro, C., Carbajal, P., y Martínez-Parente, R. (2010). *Ojos que sí ven. Casos para reflexionar sobre la convivencia en la escuela*. México: Ediciones SM (Serie Convivencia Escolar).
- Galtung, J. (1969). Violence, Peace, and Peace Research. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167-191.
- Galtung, J. (1988). *Sobre la Paz*. Barcelona: Ed. Fontamara
- Galtung, J. (1990). Cultural Violence. *Journal of Peace Research*, 27(3), 291-305.
- Galtung, J. (2013). Conflict Transformation by Peaceful Means (The Transcend Method). En J. Galtung y D. Fischer. *Johan Galtung, pioneer of peace research* (pp. 59-70). Heidelberg, New York, Dordrecht, London: Springer.
- Parra, L. (2016). Transformación creativa de los conflictos. En Victoria Ocejo y Ana Paula Hernández (coords.) *Derechos humanos y educación para la paz*. Universidad Iberoamericana, A. C.
- SEP (2015). *Programa ConstruyeT*. <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/programa-construye-t-4598>

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES



FICHA 16 HABILIDADES SOCIOAFECTIVAS

Secundaria • Bachillerato

¿Por qué educar en lo social, afectivo y ético en la escuela?



OBJETIVO: conocer los principales argumentos que proponen diversos autores y estudios con respecto a la necesidad de educar en lo social, afectivo y ético en las escuelas.

DURACIÓN: 40 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.



SUGERENCIAS: la finalidad de esta guía de reflexión es generar autoaprendizaje, por lo que puede entregarse o sugerirse en cualquier momento. Busque la instancia para compartir sus reflexiones con los demás colegas o equipo directivo.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: escuela.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente y directivo.

INTRODUCCIÓN

La educación socioafectiva es aquella que permite potenciar el desarrollo social, ético y emocional a partir de la interacción social, con valores deseados y permite desarrollar habilidades necesarias para reconocer y controlar las propias emociones, así como para demostrar afecto y preocupación por los demás, esta educación forma parte esencial de los esfuerzos educativos de las escuelas de hoy. La situación sociocultural, política y económica del siglo XXI exige personas que puedan desenvolverse fluidamente en diversos contextos interpersonales, que sean adaptables y creativas, y que puedan razonar críticamente al tomar decisiones. Estas competencias se desarrollan con mayor facilidad cuando las escuelas diseñan y gestionan sistemáticamente las instancias que planean los procesos de enseñanza-aprendizaje necesarios para llevarlas a su máximo potencial.

DESARROLLO

1. Lea los siguientes fragmentos del texto “¿Por qué educar lo social, afectivo y ético en la escuela?”.

A. INTRODUCCIÓN

La educación en habilidades socioafectivas y la educación en habilidades éticas que permita discernir entre lo correcto e incorrecto, por medio de la razón y la reflexión, es un proceso educativo intencionado y sistemático que permite la interacción social en el marco de una cultura deseada y de los valores que se estiman. Mejorar la convivencia requiere no sólo organizarla y establecer acuerdos, sino también formar en las habilidades socioafectivas y éticas que permitan comportarse dentro de ese marco de convivencia.

Lo que se expone a continuación son argumentos basados en estudios sobre la necesidad de ocuparse de la convivencia escolar y la educación social, afectiva y ética, que han desarrollado distintos autores.

B. LA NECESIDAD DE PREPARAR A LAS Y LOS ESTUDIANTES PARA SER PARTE DE UNA CIUDADANÍA responsable, ética, solidaria, no-violenta, sana y productiva ha sido establecida en numerosas ocasiones. Tedesco (2000) da cuenta de la reorganización de las sociedades que se está enfrentando en la actualidad, tanto desde lo económico y político, como desde lo social y la crisis subjetiva (del sujeto) que eso conlleva. Las familias están sometidas a presiones económicas y sociales, y las niñas y los niños están expuestos a un mundo complejo, con fácil acceso a múltiple información a través de los medios, además del contacto social por medio de diversas tecnologías. Por otra parte, las y los educadores de hoy se enfrentan al desafío de formar en ambientes diversos en culturas, razas, etnias, lenguas y situación socioeconómica (Durlak, Domitrovich, Weissberg & Gullotta, 2015).

El informe Delors (1996) de la UNESCO, marco filosófico para las reformas educativas de América Latina y el Caribe, propone cuatro saberes esenciales en los que debe asentarse la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. Claramente, al menos los últimos dos pilares hacen alusión a la formación de personas que sean competentes interpersonal y afectivamente, y capaces de conducirse ética y responsablemente en contextos heterogéneos.

C. DESDE EL ÁMBITO PROFESIONAL Y DE LA INSERCIÓN LABORAL se puede citar, a modo de ejemplo, el informe que hizo el Departamento del Trabajo de Estados Unidos, en el que se identificaron las habilidades que requerirían las personas para hacer frente a las exigencias laborales del siglo XXI. De las 16 competencias, ocho involucran habilidades sociales, afectivas y éticas: capacidad de escucha, toma de decisiones, resolución de problemas, responsabilidad personal, autoestima, sociabilidad, autorregulación/autoconducción y honestidad/integridad (SCANS, 2000). Siguiendo la línea del punto anterior, en relación con los múltiples cambios que está viviendo la sociedad, se entiende que estos exigen a la educación formar para la inserción laboral y la vida (National Research Council, 2012; en Durlak, Domitrovich, Weissberg & Gullotta, 2015).

D. EN LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA Y LA SALUD MENTAL se considera imprescindible esta formación para un óptimo desarrollo integral de las personas. Múltiples estudios han evidenciado la importancia de desarrollar habilidades afectivas, sociales y éticas como forma de prevención de conductas de riesgo y problemas psicosociales, como abuso de sustancias, embarazo adolescente, violencia, delincuencia, y deserción escolar (Durlak et al., 2011; Sklad et al., 2011; Sklad et al., 2012; National Research Council, 2012; act, 2014; en CASEL 2015; Zins, Weissberg, Wang & Walberg, 2004; Greenberg, Weissberg, O'Brien, Zins, Fredericks, Resnik & Elias, 2003). También se ha visto su importancia a la hora de prevenir el desgaste profesional del personal docente y de la violencia física y psicológica (Zins, et al., 2004; Berkowitz & Bier, 2005).

E. POR OTRA PARTE, SE HA EVIDENCIADO A TRAVÉS DE MÚLTIPLES ESTUDIOS el impacto que tiene el aprendizaje socioafectivo y ético, no sólo en la salud mental y el desarrollo psicológico, sino en el mismo aprendizaje y rendimiento académico de las y los estudiantes. En Chile, los resultados de la prueba simce 2014 sugieren que el clima de convivencia escolar es el factor escolar con mayor influencia en los resultados de aprendizaje en lectura y matemáticas (Agencia de Calidad de la Educación, 2015). Como ya se ha planteado, para lograr un clima de convivencia positivo y nutritivo se requiere el desarrollo de una serie de competencias socioemocionales y éticas (Arón, Milicic, Sánchez & Subercaseaux, 2017).

2. Reflexione en torno a las siguientes preguntas:

- ¿De qué manera estoy promoviendo la formación en lo social, afectivo y ético en mi salón de clases? ¿De qué manera se hace en la escuela?
- ¿Se percibe la educación socioafectiva y ética como una necesidad entre el personal docente de mi escuela? ¿Qué argumentos podrían convencer a quienes no consideran esto un tema relevante?
- ¿Qué acciones concretas podría implementar desde ahora para favorecer el desarrollo de estas dimensiones en las y los estudiantes?

CIERRE

Compartir estas reflexiones en espacios de diálogo colegiado es clave para identificar acciones que pueden empezar a implementarse para avanzar en el desarrollo de las

habilidades socioafectivas de todos los miembros de la comunidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en esta ficha es una adaptación de:

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2014). *Desarrollo Socioafectivo: Educar en y para el afecto. Reorganización curricular por ciclos*. Bogotá Humana.

Mena, M.A. (2018). *¿Por qué educar lo social, afectivo y ético en las escuelas?* Valoras UC. En: <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/equipo/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Fichas/Por-qu-educar-lo-social-afectivo-y-tico-en-las-escuelas-2018.pdf>.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

FICHA 17

HABILIDADES SOCIOAFECTIVAS

Secundaria • Bachillerato

Aprendiendo a debatir ideas en conflicto



OBJETIVO: demostrar la capacidad para argumentar informadamente con un ejercicio de tolerancia, escucha activa, toma de perspectiva y discusión respetuosa.

MATERIALES O RECURSOS: acceso a internet o a libros y revistas, hojas, lápices y guía para preparar el debate (*vide infra* p. 28, anexo).

DURACIÓN: dos a tres sesiones de 45 minutos cada una.



MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: debe dejarse una o dos sesiones para preparar el debate.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

El debate es una técnica que consiste en enfrentar posturas distintas en relación con una determinada temática. El ejercicio de construcción y defensa de argumentos ayuda a profundizar los puntos de vista y comprender de mejor manera la perspectiva de los demás.

En la presente actividad, las y los estudiantes eligen un tema que luego investigan y preparan una discusión que contraste puntos de vista distintos. A través de este ejercicio pueden dilucidar argumentos, contraargumentar y analizar los valores que hay en juego en la discusión.

DESARROLLO

SESIÓN 1: PREPARACIÓN DEL DEBATE

1. Las y los estudiantes deben reunirse en grupos de cinco integrantes.
2. Una vez constituidos los grupos se les entregará la guía de cómo preparar el debate (anexo).
3. Elija con las y los estudiantes los temas por debatir, los que pueden ser sugeridos por usted o en conjunto con el grupo. Por ejemplo: “¿Se debe obligar a las personas jóvenes a inscribirse en el Instituto Nacional Electoral?”, “¿Deben las mujeres salir a trabajar o quedarse en la casa?”, “¿Se debe prohibir el uso de teléfonos celulares a menores de 6 años?”.
4. Cada equipo elige un tema y a quien moderará del debate. Los demás miembros deben dividirse entre quienes estén a favor o en contra del tema escogido.
5. Los grupos tendrán que preparar el debate y organizarse para buscar información relacionada con el tema en prensa, revistas, internet y en bibliotecas.
6. Cada equipo organizará una exposición de no más de cinco minutos, pueden recurrir a material gráfico si lo consideran necesario.

SESIÓN 2: DEBATE

1. Antes de comenzar las exposiciones se recomienda explicitar las normas que regirán el debate, por ejemplo:
 - Se escucharán con respeto las diferentes opiniones.
 - Las nuevas ideas se incorporarán con flexibilidad.
 - Se respetará el tiempo acordado.
 - Se exigirá claridad en la presentación.
2. Terminada la primera ronda de exposición de cinco minutos por cada grupo, se dan otros cinco minutos para que preparen contraargumentos con base en la exposición de sus compañeros y compañeras. Es importante poner énfasis en la validez de los argumentos proporcionados, así como en los valores que subyacen a las posturas presentadas.
3. Se dan cinco minutos para presentar contraargumentos.
4. Una vez terminada la contraargumentación, cualquiera puede hacer preguntas y expresar sus opiniones respecto al tema. Las preguntas centrales que deben guiar esta discusión son:
 - ¿Cuáles son los puntos centrales en discusión que se han argumentado en las respectivas exposiciones?
 - ¿Qué valores hay detrás de cada uno?
 - No es necesario llegar a una resolución del tema discutido ni a una respuesta única.
5. En el grupo, evalúen el debate de acuerdo con los aspectos formales que se plantearon al comienzo:
 - ¿Se escucharon con respeto las diferentes opiniones?
 - ¿Se incorporaron las nuevas ideas con flexibilidad?
 - ¿Los equipos respetaron los tiempos establecidos?
 - ¿Las presentaciones se hicieron con claridad?

CIERRE

IDEAS FUERZA

- La importancia de saber escucharse con respeto.
- Es muy importante ir formándose una opinión fundamentada frente a las tensiones que van apareciendo en la vida.
- Las diferentes posturas tienen valores subyacentes que es importante conocer.
- Reflexionar que quien sustenta una posición contraria a la nuestra tiene sus argumentos y no debemos descalificarla por el sólo hecho de ser opuesta.
- Los beneficios de construir consensos y de saber escuchar distintas visiones, aun cuando no se logre llegar a acuerdo.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Milicic, N. & Mena, I. (2005). *Aprendiendo a debatir ideas en conflicto*. Valoras UC. En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/estudiantes/FormacionDeComunidad/Herramientas/Comunicacion_Aprendiendo-a-debatir-ideas.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

GUÍA PARA PREPARAR UN DEBATE

Para poder defender la postura que se les asignó es muy importante tomar en cuenta los siguientes aspectos:

RESPECTO A LA PERSPECTIVA QUE VA A DEFENDER:

- A su parecer, ¿cuál es el argumento que convierte a su perspectiva en la correcta?

Ejemplo: si debo defender que la mujer debe estar en la casa y no trabajar, el punto central tiene que ver con el cuidado de los hijos. El valor se relaciona con el cuidado exclusivo de éstos.

- ¿Cuál es el argumento que pone en jaque su perspectiva?

Ejemplo: que las mujeres también tienen derecho a desarrollarse profesionalmente. El valor se relaciona con la realización personal.

- ¿Cuál es el contraargumento en respuesta a ese argumento? ¿Es suficiente su argumento? ¿Necesita agregar otros argumentos para hacerlo más robusto frente a los contraargumentos que puedan surgir?

Ejemplo: se pueden desarrollar siendo buenas amas de casa. El cuidado de los hijos es en sí una actividad que da muchos frutos y permite a la mujer realizarse. Las estadísticas muestran que...

Tal vez los valores que son aparentemente opuestos se pueden integrar sin contradecirse.

RESPECTO A LA FORMA EN LA QUE VA A EXPONER:

- ¿Cómo van a comenzar? Ayuda apoyarse en imágenes, relatos u otra forma atractiva para “entusiasmar” a la audiencia.
- ¿Qué se va a exponer como idea central?
- ¿Cómo se cerrará? En caso de ganar el debate, mostrar que, si bien su postura ganó, la otra también tenía ciertos aspectos en los que estaban de acuerdo y que incorporarán a su argumentación. Si el grupo pierde, debe reconocer al ganador e intentar que la audiencia conserve “algo” que sigue siendo válido de su argumento.
- ¿Cómo va a escuchar? La mejor forma de escuchar activamente es tomando notas, comprobando, entendiendo el sentido, etc.
- ¿Cómo va a contraargumentar? Recuerde que hay que “defender sólo lo defendible y discutir sólo lo discutible”.

Es conveniente ensayar la exposición, imaginarse el debate y las preguntas que pueden realizar.

FICHA 18

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Preparatoria

Paso a paso para realizar un debate en el aula



OBJETIVO: conocer el paso a paso para realizar un debate en clases.

MATERIALES O RECURSOS: fragmento de “El debate como aporte para el desarrollo del discernimiento” (*vide infra* p. 31, Desarrollo).

DURACIÓN: 40 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.



SUGERENCIAS: el objetivo de esta guía de reflexión es generar el autoaprendizaje, por lo que puede entregarse o proponerse en cualquier momento. Se sugiere leer el documento completo para profundizar en el discernimiento.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente y directivo.

INTRODUCCIÓN

La técnica del debate consiste en enfrentar posturas distintas frente a una determinada temática. El ejercicio de construcción y defensa de argumentos, así como la discusión de contraargumentos, ayuda a las personas a profundizar los puntos de vista y a comprender de mejor manera el punto de vista de los demás y el propio. El debate sirve para comprender los distintos puntos de vista y no necesariamente para discernir acerca del propio.

DESARROLLO

1. Lea los fragmentos del siguiente texto.

El debate como aporte para el desarrollo del discernimiento

Organización del debate

a) Decidir el tema

El debate se realiza sobre una situación polémica y de interés para que reflexionen las y los participantes. Esta temática debe presentar al menos dos puntos de vista contrapuestos.

Por ejemplo: ¿se debe legalizar la marihuana?

- Punto de vista 1: el que sea ilegal trae peores consecuencias, ya que aumenta el tráfico y no limita el consumo de forma importante.
- Punto de vista 2: legalizarla emite el mensaje de que “está bien consumirla”, por lo cual podría aumentar el consumo.

b) Los grupos

Se trata de organizar dos grupos: cada uno defiende una postura. En general se asignan arbitrariamente las y los participantes para cada grupo, ya que el proceso de buscar argumentos para un punto de vista con el que inicialmente no se está de acuerdo ayuda a la toma de perspectiva. Los grupos deben ser de 8-10 participantes cada uno.

Una vez que los grupos están asignados se les entregan las reglas del juego especificadas en esta ficha. Allí está la forma para construir los argumentos y contraargumentos, así como las reglas formales del debate. Se les especifica que serán evaluados por el jurado con base en estos parámetros y no depende de si las y los jueces están personalmente de acuerdo con las opiniones.

c) El jurado

Se nombra un jurado (7-8 personas) que será el encargado de evaluar la calidad de los argumentos y los contraargumentos, así como la corrección de las y los participantes durante el debate.

Para emitir un dictamen respecto a cuál equipo desarrolló mejor el debate, es conveniente apreciar aspectos que se relacionan con el contenido y la forma del debate. No está en tela de juicio la opinión, sino la argumentación (en el paso siguiente, las y los debatientes tendrán oportunidad de construir, reconstruir o fortalecer sus opiniones iniciales).

d) Moderadores

Se nombra una persona que ejerza el rol de controlar el tiempo de cada exposición y a otra persona que modere el debate, poniendo orden en caso de interrupciones por parte de las y los participantes o el público.

e) El encuadre

Se comenta al público que durante el debate no se deben hacer manifestaciones ruidosas de apoyo o aplausos a ninguno de los grupos, a fin de no distraerlos.

Conviene poner carteles con avisos en relación con las reglas del debate muy visibles en la sala.

2. Desarrolle las siguientes propuestas de actividades:

- ¿Qué habilidades socioemocionales permite desarrollar el debate en las y los estudiantes?
- ¿En qué espacios puedo incorporar el debate como herramienta pedagógica?
- ¿Cuáles serían los posibles temas para debatir, considerando el contexto de mis estudiantes?
- A modo de ejercicio, diseñe una actividad de debate y busque ejecutarla con ayuda de las preguntas anteriores.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en esta ficha es una adaptación de:

Banz Liendo, C. & Mena, I. (2008). *El debate como aporte para el desarrollo del discernimiento*. Valoras UC. En: <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/docentes/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Fichas/El-debate-como-aporte-al-discernimiento.pdf>

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

FICHA 19

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Bachillerato

Dilemas morales



OBJETIVO: reflexionar acerca de los propios valores en situaciones de conflictos de valor.

MATERIALES O RECURSOS: tarjeta con dilemas morales (*vide infra* p. 34, Anexo).

DURACIÓN: 50 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.



SUGERENCIAS: cada profesor o profesora puede incorporar o crear dilemas morales a partir de situaciones relacionadas con temáticas que estén interfiriendo en las relaciones del grupo.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Dentro de la teoría del desarrollo moral, los dilemas morales son un instrumento esencial que permite que las y los estudiantes progresen en esa dimensión del desarrollo, que a la vez les posibilita poner en ejercicio la escucha activa, el autoconocimiento, el conocimiento de los demás, la toma de perspectiva y el análisis de su jerarquía de valores; especialmente cuando esas reflexiones son compartidas con otras personas.

DESARROLLO

1. Las y los estudiantes deben reunirse en equipos de cuatro integrantes.
2. Entregue un dilema distinto a cada equipo (un ejemplar para cada integrante).
3. Pida que cada quien lea y responda la pregunta planteada.

(5 minutos)

4. Al finalizar, solicite a las y los integrantes que se reúnan en parejas y lleguen a un acuerdo.

(5 minutos)

5. Finalmente, solicite al equipo reunirse y hacer el mismo ejercicio anterior.

(5 minutos)

6. En plenaria, cada grupo debe leer la situación analizada y luego compartir la respuesta a la que llegaron. Si algún grupo no logra llegar a un acuerdo, puede presentar sus razones.

(20 minutos)

CIERRE

IDEAS FUERZA

- Las decisiones que tomamos frente a aquellas situaciones que nos producen conflictos o tensiones están fuertemente influidas por nuestros valores. Es importante poder construir y determinar los valores que defendemos para entenderlos, dialogar con otras personas y ser consecuentes con lo que pensamos y hacemos.
- Es importante reconocer que existen diferencias entre una persona y otra para decidir si un acto es correcto o incorrecto, ello tiene que ver con sus perspectivas, su énfasis en un determinado punto o en otro, sus historias personales, su racionalidad, su sensibilidad, sus valores particulares. Sin embargo, frente a aquello que afecta a una comunidad es conveniente adoptar criterios comunes que permitan y regulen la convivencia, y optar por tomar decisiones que tengan en cuenta cómo se sienten los demás con mis actos. Cuando un grupo puede disponer de algunos criterios

comunes para decidir lo que se considerará correcto o incorrecto, se genera una convivencia más justa y armónica.

En caso de que aflore entre el alumnado, de manera espontánea, un dilema que implique un evento de abuso o violencia fuerte, el docente debe:

- Prestar atención y ser empático.
- Creer lo que el alumno dice.
- Indagar en el caso con el apoyo de otro adulto.
- Asegurarse de que es necesario actuar ante dicho hecho.
- Identificar el caso y documentarlo.
- Seguir el protocolo escolar indicado para dicha problemática.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Mena, I., Halcartegaray, M. & Del Solar, S. (2012). *Dilemas morales*. Valoras UC. En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/estudiantes/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Dilemas-morales_Formacion-de-comunidad.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO



DILEMA 1

En la casa de Nicolás hay problemas económicos. Un vecino le ofrece que venda marihuana para obtener una entrada de dinero. Nicolás no sabe si aceptar o no el ofrecimiento.

Sabe que si la vende podría ayudar en su casa y la angustia de su mamá disminuiría. Pero, por otra parte, sabe que no es algo legal ni bueno.

¿Qué harías tú en su lugar?

DILEMA 2

Roberto ve a unos amigos robando el examen final de Lenguaje sin que ellos lo notaran. Él se queda callado porque piensa que nunca es bueno delatar. Pero, cuando le echan la culpa a un alumno que no tuvo nada que ver, se siente impulsado a decir la verdad.

En tu opinión, ¿qué debería hacer?

DILEMA 3

La mejor amiga de Iris le confiesa que no está comiendo nada porque quiere adelgazar y que cuando come, porque ya no puede con el hambre, se provoca vómitos.

Iris siente ganas de llamar a la madre de su amiga para contarle, pues tiene miedo de que se enferme. Pero piensa que su amiga le contó lo que hacía porque siente confianza en ella, de manera que no sabe qué hacer.

¿Cómo debería actuar y por qué?

DILEMA 4

En el recreo, Sebastián descubre a unos compañeros de su grupo pegándole a un alumno más chico. Sebastián golpea a sus compañeros para que no sigan lastimando al otro. Después se queda pensando que hizo lo mismo que le hicieron al joven y no está muy seguro de haber hecho lo correcto.

¿Podrías ayudarlo a examinar la situación para que pueda comprender si actuó bien o mal?

DILEMA 5

Una de las mejores amigas de Claudia se emborracha durante los fines de semana y a veces bebe durante la semana también. Claudia siente ganas de hablar con los profesores o los padres de su amiga para decirles lo que está pasando, pero teme que ella la considere una traidora.

¿Qué debería hacer Claudia según tu juicio y por qué?

DILEMA 6

La mamá de Paula le pide que vaya a comprar a la tienda. En el camino, Paula se encuentra con un vendedor que le ofrece unos cosméticos que ella quiere a muy buen precio. Comprar los cosméticos significaría comprar menos alimentos y, además, mentir u omitir el gasto. Paula sabe que de otra manera no podrá llegar a tener los cosméticos deseados. Por otro lado, quiere verse bien, pues hay un compañero que le gusta, pero aún no se ha fijado en ella.

¿Qué debería hacer Paula, según tu propio juicio? ¿Por qué?



DILEMA 7

Federico necesita pagar una apuesta a un compañero. Como no tiene el dinero, le dice a su papá que en la escuela le pidieron unos materiales y si le puede dar dinero. Su padre se lo da y Federico paga la apuesta. Después siente remordimiento por haberle mentado a su papá, pero lo desecha pensando en que quedó muy bien con su compañero.

¿Crees que Federico actuó bien? ¿Por qué?

DILEMA 8

Francisco es muy amigo de Carlos. Carlos es novio de una chica que es amiga de ambos desde niños y le cuenta a Francisco que la chica está embarazada, que cree que aún son muy jóvenes y que no desea que ese niño nazca. Por lo que le pide que le ayude a buscar un médico o matrona que le practique un aborto.

Francisco está algo impactado. Por una parte, quiere ayudar a su amigo, pero, a la vez, le parece espantosa la idea del aborto.

¿Qué harías en el lugar de Francisco?

DILEMA 9

A Gabriel le cuesta hablar claro, por lo que muchos compañeros no entienden lo que dice. Matías, un chico de su grupo, continuamente le hace bromas pesadas con respecto a cómo habla, y hace reír a todos.

Eduardo no cree que esté bien que se burlen de la dificultad de Gabriel, pero es muy amigo de Matías.

¿Podrías ayudar a Eduardo a pensar qué hacer?

DILEMA 10

Una profesora nueva acaba de llegar a la clase de Rebeca. Todo el grupo está tramando hacerle una broma para ver cómo reacciona, pero Rebeca no se siente bien con respecto a esa idea.

No sabe qué hacer porque no quiere ser la soplo-na del grupo, pero tampoco quiere que el curso haga sentir mal a la profesora.

Si fueras Rebeca, ¿qué harías en su lugar?

El dilema de Juan



OBJETIVO: reflexionar acerca de los propios valores en una situación de conflicto de valor.

MATERIALES O RECURSOS: ficha “El dilema de Juan” (*vide infra* p. 39, Anexo) para cada participante, lápiz, pizarra y plumón.

DURACIÓN: 70 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: quien modera debe promover un clima de respeto y confianza que permita la expresión de las ideas y



los argumentos de las y los participantes, sin ataques personales, burlas ni agresividad.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal directivo y docente (para trabajar con equipos directivos, docentes o estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Los dilemas morales son actividades que se orientan a desarrollar o potenciar la capacidad de reflexionar éticamente con base en situaciones hipotéticas o no que desafían la toma de decisiones. Plantean escenarios en los que hay valores en tensión y frente a los cuales se insta a tomar una opción y posición fundamentada éticamente.

Constituyen ejercicios que promueven la capacidad de reflexionar sobre los propios valores, desarrollar la habilidad de argumentación, el pensamiento crítico, juicio moral y la comprensión de que pueden existir perspectivas diferentes a la propia.

DESARROLLO

1. Entregue a cada participante una copia del “Dilema de Juan”, solicite que lo lean y respondan a las preguntas sin compartirlas.

(10 minutos)

2. Cuando hayan acabado, pida que levanten la mano quienes consideran que Juan no tiene que robar la medicina y quienes creen que sí, y registre el resultado de la votación en el pizarrón.
3. A continuación, solicite, tanto a quienes respondieron que sí como no, que expliciten los argumentos de su opción. Vaya registrando de forma organizada las observaciones en el pizarrón de acuerdo con el esquema que se presenta a continuación, a fin de facilitar la reflexión posterior.

(20 minutos)

no está bien apropiarse de algo ajeno de esa forma” o “Porque es contra la ley”.

4. Invite al grupo a comentar las siguientes preguntas.

(20 minutos)

- ¿Qué valores son los que están en juego aquí?
- ¿Qué valores consideran que son de orden superior?
- ¿Qué perspectivas se implican en un caso y en otro?
- ¿Es eso coherente con la opción que tomaron al responder el dilema y optar por una alternativa de conducta si estuviesen en la situación?

Argumentos que priorizan el valor de respetar la propiedad privada o de la honestidad

(Este título no debe escribirse, sólo quien conduzca debe tenerlo como criterio para saber qué argumentos tiene que escribir en esta columna)

Argumentos que podrían surgir:

- Robar está mal.
- Es contra la ley tomar lo que es de otra persona.
- Te pueden meter preso.

Argumentos que priorizan el valor de la vida

(Este título no debe escribirse, sólo quien conduzca debe tenerlo como criterio para saber qué argumentos tiene que escribir en esta columna)

Argumentos que podrían surgir:

- Está en juego la vida de una persona.
- Salvar la vida de una persona es un bien superior.

Es importante que quien conduzca indague con profundidad sobre los argumentos cuando estos son muy generales, poco claros o se utilizan respuestas cliché. Por ejemplo: “Porque robar está mal”. Quien conduce puede preguntar: “¿Por qué robar está mal?”. Respuesta: “Porque

CIERRE

Las y los participantes pueden mencionar sus impresiones de la actividad o los aprendizajes que les ha dejado.

IDEAS FUERZA:

- Lo importante de abordar un dilema no es llegar a una única respuesta, sino ser capaces de reflexionar en torno a los valores que están en tensión y las perspectivas que se implican en la toma de decisiones, así como las opciones que eventualmente adoptaríamos si estuviésemos en el caso.
- Las decisiones que tomamos frente a aquellas situaciones que nos producen conflictos o tensiones están fuertemente influenciadas por nuestros valores. Es importante poder construir y determinar los valores que defendemos para entenderlos, dialogar con otras personas y ser consecuentes con lo que pensamos y hacemos.
- Es importante reconocer que existen diferencias entre una persona y otra para decidir si un acto es correcto o incorrecto, ello tiene que ver con sus perspectivas, su énfasis en un determinado punto o en otro, sus historias personales, su racionalidad, su sensibilidad, sus valores particulares. Sin embargo, frente a aquello que afecta a una comunidad es conveniente adoptar criterios comunes que permitan y regulen la convivencia, y optar por tomar decisiones que tengan en cuenta cómo se sienten los demás con mis actos. Cuando un grupo puede disponer de algunos criterios comunes para decidir lo que se considerará correcto o incorrecto, se genera una convivencia más justa y armónica.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Halcartergaray, M. (2096). *El dilema de Juan*. Valoras UC.
En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/docentes/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Reflexion-Etica_El-dilema-de-Juan.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

EL DILEMA DE JUAN

Una mujer padece un tipo especial de cáncer y va a morir pronto. Hay un medicamento que un farmacéutico de su ciudad acaba de descubrir y que los médicos piensan que la puede salvar. La medicina es cara porque el farmacéutico está cobrando diez veces lo que le costó hacerla. Juan, el esposo de la mujer enferma, acude a todo el mundo para pedir prestado el dinero, pero sólo ha podido reunir la mitad de lo que cuesta. Le dice al farmacéutico que su mujer se está muriendo y le pide que le venda el medicamento más barato o le deje pagar más adelante. El farmacéutico se niega y, ante esto, Juan, desesperado, piensa asaltar la farmacia para robar la medicina para su mujer.

Preguntas para la reflexión personal

- ¿Debe Juan robar la medicina?
- ¿Por qué sí o por qué no?

FICHA 21

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Preparatoria

Lenguajes mudos



OBJETIVO: reconocer los mensajes no verbales como elementos trascendentales de la comunicación.

MATERIALES O RECURSOS: un set de tarjetas "Lenguajes mudos" y un dado de seis caras para cada grupo.

DURACIÓN: 45 minutos.

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: de acuerdo con la realidad del contexto, quien conduzca la actividad puede proponer otras tarjetas o el lenguaje en el que se pueden comunicar.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes o familias).

INTRODUCCIÓN

La comunicación no sólo se realiza por medio de las palabras, también mediante gestos, posturas corporales, tonos de voz y un conjunto de señales no verbales. Éstas cumplen una función importante en la comunicación, por lo que deben ser conocidas y consideradas para las distintas relaciones que establecemos. Este juego invita a las y los participantes a comunicarse a través de los distintos medios de comunicación no verbal que usamos las personas.

DESARROLLO

1. Distribuya a las y los estudiantes en grupos de cinco integrantes.
2. Entregue a cada grupo un dado y un mazo de tarjeta del set “Lenguajes mudos” (anexo). Cada grupo debe poner el mazo en medio y, por turnos, tirar el dado.
3. Las tarjetas indican desafíos de comunicación: cada participante debe intentar que el resto del grupo adivine lo que quiere comunicar. Quien logre que adivinen lo que quiere transmitir en menos de dos minutos tiene un punto y le pasa el dado a la persona siguiente. Si logra que lo adivinen antes del minuto, además del punto tiene derecho a jugar de nuevo. Quien obtenga más puntos, gana.

El número del dado indicará el “lenguaje” en el que se debe expresar la consigna de la tarjeta.

(30 minutos)

Cara del dado	Forma en que se debe comunicar
1	Deberá comunicarlo en otro idioma, nada de imágenes. Puede ser un idioma inventado, no necesariamente un idioma oficial.
2	Tendrá que comunicarlo con gestos únicamente de la cara.
3	Deberá comunicarlo con la postura del cuerpo.
4	Tendrá que comunicarlo con una representación dramatizada muda.
5	Deberá comunicarlo con señas de manos y dedos, nada de caras o sonidos.
6	Podrá escoger cualquiera de las representaciones anteriores según su preferencia.

CIERRE

Una vez finalizado el tiempo destinado para el juego, realice una plenaria para advertir los aprendizajes que generó esta actividad. Para ello, solicite a cada grupo que cuente brevemente la experiencia vivida y las conclusiones que rescata de la actividad.

IDEAS FUERZA

- La comunicación implica descubrir los mensajes que nos envían mediante el cuerpo.
- Los rostros, movimientos corporales, gestos, tonos de voz, signos y expresiones que realizan las personas están cargados de significados que debemos comprender para mejorar la comunicación.
- Cada vez que “el cuerpo habla” es porque hay una razón importante que quiere ser expresada.
- Es importante que exista coherencia en la forma de comunicar, es decir, que los mensajes verbales que entregamos sean congruentes con los mensajes no verbales, como nuestras posturas, gestos, etc. Esto potencia la comunicación y la relación entre las personas.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Mena, I. (2003). *Lenguajes mudos*. Valoras UC. En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/familias/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Comunicacion_Lenguajes-mudos.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

Set de tarjetas “Lenguajes mudos”



Sorprendido por un regalo que no esperabas.

Enojada porque te obligan a hacer algo que no quieres.

Orgullosa por haber recibido un premio.

Deprimido porque te tuviste que despedir de un ser querido.

Nerviosa por una presentación en público.

Incómodo por la forma en la que estás vestido.

Triste porque no te invitaron a una fiesta.

Asustado porque te perdiste.

Disfrutando una comida rica.

Orgullosa por ceder un asiento.

Culpable por haber mentado.



Muy feliz por haber visto a alguien muy especial para ti.

Triste porque se te rompió algo que te gustaba mucho.

Cansada por un largo día de trabajo.

Entusiasmada porque te invitaron a entrar en un juego.

Tímido al llegar a una fiesta con mucha gente.

Asustada por un temblor.

Feliz porque alguien está compartiendo algo contigo.

Entretenida en una conversación.

Ansioso por decir algo en una discusión.

Aceptando una crítica justa.

Inquieto por el resultado de un examen.

Tarjeta de instrucciones

Si el dado indica **1**: deberá comunicarlo en otro idioma, nada de imágenes. Puede ser un idioma inventado, no necesariamente un idioma oficial.

Si el dado indica **2**: tendrá que comunicarlo con gestos únicamente de la cara.

Si el dado indica **3**: deberá comunicarlo con la postura del cuerpo.

Si el dado indica **4**: tendrá que comunicarlo con una dramatización muda.

Si el dado indica **5**: tendrá que comunicarlo con señas de manos y dedos, nada de caras ni sonidos.

Si el dado indica **6**: podrá escoger cualquiera de las representaciones anteriores, según su preferencia.

FICHA 22

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Bachillerato

22

Lo que doy y lo que das



OBJETIVO: promover el autoconocimiento y el conocimiento de las otras personas en pos de una mejor convivencia en el grupo.

MATERIALES O RECURSOS: para cada participante, la tabla “Lo que doy y lo que das”, un papel de 10 x 10 cm y lápices de colores; un papel kraft para todo el grupo.

DURACIÓN: 60 minutos.



MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: tener papeles de reserva.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal directivo y docente (para trabajar con equipos directivos, docentes o estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Conocer nuestras cualidades y las de otras personas es uno de los pasos fundamentales para convivir en armonía y construir una convivencia nutritiva. Reconocer las propias fortalezas, aquello que puedo aportar a la relación con las demás personas y al logro de metas comunes, es la base para la colaboración y conformación de comunidad.

Si soy capaz de darme cuenta y lo más positivo de mí, también seré capaz de recibir y valorar lo que otras personas me dan.

Las y los estudiantes, de manera personal y luego en parejas, podrán reconocer las cualidades que cada uno y uno aporta a los demás mediante una pauta que guiará su reflexión.

DESARROLLO

1. Solicite a las y los participantes reunirse en parejas; como requisito, deben hacer dupla con alguien a quien no conocen muy bien.
2. En su cuaderno, cada persona copia la tabla “Lo que doy y lo que das”. Pueden escribir o dibujar, según prefieran, qué es lo que ellos aportan al curso y cuál es el aporte que realiza su pareja. Deben escribir al menos dos cosas positivas en cada columna.

(15 minutos)

Lo que doy y lo que das

¿Qué cualidades o cosas buenas doy yo, (anota aquí tu nombre), al grupo?	¿Qué cualidades o cosas buenas da mi compañero o compañera (anota aquí el nombre la persona con la que estás trabajando) al grupo?
1.	1.
2.	2.

3. Luego, entregue a cada estudiante una tarjeta en blanco. Invite a que seleccione (considerando sus respuestas y las de su pareja) aquello que le pareció más importante de lo que aporta al grupo y pida que lo escriba en la tarjeta.

(5 minutos)

4. Invite a que se sienten en círculo y comenten libremente lo que conversaron con su compañero o compañera. Luego, cada quien debe poner sobre el papel kraft la tarjeta que simboliza su aporte al curso y leerla.

(20 minutos)

CIERRE

IDEAS FUERZA

- Cada persona aporta cosas positivas a otras, al grupo de amigos y amigas o al curso; así como las demás personas nos aportan muchas cosas buenas también (reciprocidad).
- Para generar una buena comunidad de grupo debemos participar dando lo mejor de cada quien. Todos y todas aportan “su grano de arena” para construir comunidad y sociedad.
- Si alguno no estuviera en el grupo, su falta se sentiría. Gracias a que somos diferentes y aportamos distintas cosas, se hace más entretenido y fácil convivir.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en esta ficha es una adaptación de:

Milicic, N. (2003). *Lo que doy y lo que das*. Valoras UC. En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/estudiantes/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Autoestima_Lo-que-doy-y-lo-que-das.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

Mirando como miro



OBJETIVO: reflexionar y evaluar nuestras creencias en torno a las demás personas y cómo impactan en lo que se siente y el tipo de relaciones que se establecen.

MATERIALES O RECURSOS: para cada quien, la ficha “Mirando como miro” (*vide infra* p. 47, Anexo) y un lápiz.

DURACIÓN: 45 minutos.

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: se requiere de la mediación del maestro o maestra cuando las y los estudiantes estén llenando el cua-



dro, ya que a veces se dificulta representar las emociones y creencias de otras personas. Mientras los y las participantes estén completando el cuadro se puede acompañar el momento con música suave que invite a la reflexión.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Tomar conciencia de las creencias y los prejuicios que tenemos hacia otras personas con quienes habitualmente nos relacionamos nos permitirá lograr una verdadera comprensión de ellas y hacer más auténtica la relación que establecemos.

Esta actividad promueve la observación atenta de las conductas y emociones de las personas cercanas a nosotros, invita a intentar ponernos en su lugar y comprenderlas mejor, y de esta forma pensar cómo poder mejorar nuestra relación con ellas.

DESARROLLO

1. Invite a las y los participantes a responder de forma individual la ficha “Mirando como miro” (*vide infra* p. 47, Anexo).
2. Pida que cada participante se detenga un momento a pensar en tres personas con las que comparte su vida diariamente. Luego, pida que completen la ficha escribiendo lo siguiente.

(15 minutos)

- En la primera columna: los nombres de las personas a quienes eligió.
 - En la segunda columna: una conducta característica de esa persona y la impresión o creencia que tiene sobre dicha persona a partir de esa conducta típica suya.
 - En la tercera columna: la emoción que cree que acompaña esa conducta en la otra persona. ¿Qué sentirá ella? ¿Por qué hace eso?
 - En la cuarta columna: lo que lleva a la persona observada a actuar y sentirse así. ¿Cuál puede ser la causa de esa conducta y emoción?
 - En la quinta columna: elabore un gesto o mensaje que le permitiría mejorar la relación con esa persona con base en lo que observó y analizó.
3. Cuando hayan terminado de completar el cuadro, invítelos a sentarse en círculo y a que compartan qué aprendieron o de qué se dieron cuenta a partir de la actividad. Explícite que no es necesario contar lo que escribieron en el cuadro.

(20 minutos)

CIERRE

IDEAS FUERZA

- Tendemos a mirar con mucho prejuicio y creyendo que lo que vemos es “la realidad” de los demás. Debemos aprender a romper los prejuicios para “ver” mejor a las otras personas.
- Para entender los comportamientos de los demás es importante darse el tiempo para observarlos y reconocer las emociones que los acompañan.
- Cuando nos ponemos en el lugar de la otra persona y somos capaces de comprender la emoción que le embarga, empezamos a conocerla y comprenderla mejor.
- Algunos de nuestros prejuicios efectivamente se comprueban en la realidad, pero de todos modos es necesario verificarlos y no actuar sólo con base en ellos. La mayor parte de ellos no se comprueban.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en esta ficha es una adaptación de:

Mena, I. (2003). *Mirando como miro*. Valoras UC. En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/equipo/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Competencias-socioemocionales_Mirando-como-miro.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

MIRANDO COMO MIRO

A continuación, completa la tabla de acuerdo con lo que se te pide en cada encabezado. Por ejemplo:

- **Persona observada:** amigo o amiga.
- **Conducta típica:** hablar mucho de sus problemas y no preguntarme por los míos. No le interesan mis problemas, sólo los suyos.

- **Emoción que puede prevalecer:** pena, soledad, agobio por sus problemas.
- **Cuál es la causa de esa conducta y emoción:** desconocimiento de que yo también puedo tener problemas, no haber tenido la experiencia antes de haber sido escuchada.
- **Un gesto o mensaje para mejorar la relación con esa persona:** plantearle cariñosamente que me gustaría que me escuchara.

Si te quedan dudas acerca de cómo realizarlo, pide ayuda a tu profesor o profesora.

DESCRIBE		ANALIZA	COMPRENDE EMPÁTICAMENTE	ELABORA UN GESTO O MENSAJE QUE TE PERMITA MEJORAR LA RELACIÓN CON LA PERSONA
Persona	Conducta típica y mi primera impresión	Emoción que puede ser prevalente en la persona	¿Cuál puede ser la causa de esa conducta y emoción?	

FICHA 24

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria

Mirando mis emociones, valores y acciones



OBJETIVO: reflexionar y evaluar nuestras creencias en torno a las demás personas y cómo impactan en lo que se siente y el tipo de relaciones que se establecen.

MATERIALES O RECURSOS: para cada quien, la tabla "Mirando mis emociones, valores y acciones" (*vide infra* p. 50, Anexo) y un lápiz.

DURACIÓN: 45 minutos.

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: se requiere de la mediación del maestro o maestra cuando las y los estudiantes estén llenando el cua-



dro, ya que a veces se dificulta representar las emociones y creencias de otras personas. Mientras los y las participantes estén completando el cuadro se puede acompañar el momento con música suave que invite a la reflexión.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Cuando actuamos, con frecuencia desconocemos las razones que nos llevan a hacer determinadas cosas. Generalmente nuestras acciones están motivadas por emociones, valores y experiencias previas que no son evidentes a simple vista. Hacer emerger estas razones que están en la base de nuestra manera de ser nos permite tener un mejor conocimiento y comprensión de nosotros y nosotras, para motivarnos a cambiar lo que no nos gusta.

En esta actividad, las y los estudiantes trabajarán identificando algunas formas de actuar, sus valores y las emociones que están en la base de estas, lo que ayudará a autoobservarse y comprenderse mejor a sí mismas y mismos.

DESARROLLO

1. Invite a los y las participantes a responder de forma individual la ficha “Mirando mis emociones, valores y acciones” (anexo).
2. Pida que piensen en algún conflicto que hayan tenido últimamente y que completen la tabla según lo que se pregunta.
 - En la primera columna deben escribir una frase típica que se dicen a sí mismos o mismas, una frase típica que le dicen a los demás y una conducta típica que tienen frente a los conflictos.
 - Luego, deben completar el resto de la tabla tratando de entender qué origina esa forma de actuar y sus consecuencias.
 - En la última columna deben señalar cambios que les parece necesario hacer.

Es importante leer en conjunto el ejemplo que se da y verificar si hay dudas.

(10 minutos)

3. Cuando hayan terminado de completar el cuadro, invite a que se reúnan en grupos de cinco integrantes para que compartan de qué se dieron cuenta y qué aprendieron al realizar la actividad. No requieren contar a detalle lo que escribieron.

(20 minutos)

4. Finalmente, se hace una plenaria. Para que todos y todas tengan oportunidad de hablar, cada estudiante dice en una sola oración qué se lleva o rescata de esta actividad.

(5 minutos)

CIERRE

IDEAS FUERZA

- Las emociones y los valores influyen en cómo nos comportamos y actuamos.
- La forma en que actuamos o decimos las cosas tiene aspectos positivos y negativos, tanto para uno o una como para los demás.
- Las conductas, las emociones y los valores están íntimamente ligados. Es importante conocer cómo ocurre eso en cada quien, para conocernos y comprendernos mejor.
- Es importante reflexionar acerca de las consecuencias que nuestro modo de actuar tiene sobre nosotros, nosotras y los demás, para corregir aquello que tenga consecuencias negativas.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Mena, I. (2012). *Mirando mis emociones, valores y acciones*. Valoras UC. En: <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/estudiantes/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Formacion-en-valores-Mirando-mis-emociones-valores-acciones.pdf>.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

Mirando mis emociones, valores y acciones

Te invitamos a que pienses en un conflicto que hayas tenido con otra persona recientemente y que, con base en él, completes el siguiente cuadro de acuerdo con lo que se te va solicitando en el encabezado de cada columna y fila. Si tienes dudas, mira el ejemplo que hay en la siguiente página o consulta a tu profesor o profesora.

DESCRIBIR	ANALIZAR	ANALIZAR	COMPRENDER EMPÁTICAMENTE	BUSCAR CONGRUENCIA Y DESARROLLO
	¿Qué emociones hay detrás?	¿Qué de valioso se consigue con esto?	¿Qué tipo de situaciones puede haber originado esta forma de ser?	¿Qué desventajas tiene esta forma de ser?
Ante un conflicto, lo que típicamente me digo a mí:				
Ante un conflicto, la frase típica que digo a los demás:				
Ante un conflicto, una conducta típica mía es:				

Guíate por este ejemplo para poder completar tu cuadro.

DESCRIBIR	ANALIZAR	ANALIZAR	COMPRENDER EMPÁTICAMENTE	BUSCAR CONGRUENCIA Y DESARROLLO
	¿Qué emociones hay detrás?	¿Qué de valioso se consigue con esto?	¿Qué tipo de situaciones puede haber originado esta forma de ser?	¿Qué desventajas tiene esta forma de ser?
<p>Ante un conflicto, lo que típicamente me digo a mí:</p> <p>“¡Qué lata! De nuevo me metí en un problema... No voy a decir ni explicar nada y así me evito más líos”.</p>	<p><i>Ansiedad, miedo a que no me resulten las cosas o a que me regañen.</i></p>	<p><i>Ser cuidadoso al momento de enfrentar un conflicto porque prefiero quedarme callado y no decir nada para evitar problemas. Alejarme del conflicto, por lo tanto, me protejo (¡pero nunca soluciono nada!).</i></p>	<p><i>Una vez tuve un problema importante con un amigo y mi mamá me regañó mucho, sin dejar que le explicara qué había pasado. Desde entonces me cuesta mucho creer que me van a escuchar cuando digo algo, así que prefiero quedarme callado.</i></p>	<p><i>Por temor a que me regañen, al final dejo mis conflictos sin ninguna solución y eso me molesta porque se van acumulando problemas y nadie sabe mi opinión. Debería esforzarme más por hablar las cosas que pienso de manera pacífica cuando tengo un conflicto con otra persona, explicando mejor mis puntos de vista y proponiendo soluciones.</i></p>
<p>Ante un conflicto, la frase típica que digo a los demás:</p> <p>“Ya no importa, no pidamos ayuda a nadie porque quizás nos terminen reportando”.</p>	<p><i>Miedo a que se genere un conflicto y no lo pueda solucionar.</i></p>	<p><i>Que mis compañeros me vean como alguien que no se mete en problemas.</i></p>	<p><i>La misma situación de arriba.</i></p>	<p><i>Que, cuando de verdad hay un problema, mis amigos no cuentan conmigo porque creen que no sé resolver conflictos. Y a mí me gustaría que mis amigos cuenten conmigo cuando no están bien.</i></p>
<p>Ante un conflicto, una conducta típica mía es:</p> <p><i>Salir corriendo.</i></p>	<p><i>Miedo.</i></p>	<p><i>Ahorrarme un mal rato.</i></p>	<p><i>Que me siento aliviado al no meterme en problemas.</i></p>	<p><i>Todos mis problemas quedan sin soluciones y todavía no aprendo cómo solucionarlos de buena manera. Es algo en lo que me gustaría pedir ayuda para mejorar.</i></p>

FICHA 25

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Bachillerato

Pensamiento, emoción y acción



OBJETIVO: reconocer cómo los pensamientos que tenemos influyen en lo que sentimos y ambos influyen en nuestras acciones cotidianas.

MATERIALES O RECURSOS: para cada quien, la ficha “Pensamiento, emoción y acción” (*vide infra* p. 54, Anexo) y un lápiz.

DURACIÓN: 45 minutos.

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: mientras las y los participantes estén completando el cuadro se puede acompañar el momento con música suave que invite a la reflexión.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

La forma en la que actuamos o nos comportamos en determinadas situaciones se relaciona con los sentimientos y pensamientos que tenemos ante lo que vivimos y las personas con quienes nos relacionamos. Nuestros pensamientos y emociones están en la base de la manera en la que actuamos habitualmente.

Esta actividad invita a observar el modo en el que nuestro cuerpo reacciona a las emociones que ciertas ideas y pensamientos nos generan y que luego se ven reflejadas en nuestras acciones.

DESARROLLO

1. Invite a los y las participantes a responder de forma individual la ficha “Pensamiento, emoción y acción” (*vide infra* p. 54, anexo).
2. Pida que completen las columnas a partir del pensamiento que se propone en cada fila:
 - En la segunda columna, describan la sensación corporal que cada uno de esos pensamientos les provoca.
 - En la tercera columna, analicen qué emoción asocian con esa sensación corporal.
 - En la cuarta columna, escriban aquellas acciones que creen que predisponen estos pensamientos y emociones.
 - En la quinta columna, señalen qué se le ocurre que hace que una persona desarrolle este tipo de pensamiento constantemente.
 - En la sexta columna, propongan dos o más actividades para modificar este pensamiento y acciones asociadas.

Indique que no es obligación completar todos los casilleros, ya que pueden sentir algunos de los pensamientos como ajenos a su experiencia personal. También se les debe recordar que la tabla es privada y de trabajo individual, y que en caso de dudas pueden guiarse con el ejemplo.

(15 minutos)

3. Cuando hayan terminado de completar el cuadro, invite a que se reúnan en grupos de cinco integrantes para que compartan lo que aprendieron y de qué se dieron cuenta realizando la actividad. No requieren contar a detalle lo que escribieron.

(20 minutos)

4. Pida a cada grupo que elija a quien los represente para que dé cuenta de sus reflexiones y conclusiones centrales en plenaria.

(10 minutos)

CIERRE

IDEAS FUERZA

- Tomar conciencia de la importancia de hablarse a uno o una en forma positiva, entre otras razones, por la influencia que tiene sobre el desarrollo de comportamientos constructivos.
- Las emociones y los pensamientos negativos se pueden cambiar.
- El cambio puede hacerse “desde afuera” (cambio de postura, de contexto) o “desde adentro” (modificación de creencias).

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Mena, I. (2003). Pensamiento, emoción y acción. Valores UC. En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/familias/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Heurramientas/Competencias-socioemocionales_Pensamiento-emocion-y-accion.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valores UC Chile.

ANEXO

Pensamiento, emoción y acción

EXPERIMENTE		ANALICE		COMPRENDA EMPÁTICAMENTE	PROPONGA
Imagine que piensa en lo siguiente:	Observe cómo se comporta el cuerpo (fíjese en la respiración, la postura, la tensión muscular)	¿Qué emociones le provoca esta sensación corporal?	¿A qué acciones predispone este tipo de pensamiento y emoción?	¿Qué puede hacer que alguien desarrolle este tipo de pensamientos constantemente?	Una actividad distinta que logre que este pensamiento y sus emociones asociadas cambien
“Seguro que cometo errores. Seguro que me equivoco, que haré lo que no se debe”					
“Todos me van a criticar, se burlarán, me pondrán en vergüenza, me veré ridículo”					

EXPERIMENTE		ANALICE		COMPRENDA EMPÁTICAMENTE	PROPONGA
<p>“Digo lo que pienso y siento (sin herir al resto) porque me siento bien al ser auténtico, sin dobleces. Que así me quieran los que hayan de quererme”</p>					
<p>“Somos un equipo, nos respaldaremos en los errores. Juntos lo lograremos. Siento tu amistad y solidaridad”</p>					
<p>“Me importa un huevo lo que los demás hagan, yo hago lo mío y punto. Total, estamos solos, los demás no mueven un dedo por uno”</p>					
<p>“Hay que hacerlo lo más rápido posible para cumplir, el resto es una tontería. ¿Para qué ponerle esfuerzo si a nadie le importa?”</p>					

EXPERIMENTE		ANALICE		COMPRENDA EMPÁTICAMENTE	PROPONGA
“Lograré cumplir con lo que me comprometí porque me interesa, porque me gusta, porque creo que servirá hacerlo. Lograré hacerlo lo mejor que yo pueda y me sentiré orgulloso de mí mismo”					

Ejemplo

EXPERIMENTE		ANALICE		COMPRENDA EMPÁTICAMENTE	PROPONGA
Imagine que piensa en lo siguiente:	Observe la reacción del cuerpo (la respiración, la postura, la tensión muscular)	¿Qué emociones le provoca esta sensación corporal?	¿A qué acciones predispone este tipo de pensamiento y emoción?	¿Qué puede hacer que alguien desarrolle este tipo de pensamientos constantemente?	Una actividad muy distinta que haría que este pensamiento y sus emociones asociadas cambiaran
“Me parece que todos me ignoran, como si no me vieran”	Hombros caídos, pecho oprimido, tenso	Tristeza, desánimo	Retirarme, recluirme, encapsularme	La no valoración de aspectos positivos y la sobrevaloración de una debilidad personal. Por ejemplo, tener sobrepeso	Mirar aspectos positivos de uno o una. Cambiar la postura física. Decirse a sí mismo o misma algo bueno

FICHA 26

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Bachillerato

26

Valores y proyecto de vida



OBJETIVO: identificar los valores que subyacen a los proyectos de vida que se están construyendo individualmente.

MATERIALES O RECURSOS: para cada quien, el texto “Mis características y los valores que subyacen” (*vide infra* p. 59, Anexo) y un lápiz.

DURACIÓN: 50 minutos.

MODALIDAD: presencial.



SUGERENCIAS: mientras los y las participantes estén completando el cuadro se puede acompañar el momento con música suave que invite a la reflexión.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Proyectarse en el tiempo es una capacidad de los seres humanos. Soñamos cómo queremos ser y, en esa medida, vamos definiendo metas por alcanzar. Sin embargo, pocas veces nos detenemos a reflexionar en que, detrás de lo que deseamos llegar a ser en el futuro, existen ciertas opciones de valores. Poder reflexionar críticamente en torno a ello permite evaluar la coherencia que existe entre lo que planificamos y el tipo de persona que deseamos llegar a ser.

DESARROLLO

1. Ponga música suave, invite a las y los estudiantes a cerrar los ojos e imaginar encontrarse consigo mismas y mismos en 15 años.
2. Oriente este viaje imaginario con algunas preguntas que deben plantearse con un tono suave.

(10 minutos)

- ¿Cómo me veo físicamente?
 - ¿Cómo es mi cuerpo?
 - ¿Qué ha cambiado?
 - ¿Qué estoy haciendo? ¿A qué dedico mi tiempo?
 - ¿Quién me acompaña o es cercano a mí?
 - ¿Dónde vivo y con quién?
 - ¿Qué rol ocupo en mi familia y entre mis amistades?
 - ¿Qué es lo que más me interesa hacer?
 - ¿Qué me preocupa?
 - ¿Cuáles son mis prioridades?
 - ¿Qué metas he logrado?
 - ¿Cómo es la expresión de mi cara? ¿Cómo me siento?
3. Una vez que se han incorporado, entregue a cada quien la pauta “Mis características y los valores que les subyacen” (*vide infra* p. 59, Anexo) para que la completen. Indique que en la columna de la izquierda deben escribir las características que vieron en sí mismas y mismos en el futuro y en la columna de la derecha, los valores que creen que están detrás de ellas.
 4. Ofrezca ciertos ejemplos para orientar a las y los estudiantes; tales como:

- Alguien que se imagina trabajando duro podría pensar que detrás de ello está el valor del esfuerzo o del éxito.
- Alguien que se imagina poseyendo muchas cosas materiales podría inferir la presencia del valor del

tener sobre el ser. Luego se responden las preguntas reflexivas.

(10 minutos)

5. Pida que compartan en parejas las reflexiones que nacen de las preguntas.

(5 minutos)

6. Para finalizar, en plenaria, estimule a que compartan sus hallazgos mediante una ronda en la que cada quien diga: “Yo me di cuenta de...”

(10 minutos)

CIERRE

IDEA FUERZA

- En nuestra proyección futura se implican valores de los que nos hemos ido apropiando. No siempre los valores que hemos internalizado y que se reflejan en nuestra proyección son coherentes con aquellos que declaramos en abstracto. Es importante notar esos contrastes y pensar cómo lograr más coherencia en nuestra proyección futura.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Ramírez, M. & Pizarro, B. (2005). *Valores y proyecto de vida*. Valoras UC. En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/estudiantes/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Formacion-en-valores_Valores-y-proyecto-vida.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

MIS CARACTERÍSTICAS Y LOS VALORES QUE LES SUBYACEN

- Anota en la primera columna las características con las que te imaginaste en el futuro.
- Anota en la segunda columna los valores que subyacen a las características que definiste en la columna anterior.

CARACTERÍSTICAS DE MI YO FUTURO	LOS VALORES QUE SUBYACEN A MI YO FUTURO

26

Reflexiona

- ¿Qué te dice el tipo de elecciones que has definido con respecto a lo que quieres ser, lo que más valoras?

- ¿Sientes que estos valores te definen?

- ¿Existen discordancias entre los que tú consideras tus valores y los valores que se desprenden de la proyección de vida que imaginaste?

FICHA 27

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Bachillerato

Dejemos de molestarnos



OBJETIVO: identificar conductas que suceden en el salón y que pueden provocar molestia o hacer sentir mal a alguien.

MATERIALES O RECURSOS: papeletas con situaciones (una por grupo).

DURACIÓN: 50 minutos.



MODALIDAD: presencial.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

A veces nuestra idiosincrasia nos hace pensar que algunas bromas o acciones no causan daño sólo por el hecho de ser observadas con mucha frecuencia en diversos contextos sociales (casa, televisión, música, etc.). En los últimos tiempos hemos avanzado en el reconocimiento del respeto y la prudencia al actuar y dirigirnos hacia los demás. Las escuelas, a través de sus acciones para mejorar la convivencia y formar personas ciudadanas conscientes de su actuar, nos deben hacer reflexionar sobre aquellas conductas que, por muy arraigadas que estén culturalmente, son ofensivas y no deben seguir practicándose.

DESARROLLO

1. Solicite a los y las participantes reunirse en grupos de no más de seis integrantes.

- Entregue a cada grupo una papeleta al azar (*vide infra* anexo) y solicite que la dramatizen como si fuera una fotografía, es decir, sin realizar movimientos ni sonidos.

(10 minutos)

- Pida que cada grupo realice su dramatización. Al finalizarla, solicite al público que mencione lo que podría estar pasando, lo que sentirán las personas involucradas y cómo podrían frenar esas conductas molestas.
- Tome nota de la conducta que surgió en cada presentación y las soluciones que dan las y los estudiantes, para más tarde dejar la lista en un lugar visible del salón.

CIERRE

Puede hacer un círculo en el que las y los estudiantes manifiesten lo que se llevan de la sesión.

IDEA FUERZA

- A veces podemos hacer bromas o decir cosas jugando sin la intención de molestar y no nos damos cuenta de que la broma puede molestar o dañar a otra persona. En ese caso, será necesario no hacer más esas bromas o juegos para evitar que la otra parte se sienta mal.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

Están todos concentrados en lo que está explicando el profesor en una clase de Matemáticas y dos compañeros comienzan a reír, con lo que desconcentran al curso completo.

Ana ha traído al colegio una bolsa con muchos caramelos artesanales que le regaló una tía que viajó a Turquía. Una de sus compañeras, mientras Ana va al baño, decide sacar uno, apelando a que Ana es generosa y no se molestará.

En la clase de Química, la profesora deja un trabajo en grupo y quien lo finalice al término de la hora de clase tendrá un punto para la próxima evaluación. Ignacio dice que él “no sabe nada”, por eso no aporta ideas ni comentarios a su equipo. Se sienta junto a ellos y juega con su teléfono. Sus compañeros trabajan con mucho esfuerzo, pero no logran terminar la actividad en el tiempo dado.

Cristian comentó a sus amigos que se enteró de que Felipe es gay. En el momento en que Felipe pasa cerca del grupo, uno de ellos, en voz alta, cuenta un chiste ofensivo hacia las personas homosexuales, lo que provoca que Felipe se sienta avergonzado y molesto.

Francisco y Benjamín deciden jugarle una broma a Arturo. Mientras están en clases de Educación Física y Arturo está pendiente de una actividad, sus dos compañeros se acercan y le bajan el pantalón. Arturo, muy avergonzado, se lo sube rápidamente mientras observa que el resto de sus compañeros se ríen de él.

FICHA 28

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria

¡Siento rabia por no reconocer la rabia!



OBJETIVO: reconocer la forma en la que se manifiesta la rabia en cada persona y buscar alternativas para expresarla.

DURACIÓN: 60 minutos.

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: si existe la posibilidad, es ideal que las y los estudiantes puedan compartir sus cuentos con los cursos inferiores y realizar diálogos con las ideas que establecieron.



ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

La rabia es una emoción básica y natural. Con el paso de los años conviene ir reconociéndola en el cuerpo y regularla en beneficio de nuestra interacción social. Sentir rabia no es malo, negar las formas en las que se manifiesta podrían causar daño físico o verbal a los demás.

DESARROLLO

1. Entregue una hoja y un lápiz a cada participante y pídale que en ella escriban la última vez que hayan sentido “muchísima rabia”, identifiquen la razón, las partes involucradas, lo que sintió en el cuerpo y cómo condujo esa emoción. Indique que esta actividad es personal y no será compartida.
(10 minutos)
2. Solicite a las y los participantes reunirse en parejas y entrégueles la siguiente tarea:

Tienes la misión de educar emocionalmente al alumnado de cuarto de primaria en torno a la rabia y, para ello, te solicitamos elaborar un cuento en el que una persona se sienta desbordada por esa emoción y se evidencie la falta de recursos para manejarla

La idea es que el pequeño relato tenga relación con algún aspecto de la vida de los niños y niñas (relaciones de amistad, juegos, mal uso del material de los demás, etc.) y que el final quede inconcluso, con el fin de promover la conversación luego de ser leído.

Al finalizar, propón algunas ideas fuerza para orientar el diálogo en relación con:

- Signos corporales con los que identificamos la rabia.
- Ideas o técnicas para calmarla.

Monitoree el trabajo con el objetivo de asegurar que la historia tenga relación con lo solicitado.

(25 minutos)

3. Pida a las parejas que compartan la historia creada con otra dupla y que soliciten recomendaciones.
(10 minutos)
4. En plenaria, las parejas pueden compartir las ideas fuerza y si alguna desea incorporar algo a su trabajo (de lo que la otra pareja hizo referencia), puede hacerlo.

(10 minutos)

CIERRE

Puede hacer una rueda en la que las y los estudiantes manifiesten lo que la actividad les permitió conocer o reflexionar de sí mismas y mismos.

IDEAS FUERZA

- Reconocer la rabia en el cuerpo es el primer paso para activar la reflexión y decidir el mejor curso de acción.
- Es importante autorregular la forma en la que expresamos la rabia, optar por acciones que no dañen a otras personas ni física ni verbalmente.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

FICHA 29

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Bachillerato

Para lograr una buena comunicación con hijas e hijos



OBJETIVO: desarrollar formas efectivas de comunicación con los hijos y las hijas.

MATERIALES O RECURSOS: texto “Para lograr una buena comunicación con los hijos y las hijas”.

DURACIÓN: 40 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.



SUGERENCIAS: el fin de esta guía de reflexión es generar autoaprendizaje, por lo que puede entregarse/sugerirse en cualquier momento.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: sociocomunitario.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente y directivo (para trabajar con familias).

INTRODUCCIÓN

A diario nos comunicamos con otras personas, ya sea verbal o no verbalmente. Nuestra postura corporal, nuestros gestos, lo que decimos, el modo en que lo decimos, entre muchos otros indicadores, comunican mensajes. Si bien desde el nacimiento la persona va desarrollando formas de comunicarse mejor, hacerlo cuidando de no dañar a los demás no es una tarea simple, pero es un desafío central a la formación para aprender a desarrollar vínculos sanos.

Esta ficha contiene claves para que padres y madres puedan comprender y desarrollar formas efectivas de comunicación con sus hijas e hijos.

DESARROLLO

1. Lea los fragmentos del siguiente texto:

Para lograr una buena comunicación con los hijos

LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

El manejo de estrategias de comunicación por parte de los padres y madres facilitará una mejor comunicación y, por tanto, un mejor clima familiar. El principal objetivo de una comunicación efectiva es hacer sentir a la otra persona que es comprendida y respetada. Para ello, a continuación, se describen algunos principios para tener en cuenta al entablar conversaciones con los hijos y las hijas:

- **Preocuparse de que el lugar sea adecuado para el diálogo.** Cuando quiera conversar con su hijo o hija conviene encontrar un lugar propicio para el contacto emocional, sin interrupciones y con suficiente intimidad, si es que el tema lo requiere. Constantes interrupciones o muchos elementos distractores pueden desviar la atención y dificultar un buen diálogo.
- **Respeto mutuo.** A pesar de que su hijo o hija es menor que usted y tiene menos experiencia, conviene aceptar lo que siente y lo que piensa, aun si se equivoca o si no se está de acuerdo. Lo importante es ayudarle a darse cuenta de sus posibles errores, pero sin imponer; es importante demostrarle que acepta sus sentimientos, por medio del tono de voz y las palabras que utiliza. Si usted respeta, entonces también puede exigir respeto. Las palabras son un instrumento para generar vínculos emocionales con las hijas y los hijos, por lo que se debe tener especial cuidado con cuáles se escogen para ser usadas al relacionarse con ellos.
- **Actitud de escucha, no interrumpir, prestar atención.** Si su hijo o hija le quiere contar algo, escuche con todos sus sentidos. No es lo mismo estar mirando la televisión o sacando cuentas mientras le cuenta lo que le pasó en la escuela que dejar el lápiz de lado y mirarle a los ojos. El contacto visual es fundamental para comunicarse.
- **No necesariamente requiere estar de acuerdo, sólo escuchar.** Para comunicarse es necesario escuchar de verdad. Es decir, ponerse en el lugar de la otra persona mientras habla, a pesar de que yo pueda tener mi propia opinión respecto de la situación. Antes de exponer mi punto de vista tengo que saber lo que el otro realmente quiere decir y, para ayudarlo a expresar lo que está sintiendo y a la vez corroborar que está siendo acogido y escuchado, puede ir reflejando sus emociones e ideas cada cierto tiempo.
- **Tratar de no criticar.** No enjuiciar lo que la otra persona es o quiere decir, ya que esto cierra la posibilidad de diálogo. Compartir nuestros propios sentimientos abre la comunicación y favorece el contacto emocional. Con frases como “tú haces tal cosa mal” o “eres un mentiroso” se enjuicia a la persona y se cierra el diálogo, mientras que comentarios del tipo “estoy preocupada por ti” o “si me mientes, siento que no puedo confiar en ti” ponen el foco en lo que siente quien emite el comentario, lo que abre el diálogo al no invalidar al interlocutor.
- **Darse la oportunidad para entender los sentimientos que hay detrás de quien comunica o habla.** La capacidad de empatizar, es decir, ponernos en el lugar del otro, es fundamental para una buena comunicación, pues nos ayuda a comprender desde dónde habla y actúa esa persona. Sin embargo, es necesario practicar no “contagiarse” de las emociones que van

surgiendo en nuestro interlocutor (por ejemplo, el enojo), ya que cuando eso ocurre se pierde la oportunidad de intercambiar ideas y percepciones y, con ello, se pierde la riqueza del diálogo.

- **Tener congruencia entre lo que se dice (verbalmente) y lo que se expresa (no verbalmente).** Fijarse en claves no verbales, como la expresión del rostro, la postura corporal, además de lo que se dice y del tono de voz.
- **Hablar claro, conciso y concreto.** Con los niños y niñas pequeños es necesario hablar con palabras simples y ser concreto, evitar los discursos largos que pueden no entender o aburrirlos y, por lo tanto, distraer su atención.
- **Dar espacios para preguntar.** Los hijos y las hijas tienen derecho a cuestionarse y preguntar, lo cual se espera que sea acogido por los adultos que los rodean. Las inquietudes que se plantean son fundamentales para su desarrollo emocional y su contacto con el mundo.

2. Reflexionen en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Qué semejanzas y diferencias percibe en la forma en la que se comunica con sus hijos e hijas y la forma en la que su padre o madre lo hacían con usted?

- ¿Cuáles de los principios de la comunicación efectiva tiene logrado y cuáles aún son un desafío?
- ¿Qué es lo que más le costaría mejorar en su manera de comunicarse? ¿Por qué cree que le resulta difícil cambiarlo?

CIERRE

Comparta estas reflexiones en espacios de diálogo con otros padres y madres de familia. Identifiquen qué les ha funcionado y qué no funciona en la comunicación con sus hijos e hijas.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en esta ficha es una adaptación de:

Romagnoli, C., Morales, F. & Kuzmanic, V. (2015). *Para lograr una buena comunicación con los hijos*. Valoras UC. En: <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/familias/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Fichas/Para-lograr-una-buena-comunicacion.pdf>.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

FICHA 30

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria

Aprendiendo acerca de la autoestima de nuestros hijos e hijas

30



OBJETIVO: conocer algunas características de la autoestima y reflexionar respecto a su aplicación en la crianza.

MATERIALES O RECURSOS: para cada grupo, un set de “Naipes autoestima”, papelógrafo o pizarrón.

DURACIÓN: 60 minutos.



MODALIDAD: presencial.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: sociocomunitario.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente y directivo (para trabajar con familias).

INTRODUCCIÓN

La relación con los padres y las madres es una de las variables centrales que influyen en el desarrollo de una buena o mala autoestima. Muchas veces ellos cometen errores por desconocimiento de su rol en la formación de este aspecto en sus hijos e hijas, o por no saber qué hacer para contribuir a desarrollarla de forma positiva.

El presente juego ayuda a los padres, las madres y los apoderados a reflexionar acerca de este tema, para profundizar su conocimiento acerca de la autoestima.

DESARROLLO

1. Divida a los y las participan en grupos de cinco integrantes.
2. Entregue a cada grupo un set de “Naipes autoestima” (*vide infra* p. 69, Anexo) e indique:

- Cada tarjeta tiene una afirmación respecto a la autoestima y al reverso se indica si dicha afirmación es verdadera o falsa. Deben ir leyendo una a una las afirmaciones y discutir si esos planteamientos les resultan verdaderos o falsos, y argumentar sus respuestas.
- Sugiera que una persona del grupo vaya leyendo cada una de las afirmaciones (sin ver la parte trasera) y promueva la discusión. Sólo una vez que se haya llegado a un acuerdo se podrá dar vuelta a la tarjeta para conocer la respuesta correcta.

(25 minutos)

3. Luego de que todos los grupos han jugado el naipe completo, se solicita a cada equipo exponer qué temas fueron más polémicos para someterlos a una discusión plenaria. Quien conduzca va moderando y anotando en un papelógrafo los temas que resultaron más polémicos.

(15 minutos)

CIERRE

A modo de cierre, quien conduce solicita a los y las participantes, en una rueda, nombrar un elemento que han aprendido en la actividad, y realiza una síntesis con base en las ideas fuerza planteadas abajo, en la que integra los temas que resultaron más polémicos o generaron mayor duda.

(10 minutos)

IDEAS FUERZA

- La autoestima se desarrolla a lo largo de toda la vida.
- Los niños y las niñas aprenden a quererse cuando les damos el mensaje de que son aceptados y queridos incondicionalmente.
- Querer que nuestros niños y niñas desarrollen una buena autoestima no significa dejar de educarlos. Muy por el contrario, poner límites y mostrarles que sus acciones tienen consecuencias no atenta contra su autoestima. El modo en el que se hagan estas correcciones es lo que impactará sobre su estima y percepción personal. Una corrección cariñosa, que cuestiona las acciones y no la calidad humana de la persona, contribuye a sentir que se preocupan y por eso se les corrige y, al mismo tiempo, el error o la transgresión no rompe el afecto. Ejemplo: “No debes mentir, merecemos saber la verdad aun cuando hayas hecho algo malo. Si hiciste algo de lo que te arrepientes, habrá que buscar el modo de repararlo” a diferencia de ¡“Eres un mentiroso, nunca aprendes..! ¿Crees que somos tontos y no nos damos cuenta?”
- Una educación centrada en recriminar las faltas, corregir y castigar, sí puede atentar contra la autoestima. Es central aprender a corregir afectuosamente y entregar continuamente retroalimentación positiva, para mostrar qué queremos lograr, y mostrar modelos e imágenes positivas más que centrarse en lo que el niño o niña hace mal.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Romagnolli, C. (2007). *Aprendiendo acerca de la autoestima de nuestros hijos e hijas*. Valoras UC. En: <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/familias/>

[ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Autoestima_Aprendiendo-de-la-autoestima-de-nuestros-hijos.pdf](http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/familias/ValoresEticaYDesarrolloSocioemocional/Herramientas/Autoestima_Aprendiendo-de-la-autoestima-de-nuestros-hijos.pdf).

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

DOBLA

Los mensajes de los padres y madres hacia sus hijos e hijas influyen menos sobre la autoestima de estos que los mensajes del personal docente.	Falso. Ambos tipos de mensajes influyen fuertemente en la autoestima de los y las jóvenes.
La mejor manera de desarrollar una buena autoestima en un hijo o hija es preocupándose por ser más amigo que papá o mamá que le pone límites.	Falso. Los hijos y las hijas necesitan que los padres y madres cumplan su rol parental y les pongan límites para desarrollar una buena autoestima.
Una buena manera de educar cuidando la autoestima es dando más retroalimentación positiva que negativa.	Verdadero.
Para desarrollar una buena autoestima es importante hacer las cosas bien, sin cometer errores.	Falso. Enseñar a los niños y las niñas que se pueden aprender de los errores puede ser una manera de desarrollar una buena autoestima.
La autoestima se desarrolla a lo largo de toda la vida.	Verdadero.
Las experiencias que uno tiene influyen en la autoestima.	Verdadero.
Las expectativas y actitudes de los padres y madres hacia un hijo o hija influyen mucho en su autoestima.	Verdadero.
Hay periodos en la vida que son claves para el desarrollo de la autoestima.	Verdadero.

FICHA 31

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Secundaria • Bachillerato

La comunicación en la familia



OBJETIVO: valorar la comunicación como un factor preventivo para el sano desarrollo de los hijos y las hijas.

MATERIALES O RECURSOS: para cada quien, el cuestionario “Comunicación en la familia” (*vide infra* p. 72) y un lápiz.

DURACIÓN: 60 minutos.

MODALIDAD: presencial.



SUGERENCIAS: mientras los y las participantes estén completando el cuestionario y trabajando en grupos, puede acompañar el momento con música suave que invite a la reflexión.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: sociocomunitario.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente y directivo (para trabajar con familias).

INTRODUCCIÓN

Proyectarse en el tiempo es una capacidad de los seres humanos. Soñamos cómo queremos ser y, en esa medida, vamos definiendo metas por alcanzar. Sin embargo, pocas veces nos detenemos a reflexionar que, detrás de lo que deseamos llegar a ser en el futuro, existen ciertas opciones de valores. Poder reflexionar críticamente en torno a ello permite evaluar la coherencia que existe entre lo que planificamos y el tipo de persona que deseamos llegar a ser.

DESARROLLO

1. Entregue a cada participante una copia del cuestionario “Comunicación en la familia” (anexo), el cual contiene una serie de afirmaciones relacionadas con el tema, en las cuales deberán señalar el nivel de acuerdo que cada una de ellas les evoca.
(5 minutos)
2. Luego, pida que se reúnan en grupos (de no más de seis personas) e intercambien sus opiniones, reflexionen y discutan las diferencias, a fin de consensuar una respuesta grupal para cada una de ellas. Solicite que una persona tome nota de las respuestas.
(20 minutos)
3. En plenaria, lea cada una de las afirmaciones y solicite a uno una representante de cada grupo que plantee las respuestas a las que llegaron en el paso anterior.
(15 minutos)

CIERRE

Solicite a cada participante que, en una palabra o frase muy breve, plantee qué aprendió o qué nuevo desafío para mejorar la comunicación con sus hijos e hijas se lleva para aplicar en su hogar. Luego, cierre la sesión integrando las ideas dichas por las familias y las que a continuación se proponen.

IDEAS FUERZA

- La buena comunicación con los hijos y las hijas no es algo que se da espontáneamente, es algo que debe ser trabajado y construido.
 - La buena comunicación requiere de tiempo y espacio, los cuales deben ser buscados y creados.
- La buena comunicación no requiere que siempre se hable de temas trascendentes y fundamentales, se trata de compartir experiencias, lo bueno y lo malo que cada quien tuvo en su día, etcétera.
 - La comunicación no se da sólo a través de palabras, también se refiere a gestos, maneras de decir las cosas, tonos de voz, entre otras vías de comunicación no verbal.
 - Tratemos simplemente de conversar con nuestros hijos e hijas, sin pretender siempre instruirlos y educarlos.
 - La comunicación que educa no se centra únicamente en la crítica y la corrección: “Esto está mal”, “No debes hacer esto”. La retroalimentación positiva, “Me encanta cuando haces esto”, “Esta es una cualidad tuya de la que me siento orgulloso”, “Me gustaría que hicieras tal cosa”, favorece el desarrollo de la autoestima en nuestros hijos e hijas, promueve vínculos de apoyo, validación, refuerzo y afecto; su efecto formativo es de gran potencia.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Romagnolli, C. (2007). *Comunicación en la familia*. Valoras UC. En: http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/familias/ApoyoAlAprendizajeEnLaComunidad/Herramientas/Comunicacion_Comunicacion-en-la-familia.pdf.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

Cuestionario “Comunicación en la familia”

Responda cada pregunta marcando con una **X** la opción de su preferencia:

	1 DE ACUERDO	2 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3 EN DESACUERDO	4 EN TOTAL DESACUERDO
1. A medida que los hijos y las hijas crecen, la comunicación disminuye.				
2. Si tengo una comunicación clara, directa y cercana con mis hijos e hijas, voy a poder guiarlos y formarlos más fácilmente.				
3. A las y los jóvenes, a medida que crecen, les deja de importar comunicarse con la familia.				
4. Si el o la joven está más callado y prefiere pasar más tiempo a solas en su dormitorio, quiere decir que algo malo está sucediendo.				
5. El pasar tiempo juntos realizando una actividad recreativa o de trabajo conjunto estimula una mejor comunicación entre padres, madres, hijos e hijas.				
6. Las relaciones familiares no hay que cultivarlas, una buena comunicación se da espontáneamente.				
7. A las y los jóvenes les interesa hablar con sus padres y madres acerca de temas controvertidos.				
8. Comunicarse implica sólo hablar.				
9. Cuando un hijo o una hija tiene un problema es bueno tratar de ayudar indicándole lo que debe hacer.				
10. Es importante escuchar tanto las palabras como los sentimientos que hay detrás de las palabras porque a veces no dicen lo mismo.				
11. Si uno permite a las y los jóvenes participar en la toma de decisiones frente a problemas familiares importantes, es probable que se haga más difícil tomar buenas decisiones familiares.				
12. Respuestas del padre o madre a su hijo o hija como: “Eres un flojo”, “Nunca vas a aprender a hacer las cosas bien”, “Eres un irresponsable total”, etcétera, pueden hacer que recapacite para que haga mejor las cosas.				

MEDIACIÓN DE ADULTOS

FICHA 32 MEDIACIÓN DE ADULTOS

Secundaria • Bachillerato

La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera



OBJETIVO: reflexionar sobre el proceso de mediación como una alternativa para apoyar a las partes involucradas en un conflicto que no han podido llegar a un acuerdo o han roto la relación.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: la finalidad de esta guía de reflexión es generar autoaprendizaje, por lo que puede entregarse/sugerirse



en cualquier momento. Busque la instancia para compartir sus reflexiones con los y las colegas o el equipo directivo.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: lectura individual o diálogo colectivo en espacios colegiados.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente, directivo y administrativo.

INTRODUCCIÓN

Un escenario ideal ante los conflictos que se presentan dentro de la escuela y en la vida cotidiana, en espacios en los que convivimos todas las personas, es que sean manejados y trabajados en sus primeras fases. Sin embargo, no siempre es posible que las partes resuelvan el conflicto por sí mismas mediante la negociación y cooperación, ya sea porque una de ellas o las dos se niegan a dialogar o simplemente se han roto los canales efectivos de comunicación entre ellas. Ante situaciones como estas es necesaria la intervención de un tercero, es decir, una persona o un grupo de personas que no

estén involucrados en el conflicto y que funcionen como intermediarios para ayudar a resolverlo.

La historia nos muestra que existen experiencias en las que distintas sociedades y culturas han utilizado o utilizan diversas formas de intervención de terceros para resolver los conflictos (Lederach, 1995, pp. 95-110). Entre las formas más frecuentes, podemos identificar tres, las cuales se describen a continuación de forma general, además de presentar un esquema que ilustra el proceso de cada una (INEA, 2008, pp. 139-151):

A. Arbitraje. Esta forma de intervención ante el conflicto es la más común en nuestro país, pues es la que se utiliza en nuestro sistema jurídico para solucionar los conflictos legales que las partes no han podido resolver entre ellas o cuando se trata de un conflicto derivado de algún delito. En un proceso judicial ordinario se sigue un procedimiento legal para llevar el conflicto ante un juez o jueza, que será la autoridad encargada de dictar la sentencia, y las partes involucradas tendrán que acatar y obedecer, aun cuando no estén de acuerdo o consideren que no se resuelve el problema que originó el conflicto. El arbitraje también se utiliza en el campo de los deportes, en los que el árbitro decide cómo resolver los casos de controversia o conflicto en el juego y los jugadores o jugadoras involucrados deben asumir esa decisión.



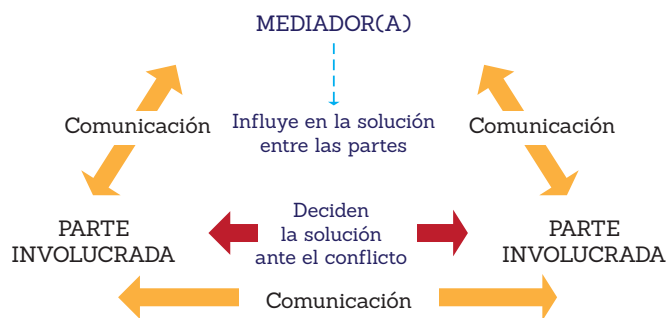
En el caso de la escuela, este tipo de intervención se ve reflejada particularmente cuando algún integrante de la comunidad escolar comete una falta grave o un delito, pero también es frecuente que sea utilizada erróneamente para tratar cualquier tipo de conflicto dentro del aula, como las interrupciones o la indisciplina del alumnado.

B. Facilitación. Es común que entre las personas en conflicto se vea afectada la comunicación, es decir, no logran establecer un diálogo entre ellas. Una opción es buscar a un facilitador que ayude a reestablecer la comunicación entre las partes, ya sea de manera indirecta, llevando los mensajes entre una parte y la otra, o sentarse con ambas para facilitar el diálogo. Con frecuencia esto sucede en las relaciones cercanas, como entre la familia o entre las amistades, incluso dentro de la escuela. Un ejemplo es cuando surge algún conflicto entre estudiantes derivado de un malentendido y una o un tercer estudiante cumple la labor de ser facilitador para que las personas involucradas lleguen a algún acuerdo de solución.



El papel del facilitador o facilitadora se limita a intervenir para que se dé el diálogo, como lo muestra el esquema; sin embargo, son las partes involucradas en el conflicto las únicas que deciden su solución.

C. Mediación. En este proceso interviene una tercera persona o un grupo de personas para apoyar a las partes involucradas cuando no han podido llegar a un acuerdo o han roto la relación. El objetivo primordial es seguir un proceso de mediación en el que ambas partes estén de acuerdo y buscar juntos alternativas justas de solución ante el conflicto. En el resultado final, ambas partes salen ganando. En el ámbito escolar, generalmente son las autoridades o el personal docente quienes fungen como mediadores del conflicto, sobre todo cuando se trata del estudiantado; sin embargo, es deseable que las y los estudiantes comiencen a apropiarse de este tipo de mecanismo dentro de la escuela.



Mena, Jauregui y Moreno (2011, p. 52) destacan que la o el mediador debe ser una persona (o un grupo de personas) que cuente con ciertas características para lograr un buen papel y el alcance del objetivo, que es la solución pacífica del conflicto; estas son: que sea una participación voluntaria, confidencial y que respete una serie de pasos, como se verá más adelante.

Es interesante mencionar que en el sistema jurídico mexicano se adoptó la figura de mediador como opción para aquellos casos de conflicto que no implican la comisión de algún delito grave, para llegar a acuer-

dos entre las partes y evitar llevar el caso ante un juez o jueza para que se siga todo un proceso judicial.

¿FACILITAR, ARBITRAR O MEDIAR?

A partir de las tres formas de intervención ante los conflictos, reflexionar de forma individual o en colectivo lo siguiente:

- ¿Qué ha funcionado para mediar los conflictos entre pares dentro de la escuela?
- ¿Cuál es la forma más frecuente empleada dentro del aula y la escuela: arbitrar, facilitar o mediar? ¿A qué se le atribuye?
- ¿Ante qué casos conviene utilizar cada una de estas formas de intervención?

LA MEDIACIÓN DENTRO DE LA ESCUELA

Si bien las tres formas presentadas para intervenir en un conflicto ayudan, dependiendo de cada situación, en la medida en la que utilizamos **la mediación como un mecanismo sistemático de solución de los conflictos que lo ameritan dentro del aula y la escuela, esto contribuye a la construcción de una cultura de paz**, ya que se despliegan una serie de herramientas y recursos que aportan a ello: voluntad de las partes para resolver el conflicto, diálogo horizontal, cooperación y negociación, **búsqueda de alternativas justas y soluciones creativas**, restauración de las relaciones, reparación del daño.

Asimismo, dentro de la escuela, el mecanismo de mediación de conflictos se puede plantear desde distintos escenarios. A continuación se presentan dos que pueden ser de utilidad ante la diversidad de conflictos (Cascón, 2007, p. 30):

- **Mediación espontánea o informal.** En la medida en la que las y los integrantes de la escuela se forman en

este proceso, pueden ir gestionándolo; por ejemplo, solicitar a un tercero que sea mediador o mediadora. Esta forma se puede dejar para conflictos cotidianos y menores, como desacuerdos de organización dentro de alguna actividad académica o deportiva entre estudiantes, en los que otra u otro estudiante medie la situación de forma natural sin que escale el conflicto.

- **Mediación formal, institucionalizada o equipos de mediación.** Es cuando la escuela ya ha establecido mecanismos concretos para el proceso de mediación; por ejemplo, un equipo de mediación que puede estar integrado por representantes de la comunidad escolar (estudiantes, docentes, directivos, familias, etcétera) o por grupos de actores (como los equipos de mediación entre pares). El resto de los y las integrantes deben conocer plenamente sus funciones y el meca-

nismo. Se sugiere ir rotando los equipos de mediación para que se apropien de esta práctica pedagógica y de gestión. Este tipo de espacios se puede emplear para aquellos conflictos que requieren un tratamiento más puntual o cuyo grado de complejidad lo amerite.

Por otra parte, es importante preguntarse quiénes pueden ser mediadores o mediadoras dentro de la escuela. La respuesta es: cualquiera. El punto clave es formarse y prepararse para ello. En este sentido, la mediación formal o institucionalizada requiere de una preparación más profunda por parte de la persona o el equipo mediador, que abarca el dominio del mecanismos y pasos del proceso de mediación. La siguiente tabla muestra algunos pasos (Cascón, 2007, pp. 24-29):

MECANISMO Y PASOS DEL PROCESO DE MEDIACIÓN

PASOS	ELEMENTOS POR CONSIDERAR
A. Para comenzar	<ul style="list-style-type: none"> • Que las partes en conflicto acepten la intervención del mediador o mediadora y puntualizar su papel. • Calmar si las partes están actuando de manera violenta (contener). • Acordar dónde, cuándo y cómo se desarrollará el proceso de mediación (buscar un ambiente donde las partes se sientan tranquilas y en confianza). • Recopilar la información sobre el conflicto. • Establecer y aceptar las reglas del proceso de mediación: qué se puede y qué no se puede hacer durante el proceso (escucharse, expresarse sin ofender ni agredir o culpar al otro, respetar el turno para hablar).
B. Cuéntame	Cada una de las partes cuenta “su historia” o su versión del conflicto, su manera de percibirlo, las emociones y los sentimientos que le genera, pero cuidando de hacerlo sin agredir a la otra parte. También se identifican los puntos de acuerdo y desacuerdo.
C. Aclaremos el problema	A partir de lo anterior se trata de construir “nuestra historia”. Todavía no se trata de plantear soluciones, sino de llegar a un análisis colectivo del conflicto para comprenderlo mejor e identificar el problema o las causas profundas. Esto permite elaborar una agenda en común con los puntos por tratar y solucionar, y centrarse en las necesidades reales y profundamente humanas de cada una de las partes.

PASOS	ELEMENTOS POR CONSIDERAR
D. Colaboremos en la búsqueda de soluciones	Es momento de ser creativos y creativas, buscar y plantear posibles soluciones. Las alternativas de solución deben venir de las partes involucradas y ellas decidirán cuáles son viables. Se puede empezar con una lluvia de ideas, cuidando que ninguna de las propuestas quede fuera. El mediador continúa al cuidado de que se cumplan los acuerdos del proceso y para facilitar los canales de comunicación a través del diálogo y la escucha activa entre las partes, haciendo hincapié en lo que se tiene en común y enfocando el problema en puntos concretos.
E. Establezcamos acuerdos y compromisos	El propósito es llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes. El mediador o mediadora se asegura de que dicho acuerdo sea viable y justo para ambas, además de enfatizar acuerdos concretos (cuáles son los compromisos, cómo lo harán, cuándo, quiénes, etcétera).
F. Verifiquemos y evaluemos acuerdos	Es importante establecer un mecanismo de seguimiento para verificar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos establecidos entre las partes. Cada situación es un proceso de aprendizaje que nos permite reconocer los aciertos y errores.

Los pasos anteriores no deben ser tomados rígidamente, pues cada conflicto es particular y es posible ir y regresar cuantas veces sea necesario cuando se requiera.

Retomando esta última información, reflexionar de forma individual o colectiva lo siguiente:

- ¿Qué se requiere como escuela para implementar este tipo de mecanismos de mediación “informal” y “formal”?
- ¿Qué otros pasos o aspectos sería pertinente agregar?
- ¿Cómo involucrar a las y los integrantes de la comunidad escolar en ese tipo de propuestas (incluyendo al alumnado)?

Finalmente, vale la pena tener presente la posibilidad de explorar con los y las integrantes de la comunidad escolar el proceso de mediación como una alternativa para el manejo de aquellos conflictos que lo requieren, para contribuir a la construcción de una paz duradera dentro de la escuela y las aulas. Para ello, es posible comenzar revisando las fichas de este tema que pueden ser de utilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Cascón Soriano, P. (2007). *Educar para y en el conflicto*. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos. España: Universidad Autónoma de Barcelona y UNESCO. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945s.pdf>.
- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (2008). *Aprendamos del conflicto para construir en una cultura de paz*. México: INEA.
- Lederach, P. (1995). *El abecé de la paz y los conflictos*. España: Catarata.
- Mena, I., Jáuregui, P. & Moreno, A. (2011). *Cada quien pone su parte*. Conflictos en la escuela. México: SM Ediciones.

Autoría

Lic. María de los Ángeles Alba Olvera y Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadoras con experiencia en cultura de paz.

FICHA 33 MEDIACIÓN DE ADULTOS

Secundaria

¿Cuáles son los daños que hay que reparar?



OBJETIVO: tomar conciencia de las consecuencias de los tipos de daños y buscar alternativas para repararlos.

MATERIALES O RECURSOS: para cada grupo, ficha "¿Cuál fue el daño?" (*vide infra* p. 81, Anexo), una hoja y un lápiz.

DURACIÓN: 45 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: esté pendiente de las reflexiones del alumnado a la hora de determinar las alternativas de reparación,

puesto que puede no ser una tarea sencilla, especialmente cuando se quiere buscar la coherencia entre el daño y la reparación.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Muchas veces nuestras acciones o palabras impactan a otras personas y causan algún tipo de daño, y no somos capaces de verlo. Pero incluso si logramos observar lo que hemos hecho, nos cuesta buscar alguna alternativa para reparar las consecuencias de esos actos. Necesitamos ejercitar la toma de perspectiva y la empatía para poder regular algunas de nuestras habilidades sociales en beneficio de la convivencia y el aprendizaje.

DESARROLLO

1. Distribuya a las y los estudiantes en grupos de cinco integrantes.
2. Entregue a cada grupo la ficha “¿Cuál fue el daño?” (anexo).
 - Indique que, después de leer todos los daños que ahí se mencionan, deben clasificarlos en:
 - Daños personales (emocionales, físicos, económicos, etc.).
 - Daños materiales/medioambientales.
 - Daños de aprendizaje.
 - Luego de clasificarlos, deben elegir la situación que crean que causa más daño en cada uno de los tres grupos.
 - Finalmente, solicite que identifiquen alternativas para reparar esos daños.

3. En plenaria, pida a los grupos que presenten cada situación elegida y sus alternativas de reparación.

CIERRE

Solicite a dos o tres participantes manifestar sus opiniones o aprendizajes de la actividad y luego cierre con las ideas que se mencionan a continuación:

- Es normal equivocarse, ninguna persona es perfecta.
- Lo importante, y lo que realmente sirve, es reconocer nuestros errores y sobre todo darnos cuenta de los efectos de ellos y reparar el sufrimiento o cualquier tipo de daño que hayamos generado.
- Mientras más grave sea el daño provocado, más importante es que hagamos lo necesario para repararlo.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

¿CUÁL FUE EL DAÑO?

Un estudiante le dice a un compañero que se ve muy mal con la chamarra nueva que trajo a la escuela.

Hay un grupo de compañeras que generalmente no trae los materiales para trabajar en maquetas y otras actividades manuales.

Un compañero no soporta al profesor de Biología y todas las clases lo increpa sin motivo.

Hay una compañera que generalmente se niega a participar en las actividades de grupo.

Dos amigos tiraron una botella de agua sobre un proyector de la sala mientras uno perseguía al otro dentro del salón.

Un grupo de amigas, en una discusión, le dijeron a una compañera que nunca llegaría lejos porque era muy pobre.

Cuando hay que hacer trabajos en equipo fuera del colegio, hay un estudiante que nunca llega al lugar acordado. Siempre tiene una excusa.

Hay un grupo de amigas que todas las clases hablan por WhatsApp y cuando los profesores les hacen preguntas no pueden responder.

La mayor parte del curso utiliza el recipiente para reciclar papel para arrojar otro tipo de residuos.

Unos muchachas del curso hicieron un perfil de Instagram en el que se burlan de algunas compañeras.

En el curso hay comisiones para barrer al término de la jornada, pero hay dos compañeros que se olvidan de su turno.

Justo a la hora de desarrollar trabajos en equipo hay una compañera que pide permiso para ir al baño y se demora mucho tiempo en regresar al salón.

FICHA 34 MEDIACIÓN DE ADULTOS

Secundaria • Bachillerato

¿Hemos preparado al grupo para los conflictos?



OBJETIVO: identificar las condiciones actuales del aula que favorecen y amenazan la resolución pacífica de conflictos.

MATERIALES O RECURSOS: un juego de tarjetas por grupo (vide infra p. 84, Anexo).

DURACIÓN: 40-60 minutos



MODALIDAD: presencial.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: escuela.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docentes y profesionales de apoyo escolar.

INTRODUCCIÓN

Los conflictos entre personas son naturales en cualquier grupo humano por el solo hecho de nuestra diversidad de historias y circunstancias. Es más, cuando hay tensiones, hay una oportunidad de crecimiento, pues son algo así como una alerta que nos dice: “aquí hay algo que otras personas ven y saben por la perspectiva con la que están mirando y que tú no conoces”. Los conflictos pueden ser motor de desarrollo institucional, pues si se sabe dialogar se puede analizar y comprender el fenómeno en cuestión con más profundidad y complejidad, y resolver, innovar, desarrollar.

El desafío es aprender a dialogar, tomar otras perspectivas, empatizar y crear alternativas que satisfagan a las partes. Y de ese desafío es en parte responsable la escuela. ¿Estamos construyendo un ambiente que permita aprender a gestionar los conflictos constructivamente?

DESARROLLO

1. Forme equipos de tres a cuatro profesionales que idealmente estén a cargo o conozcan a un mismo grupo.
2. Reparta el juego de tarjetas (anexo).
3. Por turnos, alguien del equipo lee su tarjeta y manifiesta si la afirmación es verdadera o falsa en relación con el grupo analizado. El equipo debe llegar a un acuerdo. Aunque es probable que algunas afirmaciones no sean del todo verdaderas o falsas, deben optar por la opción que se acerque más a su percepción del grupo. Las tarjetas que queden clasificadas como verdaderas implican condiciones positivas, mientras que las que se clasifiquen como falsas implican condiciones susceptibles de trabajar.
4. Posterior al trabajo con tarjetas, el grupo reflexiona y quien coordine anota las reflexiones y se encarga de darles seguimiento:
 - ¿Qué condiciones actuales del grupo es necesario desarrollar o implementar para favorecer que aprendan a resolver sus conflictos pacífica y creativamente?
 - ¿A cuáles se les debe dar prioridad?
 - ¿Con qué estrategias?
 - ¿Cuáles serían las consecuencias de no adoptar ninguna medida?

CIERRE

Se reúnen los grupos y cada integrante, en una frase corta, completa la siguiente frase: “Antes pensaba que..., ahora pienso...”.

IDEAS FUERZA

- Las condiciones de trabajo del curso y las prácticas pedagógicas constituyen el mejor modo de que los y las estudiantes aprendan a resolver pacífica y creativamente los conflictos. Eso es algo que la escuela puede brindar como aporte a sociedades de paz.
- Los conflictos pueden ser motor de desarrollo institucional también, pues si se sabe dialogar se puede analizar y comprender el fenómeno en cuestión con más profundidad y complejidad, y resolver, innovar, desarrollar.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Mena, I., Jáuregui, P. & Moreno, A. (2011). *Cada quien pone su parte. Conflictos en la escuela*. México: SM Ediciones.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

TARJETAS

Conocemos los principios del trabajo colaborativo.	Se promueven muchas actividades que requieren trabajo colaborativo.
Implementamos distintos tipos de juegos cooperativos.	Nuestros alumnos y alumnas están acostumbrados a trabajar cooperativamente.
Se promueven más actividades de carácter cooperativo que competitivo.	No se hacen comparaciones entre alumnos o alumnas delante de ellos.
Existen sistemas de reconocimiento a nivel de grupo, no sólo individuales.	Existen sistemas de estímulos que no implican competencia.
Se ha procurado que el grupo esté organizado como comunidad.	Se procura que los alumnos y alumnas desarrollen una identidad grupal positiva.
Se valoran también habilidades no académicas, que se reconocen y evalúan.	Se reconoce la diversidad dentro del grupo y se valora de forma explícita.
Las actividades pedagógicas permiten aprovechar y destacar distintos tipos de habilidades o talentos.	Existen estrategias para desarrollar la autoestima individual y procurar que todos y todas reconozcan su aporte al grupo.
Se han implementado distintas estrategias orientadas a promover el conocimiento entre pares.	Se han implementado distintas estrategias orientadas a promover un clima de confianza.
Se promueven intencionada y sistemáticamente estrategias para reconocer y expresar las emociones.	Se promueven intencionada y sistemáticamente estrategias que ayudan a desarrollar la empatía.
Se promueven intencionada y sistemáticamente estrategias para desarrollar la toma de perspectiva social.	Se promueven intencionada y sistemáticamente estrategias para saber anticipar consecuencias.

Se promueven intencionada y sistemáticamente estrategias que desarrollan el pensamiento creativo.	Se promueven intencionada y sistemáticamente estrategias para desarrollar la comunicación asertiva.
Existe una normativa de curso que ha sido definida de forma consensuada.	Se promueve que los alumnos y alumnas tomen decisiones grupales.
En los espacios de formación se trata el tema de la resolución pacífica de conflictos.	Cuando surge un conflicto con un alumno o una alumna se estimula el diálogo para permitir que ambas partes expongan sus ideas.
El personal docente es buen modelo para resolver los conflictos de manera pacífica.	Existe un método de resolución de conflictos conocido por todo el alumnado.
Frente a la violencia se aplican sanciones que permiten reparar el daño causado, responsabilizarse y reflexionar.	Entre los valores centrales que se promueven se encuentran la paz y el respeto por la diversidad.
Los alumnos y las alumnas conocen la negociación como estrategia de resolución de conflictos.	Los alumnos y las alumnas conocen la mediación como estrategia de resolución de conflictos.

FICHA 35 MEDIACIÓN DE ADULTOS

Secundaria

Aprendiendo a resolver conflictos en la escuela



OBJETIVO: conocer y reflexionar en torno a las formas en las que se resuelven los conflictos y las habilidades necesarias para ello.

MATERIALES O RECURSOS: fragmentos de la lectura "Aprender a resolver conflictos de forma colaborativa y autónoma, un objetivo educativo fundamental", computadora y proyector (si se cuenta con estos recursos).



DURACIÓN: 60 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: el fin de esta ficha es generar autoaprendizaje, por lo que puede implementarse en cualquier momento.

IDENTIFICADOR DE LA UNIDAD DE TRABAJO: ficha.

TIPO DE FALTA A LA QUE RESPONDE: mediación en la escuela.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal directivo y docente.

INTRODUCCIÓN

Hay que partir de la premisa de que el conflicto es algo natural y que forma parte de la vida social de todas las personas en los distintos ámbitos en los que conviven, un manejo adecuado puede tener un enorme potencial formativo y de aprendizaje. Generalmente, las consecuencias negativas provienen de la manera en la que el conflicto es percibido y manejado por las partes, por ello, enseñar a abordar conflictos es una tarea fundamental de la comunidad escolar, para trabajar y desarrollar una serie de habilidades socioemocionales que suman a la construcción de una convivencia democrática e inclusiva (Banz, 2015, p. 1).

Es importante asumir que el conflicto no es algo estático, por el contrario, es un proceso en el que se presentan las necesidades de cada una de las personas involucradas y depende de su manejo el que se resuelva de manera satisfactoria o que se haga más grande al no afrontarlo de forma correcta (Cascón, 2007, pp. 7-8).

La siguiente actividad tiene como propósito reflexionar sobre las formas de intervenir ante los conflictos dentro de la escuela y algunas de las habilidades socioemocionales que es deseable tener o desarrollar para un manejo efectivo.

DESARROLLO

1. El moderador o moderadora (directivo o docente voluntario) pide que se organicen dos equipos y asigna a cada uno los siguientes fragmentos del texto “Aprender a resolver conflictos de forma colaborativa y autonomía, un objetivo educativo fundamental”, para que compartan y dialoguen qué piensan sobre ellos:

A. FORMAS DE RESOLVER LOS CONFLICTOS

- **Competición:** caracterizada por perseguir los objetivos propios sin considerar a los demás. Para lograrlo se busca eliminar a la otra persona a través del menosprecio, la discriminación o la expulsión.
- **Acomodación:** supone ceder habitualmente a los puntos de vista de los demás y renunciar a los propios para no confrontar la situación. Es común que sea interpretado, erróneamente, como “buena educación”.
- **Evasión:** se caracteriza por no afrontar los problemas por miedo al conflicto. Se tiende a pensar que se resolverán por sí solos, pero comúnmente quedan sin resolver.

- **Negociación:** se basa en la búsqueda de soluciones de acuerdo, normalmente cediendo un poco y ganando lo fundamental por medio de un pacto. La solución satisface sólo parcialmente a ambas partes, por lo que a la larga los conflictos pueden volver a aparecer.
- **Cooperación:** implica la incorporación de las partes implicadas en la búsqueda de un objetivo común. Supone explorar el desacuerdo y generar alternativas que satisfagan a las personas involucradas. Tanto el logro de los propios objetivos como la preocupación por mantener la relación son fundamentales para una solución pacífica y efectiva de los conflictos. Para este proceso se requieren habilidades como empatía, capacidad de escuchar y expresar opiniones, y creatividad para encontrar soluciones.

B. HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES NECESARIAS PARA RESOLVER CONFLICTOS

- **Escucha activa:** ser capaz de ponerme en sintonía con otra persona que está en desacuerdo conmigo y escuchar sus razones, sin interrumpir o intentar anteponer mi perspectiva mientras está exponiendo su punto de vista.
- **Escucha activa:** ser capaz de ponerme en sintonía con otra persona que está en desacuerdo conmigo y escuchar sus razones, sin interrumpir o intentar anteponer mi perspectiva mientras está exponiendo su punto de vista.
- **Asertividad:** ser capaz de expresar mis propias emociones, deseos y puntos de vista de forma adecuada, sin agresividad, sarcasmo, descalificación u otra forma que pueda herir a mi contraparte.

- **Empatía:** capacidad para percibir y comprender las emociones que otras personas experimentan, aun cuando yo piense o sienta diferente.
 - **Toma de perspectiva:** entender que el otro construye la realidad desde un punto de vista distinto al mío y que su manera de hacerlo es respetable.
 - **Pensamiento constructivo y alternativo:** habilidad para construir una solución distinta a la que inicialmente se pensó, integrando los datos e insumos de la otra parte, y que implique una salida comunitaria al problema.
2. En plenaria, cada equipo comparte las reflexiones generales y la persona que modera puntualiza los aspectos que cada equipo destacó de los fragmentos del texto.
 3. De contar con una computadora y proyector o pizarra, se comparte el siguiente esquema y se dialoga en colectivo respecto a las preguntas de reflexión (Thomas & Kilman, citado en Lederach, 2000, p. 66):



- ¿Qué llama la atención de este esquema? (Es posible compartir algunos ejemplos que ayuden a ilustrar la propuesta del esquema)? ¿Cómo tienden a enfrentar los conflictos los alumnos y alumnas en la escuela?
- ¿Cómo se están resolviendo los conflictos en la escuela?
- ¿Qué habilidades haría falta desarrollar en el alumnado para que la escuela pueda decir que enfrenta pedagógicamente los conflictos?
- ¿Qué habilidades haría falta desarrollar en los y las integrantes del colectivo docente para que en la escuela se puedan enfrentar pedagógicamente los conflictos?

CIERRE

A manera de cierre, la persona que modera pide que se sienten en círculo y que cada integrante comparta en una frase lo que se lleva de la sesión sobre las formas de intervenir ante los conflictos y las habilidades socioemocionales que ayudan a manejar los conflictos desde una postura cooperativa y asertiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Banz, C. (2015). *Aprender a resolver conflictos de forma colaborativa y autónoma, un objetivo educativo fundamental*. Valoras UC. En: <https://cutt.ly/6gvtbug>.
- Cascón Soriano, P. (2007). *Educar para y en el conflicto*. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos. España: UAB y UNESCO. En: <https://cutt.ly/5gvtcvd>.
- Lederach, J.P. (2000). *El abecé de la paz y los conflictos. Educación para la paz*. Madrid: Catarata.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

FICHA 36 MEDIACIÓN DE ADULTOS

Secundaria • Bachillerato

Contemos el final de la historia... desde la mediación



OBJETIVO: reflexionar sobre la mediación como una alternativa para el manejo de conflictos en los que las partes involucradas no han podido resolverlos por sí mismas.

MATERIALES O RECURSOS: plumas, papel y/o computadora, “El caso del corte de los copetes emo”.

DURACIÓN: 60 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: tener a la mano la ficha 32. “La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera” (*vide supra* p. 74) para retomar algunos de los elementos durante la actividad.



Este ejercicio de reflexión se puede realizar con algunos otros casos que el colectivo docente haya vivido o conozca; se puede realizar cuantas veces se crea necesario para ir comprendiendo y apropiándose del proceso de mediación.

El caso presentado es en una secundaria pública, de trabajarse en media superior se sugiere ajustar para dicho nivel.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula, cualquier otro espacio de la escuela o espacios virtuales.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal directivo y docente.

36

INTRODUCCIÓN

La mediación es otra herramienta más que permite el manejo pacífico de los conflictos; se enfoca en aquellos en los que las partes involucradas han agotado todas las posibilidades para su solución. Por ello, acuden a una tercera persona o un grupo que apoye a restablecer la comunicación,

crear un ambiente adecuado para el diálogo, garantizar un proceso justo y neutral en búsqueda de soluciones creativas y la toma de acuerdo entre las partes involucradas (Cascón, 2007, p. 25).

Por otro lado, el proceso de mediación dentro de la escuela puede ser una oportunidad de aprendizaje para la comunidad escolar, ya que pone en práctica todas aquellas habilidades y capacidades que son deseables en un buen clima escolar: diálogo, escucha activa, cooperación, soluciones creativas, toma de acuerdos, restauración de las relaciones, reparación del daño.

Esta actividad propone que el colectivo docente reflexione sobre un caso de conflicto escolar y el posible proceso de mediación.

DESARROLLO

1. El mediador o mediadora (directivo o docente voluntario) pide leer en colectivo el siguiente caso que sucedió en una secundaria pública (adaptado de Saucedo & Furlán, 2009).

EL CASO DEL CORTE DE LOS COPETES EMO

Todo empezó cuando las trabajadoras sociales (TS) Tere y Lorena notaron a un conjunto de niñas de tercer grado de secundaria en diferentes salones con peinado estilo 'emo' (copetes largos sobre el rostro) y les pidieron que se peinaran de modo distinto. Las TS dijeron que el peinado atentaba contra el uniforme escolar (igual que otros copetes estafalarios). Al ver que las alumnas no se peinaban de modo diferente, Lorena decidió cortarles el copete a varias. Tijera en mano, les realizó un corte "no muy corto, que les quedaba bien", según sus palabras.

Días después, unas madres de familia levantaron una demanda ante derechos humanos contra ella. El director ofreció a las madres, como una parte de la solución al conflicto, que ambas TS pidieran una disculpa pública a las chicas afectadas, lo cual tuvieron que hacer en cada uno de los grupos de tercer grado. Lorena opinó que la escuela no tenía una disciplina efectiva, ya que el director era "demasiado blando".

Posteriormente, una de las madres afectadas acudió a la escuela a tratar de golpear a la TS, pero la subdirectora habló con ella y "la puso en su lugar". A pesar de lo cual, cada vez que la madre veía a la TS le lanzaba indirectas e insultos. Lorena se sentía acosada y con miedo de que algo le fuera a pasar. Las dos TS decidieron ya no acercarse a los grupos en los que ocurrió el corte de copetes para no meterse en problemas.

Con el transcurso del tiempo, el directivo se dio cuenta de que no es posible mantener un ambiente tan hostil en la escuela, por lo que consultó con las alumnas afectadas, las madres de familia y las TS si aceptaban el apoyo de una persona externa para tratar el caso, la cual es el maestro Santiago, que acaba de llegar como responsable de la supervisión de la zona y que se ha estado preparando desde hace tiempo en el tema. Todas las partes acceden voluntariamente y se cita a la reunión para el caso.

2. Organice dos equipos e indique la siguiente consigna: “Cada equipo finalice la historia de ‘El caso del corte de los copetes emo’ considerando el problema central, las personas involucradas (posturas, pensamientos, emociones) y el proceso. También deben ponerse en los zapatos del maestro Santiago que es el mediador, ¿qué haríamos si fuéramos él?”.
3. En plenaria, cada equipo comparte el final de la historia.
4. Pida que retomen la tabla “Mecanismo y pasos del proceso de mediación” de la guía de reflexión “La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera” (capítulo “Resolución de conflictos”) y que analicen si en ambos finales fueron considerados los elementos que contiene dicha tabla y de qué manera (Para comenzar, Cuéntame, Aclaremos el problema, Colaboremos en la búsqueda de soluciones, Establezcamos acuerdos y compromisos, Verifiquemos y evaluemos acuerdos).
De contar con computadora y proyector se puede presentar la tabla o solamente tener a la mano el material para que todos lo tengan como referencia.

CIERRE

Se cierra esta actividad con las siguientes preguntas de reflexión a partir de la propia experiencia en la escuela:

- ¿Cuáles son las habilidades y capacidades con las que debe de contar y desarrollar un mediador o mediadora?
¿Por qué?
- ¿Qué conflictos dentro de la escuela se consideran pertinentes para mediar y cuáles ameritan un tratamiento distinto?
- ¿Qué beneficios se identifican del proceso de mediación dentro de la escuela?

- ¿Qué retos se identifican ante el proceso de mediación dentro de la escuela?

BIBLIOGRAFÍA

- Cascón Soriano, P. (2007). *Educar para y en el conflicto*. Cátedra Unesco sobre Pazy Derechos Humanos. España: Universidad Autónoma de Barcelona y UNESCO. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945s.pdf>.
- Saucedo, C. & Furlán, A. (2009). “Copetes ‘Emo’ y celulares en la escuela secundaria: la disciplina escolar puesta a prueba”. En COMIE, *Memoria del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*, Veracruz, Veracruz. México: COMIE, México. En: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_17/ponencias/0873-F.pdf.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

FICHA 37 MEDIACIÓN DE ADULTOS

Secundaria • Bachillerato

De la reflexión a la acción... Impulsando la mediación en la escuela



OBJETIVO: identificar las posibles acciones pedagógicas para promover e implementar la mediación como otra herramienta para resolver conflictos en la escuela.

MATERIALES O RECURSOS: plumas, papel y/o computadora. Por persona, “Anexo A. Ejercicio de autoanálisis ¿Qué tal soy como mediador?” (*vide infra* p. 94, Anexo); por equipo, “Poniéndonos de acuerdo, acciones para la mediación en la escuela” (*vide infra* p. 95, Anexo).

DURACIÓN: 90 minutos exclusivamente para el análisis de las actividades de esta ficha; será necesario contemplar otros espacios para la toma de acuerdos sobre la implementación de acciones y su seguimiento.



MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: tener a la mano la guía de reflexión “La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera” (capítulo “Resolución de conflictos”) para retomar algunos de los elementos durante la actividad. Cada acción que se logre sobre la solución de conflictos desde la vía pacífica y mediación dentro de la escuela es motivo de reconocimiento y de logro. Por ello, el colectivo docente puede realizar pequeñas acciones simbólicas que los motiven a continuar avanzando.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula, cualquier otro espacio de la escuela o espacios virtuales.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal directivo y docente.

INTRODUCCIÓN

Las escuelas que cuentan con un modelo de convivencia escolar, además de tener la estructura organizativa institucional para su funcionamiento,

añaden nuevas estructuras o acciones sistemáticas que impulsan la participación de la comunidad escolar (colectivo docente, estudiantes, familias, equipos técnicos y administrativos, etc.) (De Vicente Abad, 2007, p. 47). Entre estas nuevas iniciativas, destacan aquellas que posibilitan la organización y coordinación para el manejo pacífico de los conflictos que surgen en la vida cotidiana de la escuela y la mediación como un mecanismo para el tratamiento de éstos; por ejemplo, mediante la instauración de equipos mediadores.

La persona o el equipo responsable de la mediación, en este caso dentro de la escuela, ha de garantizar las condiciones mínimas para que las partes que están implicadas en un conflicto puedan comprenderse, buscar soluciones y llegar a acuerdos. En este sentido, la persona o equipo mediador asume que las partes del conflicto son las protagonistas del proceso y las que, con este acompañamiento, pueden transformar la situación (De Vicente Abad, 2007, pp. 140-141).

Esta actividad propone dos momentos, uno de autoanálisis y otro para establecer un diálogo entre el colectivo docente en el que vislumbren las posibles acciones pedagógicas relativas a la resolución pacífica de conflictos y la mediación que han implementado y desean fortalecer o impulsar otras que coadyuven a la construcción de paz duradera en la escuela.

DESARROLLO

- La persona que modera (directivo o docente voluntario) pide que de forma individual, en una hoja en blanco, describan lo siguiente:¹

- Identificar un conflicto en el que hayan sido mediadores o mediadoras.
- Describir el inicio, desarrollo y cierre del proceso.
- Retomar el “Anexo A. Ejercicio de autoanálisis ¿Qué tal soy como mediador” y responderlo a partir de lo descrito en los puntos anteriores.
- En parejas, comparten este ejercicio e identifican las fortalezas y los aspectos que podrían mejorar en el proceso de mediación.
- En plenaria, la persona que modera pregunta si alguien quiere comentar algo respecto al ejercicio realizado antes de pasar al siguiente momento (aspectos que llamaron la atención, puntos para reflexionar y trabajar, etcétera).
- Posteriormente, quien modere pide que se organicen equipos de cinco o seis integrantes que trabajarán el “Anexo B. Poniéndonos de acuerdo, acciones para la mediación en la escuela”. Cada equipo llenará los espacios solicitados en este formato.
- En plenaria, cada equipo expone de forma breve lo que estuvieron dialogando y destaca al final las tres acciones que consideran que se pueden implementar a corto plazo.
- La persona que modera va registrando las acciones que destaca cada equipo, hace una recapitulación al final y pregunta si tienen alguna otra aportación.

CIERRE

Se cierra esta actividad con las siguientes preguntas, que ayudan a la toma de decisiones y a concretar las posibles acciones por implementar:

1 Actividad y anexo retomados de García (2005), citado por Mena, Jáuregui & Moreno (2011, pp. 101-103).

- ¿Qué se puede hacer para poner en marcha las acciones que se contemplaron a corto plazo? (Es posible elegir dos o tres de ellas que son viables de implementar, para comenzar a dar pasos)
- ¿Cómo poner en marcha posteriormente el resto de las acciones?
- Además del seguimiento de estas acciones, ¿cómo valorar y reconocer entre el colectivo docente los avances en las acciones de mediación?

ANEXO A

EJERCICIO DE AUTOANÁLISIS. ¿QUÉ TAL SOY COMO MEDIADOR?

HABILIDADES MEDIADORAS	SÍ/NO	¿EN QUÉ SE REFLEJÓ ESTO?
¿Planteé normas básicas de escucha, respeto y diálogo?		
¿Procuré que cada parte contara su historia?		
¿Escuché a las partes sin enjuiciar y acusar?		
¿Contribuí a que cada parte reconociera y expresara sus intereses?		
¿Intercedí para que cada parte propusiera soluciones?		
¿Cuestioné que las soluciones fueran concretas, factibles, relacionadas con el conflicto y justas?		
¿Propuse otras opciones de solución?		
¿Sugerí estrategias de seguimiento a los acuerdos?		

BIBLIOGRAFÍA

- Cascón Soriano, P. (2007). *Educación para y en el conflicto. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos*. España: Universidad Autónoma de Barcelona y UNESCO. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945s.pdf>.
- De Vicente Abad, J. (2010). *7 ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia*. España: Graó.
- Mena, I., Jáuregui, P. & Moreno, A. (2011). *Cada quien pone su parte. Conflictos en la escuela*. México: SM Ediciones.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

ANEXO B

PONIÉNDONOS DE ACUERDO, ACCIONES PARA LA MEDIACIÓN EN LA ESCUELA

Indicaciones para llenar el formato:

- Colocar en las últimas tres columnas aquellas acciones pedagógicas de mediación que se pueden fortalecer o realizar dentro de la escuela, considerar que

sean viables, los requerimientos para su realización y el grupo de personas que pueden participar en ellas.

- Retomar el ejercicio de autoanálisis anterior, ya que puede representar un insumo que ayude a ubicar alguno de los puntos; por ejemplo, las temáticas formativas que se requieren fortalecer para el proceso de mediación.

Aspectos	¿Qué acciones pedagógicas se pueden fortalecer o realizar? (Colocar las que consideren necesarias)	¿Qué requerimos para ello?	Grupo de personas
Formación y preparación			
Conformación de equipos mediadores			
Seguimiento y evaluación de las acciones			
(Agregar algún otro aspecto que se considere pertinente)			
Seleccionar una acción de cada aspecto que se pueda realizar a corto plazo: 1. 2. 3.			

FICHA 38 CÍRCULOS DE PAZ

Secundaria • Bachillerato

¿Qué tal soy como mediador de conflictos? Autoanálisis



OBJETIVO: analizar las fortalezas individuales para mediar en conflictos.

MATERIALES O RECURSOS: hoja en blanco, lápiz y la “Guía de autoanálisis” (*vide infra* p. 98, Anexo) para cada participante.

DURACIÓN: 60 minutos.



MODALIDAD: presencial y/o en línea.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente y directivo (para trabajar con docentes).

INTRODUCCIÓN

La sociedad demanda a las escuelas formar ciudadanos y ciudadanas capaces de resolver sus conflictos de forma pacífica y, para que ello sea posible, es necesario que quienes van a desarrollar esa habilidad conozcan estrategias para sus estudiantes.

DESARROLLO

1. Solicite a cada participante que identifique una situación en la que haya mediado en un conflicto, de preferencia entre dos alumnos o alumnas.

- Describir inicio, desarrollo y cierre. Relatar en detalle el suceso: los diálogos, los aspectos no verbales que resulten relevantes (tono y volumen de voz, gestos, ademanes, otros). Se recomienda narrar el conflicto como si fuera un guion teatral.

(10 minutos)

- Analizar el conflicto descrito usando la “Guía de autoanálisis” (anexo).

(5 minutos)

2. Pida que se reúnan en parejas y que reflexionen sobre el descubrimiento de las propias habilidades para mediar en conflictos, así como en torno de aquellos aspectos que deberían mejorarse e intensificarse. Pueden usar las siguientes preguntas:

- ¿Qué fortalezas propias identifica en su mediación?
- ¿Qué aspectos considera que debe mejorar?
- ¿Por qué piensa que se le dificulta integrar esos aspectos al momento de mediar?
- ¿Qué habilidades de mediación supone que necesita reforzar o desarrollar?

CIERRE

Cada participante cierra compartiendo lo que propone para mejorar la función de mediador o mediadora.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Mena, I., Jáuregui, P. & Moreno, A. (2011). *Cada quien pone su parte. Conflictos en la escuela*. México: SM Ediciones.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

GUÍA DE AUTOANÁLISIS

Habilidades de mediación	Sí/No	¿En qué conducta se reflejó?
¿Planteé normas básicas de escucha, respeto y diálogo?		
¿Procuré que cada parte contara su versión de la historia?		
¿Escuché a las partes sin enjuiciar o acusar?		
¿Contribuí a que cada parte reconociera y expresara sus intereses?		
¿Ayudé a que cada parte reconociera y expresara sus expectativas de solución?		
¿Intercedí para que cada una de las partes propusiera soluciones?		
¿Cuestioné que las soluciones elegidas fueran concretas, factibles, relacionadas con el conflicto y justas para ambas partes?		
¿Propuse opciones de solución a las partes en conflicto?		
¿Sugerí estrategias que permitieran hacer un seguimiento del acuerdo?		

MEDIACIÓN ENTRE PARES

FICHA 39 MEDIACIÓN ENTRE PARES

Secundaria • Bachillerato

La mediación, alternativa ante los conflictos



OBJETIVO: reconocer la mediación como una alternativa ante la solución de conflictos que ameritan la intervención de terceras personas.

MATERIALES O RECURSOS: casos por analizar, libreta y pluma por equipo.

DURACIÓN: 60 minutos.

SUGERENCIAS: consultar la ficha 32. “La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera” (*vide supra* p. 74), ya



que el o la docente debe tener conocimiento del tema para acompañar al alumnado en la actividad.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Es importante recordar que un escenario deseable ante la solución de conflictos desde la vía pacífica es que se resuelvan en sus primeras fases, no dejar que escalen o estallen. Sin embargo, dado que en ocasiones los canales de comunicación no son los adecuados o simplemente alguna o ambas partes ya no quieren cooperar o negociar con la otra, la intervención de una persona o un grupo de personas puede apoyar a mediar la situación.

Asimismo, entre estudiantes es importante que conozcan este tipo de mecanismos como otra alternativa para resolver los conflictos entre pares,

pues con frecuencia, como lo podemos constatar desde la experiencia docente y personal, cuando no se resuelven los conflictos pueden tener diversas consecuencias: se termina la relación de compañerismo o amistad, escala y estalla en algo más grande y difícil de resolver, hay un malestar constante personal o social.

La siguiente actividad tiene como propósito que las y los estudiantes reflexionen y reconozcan la mediación como una alternativa que ayuda a la construcción de una paz duradera dentro y fuera de la escuela.

DESARROLLO

1. El o la docente organiza al grupo en equipos de cinco o seis integrantes; procura que sea al azar para fomentar la integración grupal.
2. Ya integrados los equipos, indica dar lectura a los siguientes casos:

Caso 1. Carla y David son grandes amigos y vecinos desde pequeños en una colonia de la ciudad de Monterrey. Un fin de semana, un conocido de ellos se encontró a Carla en la calle y le comentó que David estaba hablando mal de su hermana. Carla se molestó mucho y le reclamó a David. Ya pasaron dos semanas y siguen sin hablarse.

Caso 2. En la secundaria Emiliano Zapata de la comunidad La Candelaria, en el estado de Guerrero, hay un grupo por cada grado. Como cuentan con una sola cancha de basquetbol se organizan entre todos los grupos para turnarse y utilizarla a la hora del recreo. Se les informa que el grupo de tercero no estará en la escuela el día que le tocaba la cancha, por lo que los grupos de primero y segundo se organizaron para jugar un parti-

do durante el recreo ese día. El día en cuestión, el grupo de tercero sí asiste a la escuela y quiere hacer uso de la cancha, argumentando que le corresponde usarla ese día. Los otros grados se niegan. Los de tercero se plantan en la cancha y dicen que entonces nadie jugará.

Caso 3. A un costado de la preparatoria Rosario Castellanos, en un municipio del Estado de México, hay un terreno baldío donde se organizan las peleas entre estudiantes a la hora de la salida. Raúl y Verónica, alumnos de esta escuela, señalan que las peleas son grabadas con celulares para después subirlas a internet. Al enterarse, la directora y los maestros no saben qué hacer.

Caso 4. La comunidad Buenavista está en uno de los municipios más alejados del estado de Chiapas. Uno de los problemas graves es la desnutrición de los niños y niñas y por esa razón desde hace varios años se implementaron brigadas mensuales para llevar leche y despensas a la comunidad por parte del gobierno estatal. Hace un par de meses se quedaron sin estos apoyos porque hubo cambio de gobierno. La comunidad está preocupada por la situación.

3. En el pizarrón, el o la docente anota las siguientes preguntas, las cuales responderán por equipo en una libreta:
 - ¿Cómo manejarían ustedes cada uno de estos casos?
 - ¿Cuáles de los casos requieren el apoyo de una tercera persona para buscar una solución a la problemática?

- ¿Recuerdan alguna experiencia similar que hayan vivido o presenciado en la que se requirió el apoyo de otra persona o grupo para mediar el conflicto?
4. En plenaria, se pide que alguien del equipo dé lectura a sus respuestas.

CIERRE

La actividad se cierra pidiendo a las y los estudiantes que comenten en plenaria **qué piensan sobre la siguiente idea sobre la mediación**, que se lee en voz alta:

Un escenario deseable ante los conflictos es que se manejen y resuelvan en sus primeras fases, pero en ocasiones no es posible porque se rompieron los canales de comunicación entre las partes involucradas o no desean negociar o cooperar, por lo que acceden a que una tercera figura (persona o grupo) ayude a mediar el conflicto para buscar juntos una posible solución y acuerdos.

BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (2008). *Aprendamos del conflicto para construir en una cultura de paz*. México: INEA.
- Lederach, J.P. & Chupp, M. (1995). *Conflicto y violencia. ¡Busquemos alternativas creativas! Guía de facilitadores*. Guatemala: Clara-Semilla.
- Velázquez, L.M. (2010). *Adolescentes en tiempos de oscuridad. Violencia social online en estudiantes de secundaria*. México: ANEFH y e.ikondigital.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

FICHA 40 MEDIACIÓN ENTRE PARES

Secundaria • Preparatoria

Construyendo puentes a través de la mediación



OBJETIVO: profundizar en los elementos clave que implica el proceso de mediación dentro de la escuela.

MATERIALES O RECURSOS: “Caso Roberto y Juan Felipe”, papel y pluma.

DURACIÓN: 60 minutos.

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: retomar la ficha 32. “La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera” (*vide supra* p. 74), de forma



que apoye a el o la docente en la reflexión de la actividad sobre un caso de mediación escolar.

En la medida en la que se avance y se apropie del tema de mediación, se pueden buscar otros casos en los que las y los estudiantes sean mediadores.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

La mediación es un mecanismo de resolución de conflictos que privilegia el diálogo, la cooperación, la negociación y la búsqueda de soluciones creativas entre las partes. Por ello, en la medida en la que el alumnado se apropie de la mediación entre pares como posibilidad para resolver conflictos, no solamente se ayuda a resolver aquellos problemas de disciplina y violencia, sino que también mejora el clima escolar e incluso el desempeño académico (Jones, 2004, Bickmore, 2002, citados por Carbajal & Fierro, 2019, p. 31).

En este sentido, esta actividad busca que las y los estudiantes continúen profundizando en el proceso de mediación, en este caso a través de la representación (juego de roles) y el análisis de un caso que aconteció en una secundaria pública.

DESARROLLO

1. Esta actividad cuenta con tres momentos: lectura de un caso, un juego de roles y una reflexión final.
2. El o la docente comienza leyendo el siguiente caso (adaptado de Corporación Opción Legal, 2011, pp. 65-66):

Roberto y Juan Felipe son amigos desde primaria y acuerdan encontrarse el próximo sábado para jugar, pero no deciden qué deporte practicar. Roberto quiere jugar fútbol y Juan Felipe, basquetbol. Empiezan a discutir por eso y, con la llegada de otros amigos, las palabras se vuelven cada vez más fuertes e incluyen burlas e insultos. Es tan fuerte la discusión que organizan una pelea. La cita será el lunes a la salida de la escuela en el sitio en el que se acostumbran las peleas entre estudiantes.

Antes de iniciar la pelea llega Ale, quien es muy tranquilo y buen amigo de ambos. Al enterarse del asunto decide intervenir para evitar la pelea. Habla con sus amigos, les pregunta por lo sucedido y cada uno cuenta cómo comenzó la discusión. Ale les pregunta por qué no pueden aceptar alguna de las dos opciones. Roberto le explica que necesita practicar fútbol porque es parte de un equipo y el siguiente fin de semana empieza el torneo entre escuelas, dice que no entiende por qué su amigo no le ayuda a practicar si él siempre le hace todos los favores que

le pide. Por su parte, Juan Felipe cuenta que se había comprometido con unos amigos a jugar basquetbol y ellos contaban con él y con Roberto para conformar el equipo, y no quiere quedar mal con su grupo.

Ambos están furiosos por la burla y la humillación pública causada por el otro y, aunque no están de acuerdo con la violencia, creen que deben llevar a cabo la pelea o perderán el respeto de los demás. Ale los convence de no dejarse manipular por otras personas y los invita a tener una conversación entre los tres para encontrar una solución al asunto.

3. Se comenta a las y los estudiantes que se hará un ejercicio de mediación a través de un juego de roles.
4. Se pide que voluntariamente accedan a interpretar a los personajes del caso: el o la docente será Ale, el mediador (ya que tiene más elementos en este momento para interpretar y cuidar las características de esta figura), y el resto de las y los estudiantes serán observadores.
5. Se indica a las y los estudiantes que asuman su papel y se pongan en “los zapatos” del personaje.
6. El o la docente aclara su papel como mediador mencionando los aspectos clave y da la siguiente consigna: “Vamos a escenificar una mediación para el caso. Cada quien interpretará a su personaje considerando lo que puede pensar y sentir sobre lo sucedido. Yo ayudaré a ceder la palabra y aclarar cualquier cosa que vaya surgiendo”.
7. Inicia el juego, en el que el mediador o mediadora va guiando los momentos y pasos (se puede complementar con la guía de reflexión “La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera” [capítulo “Resolución de conflictos”]):

Para comenzar: el mediador o mediadora menciona la razón de la sesión, lo que se vale y no en este proceso (diálogo, expresarse sin ofender, respetar el turno).

Cuéntame: cada quien cuenta su versión.

Aclaremos el problema: el mediador o mediadora recapitula y acentúa las coincidencias.

Colaboremos en la búsqueda de soluciones: cada quien realiza sus propuestas y al final van acordando algunas de ellas, incluso la reparación del daño ocasionado.

Establezcamos acuerdos y compromisos: serán registrados por el mediador o mediadora.

8. Se finaliza dando lectura a los acuerdos y compromisos, por parte del mediador o mediadora.
9. En plenaria, el o la docente pide que reflexionen juntos: ¿qué piensan, los que estuvieron observando, de lo que pasó en el proceso de mediación? ¿Cómo se sintieron quienes interpretaron a los distintos personajes y qué piensan del proceso de mediación? ¿Qué beneficios ven en el proceso de mediación?

CIERRE

Se cierra la actividad en plenaria con lo siguiente:

- Una recapitulación de los elementos sustanciales para la mediación que se reflejaron en el juego de roles (diálogo, cooperación, negociación, búsqueda de soluciones creativas, toma de acuerdos).
- Preguntar: ¿cómo podríamos emplear la mediación en los casos que se presentan en nuestra escuela?

¿Qué necesitarían para que ustedes también fueran mediadores y mediadoras?

BIBLIOGRAFÍA

Carbajal, P. y Fierro, C. (2019). *Modelo de Convivencia para Atender, Prevenir y Erradicar de la Violencia Escolar*. México: Secretaría de Educación de Guanajuato.

Cascón Soriano, P. (2007). *Educar para y en el conflicto. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos*. España: Universidad Autónoma de Barcelona y UNESCO. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945s.pdf>.

Corporación Opción Legal (2011). *La mediación de conflictos entre pares y la formación de competencias ciudadanas en la escuela. El desarrollo de competencias ciudadanas en la escuela*. Colombia: Corporación Opción Legal, Organización Internacional para las Migraciones y Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. En: https://opcionlegal.org/sites/default/files/mediacion_de_conflictos.pdf.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

FICHA 41 MEDIACIÓN ENTRE PARES

Secundaria • Bachillerato

Los primeros cimientos para la mediación entre pares



OBJETIVO: realizar una mesa de trabajo entre el colectivo docente para dialogar respecto a la conformación y organización de un equipo mediador integrado por estudiantes, así como la toma de decisiones para su acompañamiento.

MATERIALES O RECURSOS: plumas, papel y/o computadora, y aquellos insumos que consideren pertinentes de acuerdo con las acciones de difusión de la invitación/convocatoria.

DURACIÓN: 120 minutos (puede dividirse en dos sesiones).

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: durante la actividad, el colectivo docente administra el tiempo según vayan priorizando y abordando los puntos propuestos, además de valorar si se requieren otro

par de sesiones para realizar lecturas de reflexión que permitan tener mayor claridad para esta iniciativa.

Dar a conocer este proyecto al resto de la comunidad escolar, supervisión, familias y otras figuras aliadas a la escuela, con la finalidad de que puedan apoyar y valorar esta iniciativa.

El colectivo docente debe estar atento para disipar las dudas que surjan por parte del alumnado a partir de la invitación/convocatoria.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula, cualquier otro espacio de la escuela o espacios virtuales.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal directivo y docente (preparación para el posterior trabajo con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Distintas experiencias en otros países muestran resultados positivos de la instalación de equipos mediadores entre pares dentro de la escuela. Además de favorecer la mejora del clima escolar, el desempeño académico y prevenir los problemas de indisciplina y violencia (Jones, 2004, Bickmore, 2002, citados por Carbajal & Fierro, 2019, p. 31), también pueden contribuir a la mejora de las relaciones más próximas del estudiantado y al incremento de la participación de las familias en la vida escolar (CEPAL, 2009, p. 26-29 y p. 39).

Esta actividad plantea como punto de arranque la organización del colectivo docente para dialogar respecto a los beneficios de este mecanismo entre estudiantes, la invitación/convocatoria y la toma de acuerdos para el acompañamiento y apoyo de las y los estudiantes en esta iniciativa.

DESARROLLO

1. Establecer un momento y espacio para sostener una mesa de trabajo con el colectivo docente (el directivo pueden conducir la sesión o algún docente voluntario).
2. El colectivo docente comienza dialogando en torno a: ¿cuáles son los beneficios que identificamos para la conformación de un equipo mediador entre pares? ¿Cuáles pueden ser los retos que se presenten y cómo los podemos afrontar? (apoyarse en la guía de reflexión “La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera” [capítulo “Resolución de conflictos”], alguna otra referencia citada en esta ficha u otras sobre mediación entre pares).

3. Posterior a este primer momento de reflexión y la determinación de impulsar un equipo mediador entre pares, se abordan los siguientes aspectos:

- **Apoyo y acompañamiento al equipo mediador entre pares.** Se trata de que el colectivo docente decida cómo brindará apoyo y acompañamiento al equipo mediador: ¿qué se requiere para ello? Por ejemplo, las figuras que voluntariamente asumen el papel de acompañantes (se pueden ir rotando) y sus funciones, el espacio donde se puede sesionar, la solicitud de apoyo a posibles aliados de la escuela (especialistas, instancias gubernamentales, organizaciones civiles, personas líderes comunitarias, etcétera).
- **Diseño de la invitación/convocatoria a estudiantes.** Se parte de la premisa de que la participación es voluntaria y cualquier estudiante puede participar, sin importar su condición (origen, contexto social y familiar, desempeño académico, faltas disciplinarias); esto puede ser una oportunidad de aprendizaje para todos.

Es conveniente hacer una invitación/convocatoria atractiva para las y los estudiantes. Por ejemplo, solamente plasmar la información sustancial, buscar una frase e imagen que puedan ser llamativas, establecer la fecha y el espacio para la primera reunión, etcétera. Definir cómo se realizará la difusión de la convocatoria: visitando a cada grupo, colocando carteles, utilizando las redes sociales en internet, etcétera.

4. Registrar los acuerdos a los que se lleguen en esta mesa de trabajo, incluir aquellos aspectos relativos al seguimiento de esta iniciativa.

5. Lanzar la invitación/convocatoria e ir registrado a las y los estudiantes interesados.

CIERRE

Se cierra esta mesa de trabajo compartiendo qué piensan de las siguientes afirmaciones:

- Los beneficios que conlleva impulsar y conformar un equipo mediador entre pares, además de tener presente en todo momento del proceso la importancia de acompañar a las y los estudiantes del equipo mediador, reafirmando y motivando su papel y sus funciones que coadyuvan a la resolución pacífica de los conflictos entre pares.
- Ubicar la mediación como un proceso que va consolidándose a través del tiempo. Valorar cada una de sus etapas y logros es una cuestión de celebración, por

ello es importante reconocer esto entre los integrantes de la comunidad escolar (particularmente con las y los estudiantes).

BIBLIOGRAFÍA

Carbajal, P. y Fierro, C. (2019). *Modelo de Convivencia para Atender, Prevenir y Erradicar de la Violencia Escolar*. México: Secretaría de Educación de Guanajuato.

CEPAL (2009). II. Experiencias innovadoras en la convivencia escolar y la resolución de conflictos. En *La mediación, el secreto para prevenir la violencia escolar*. Chile: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6941/1/S0900669_es.pdf.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

FICHA 42 MEDIACIÓN ENTRE PARES

Secundaria • Bachillerato

La unión hace la fuerza... Conformando el equipo de mediación



OBJETIVO: conformar el equipo mediador y tomar los primeros acuerdos.

MATERIALES O RECURSOS: plumas, papel y/o computadora, etiquetas, plumones, una bola de estambre.

DURACIÓN: 90 minutos (puede dividirse en dos sesiones).

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: preparar el espacio donde se llevará a cabo la reunión con las y los estudiantes, procurar que sea agradable y confortable.



Es importante que las y los estudiantes del equipo mediador estén en constante formación y reflexión sobre el tema de resolución de conflictos y mediación.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula, cualquier otro espacio de la escuela o espacios virtuales.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Esta actividad pretende formalizar la instalación del equipo de mediación integrado por las y los estudiantes. Es importante tomar en cuenta que deben estar acompañados por la figura de apoyo del colectivo docente (docente, directivo, profesional de psicología, de trabajo social o asesoría técnico-pedagógica). La idea central es que puedan comenzar a visualizar las tareas,

funciones y necesidades que como equipo de mediación requieren para acompañar aquellos conflictos entre pares de distinta índole, en los que las partes involucradas no han podido llegar a acuerdos por sí mismas.

También cabe destacar que, desde el principio, las y los estudiantes que integren el equipo mediador deben hacerlo de forma voluntaria (al igual que su permanencia) y mostrar total disposición para este trabajo, en el que cualquiera puede participar sin importar su origen, contexto social y familiar, el desempeño académico o sus faltas disciplinarias.

DESARROLLO

1. Iniciar la reunión con una presentación de las y los estudiantes, pues es probable que no se conozcan entre ellos al estar en distintos grupos y grados escolares. Una actividad sencilla es que se sienten en círculo, digan su nombre, su grupo y algo que les encanta hacer y en lo que consideran son muy buenos o buenas. La idea es ir preparando el ambiente de confianza que se desea tener en este espacio.

Pueden usarse etiquetas para colocar con un plumón sus nombres.

2. Para la organización y conformación del equipo mediador de estudiantes se revisarán los siguientes puntos con la figura de apoyo:

- **La mediación como opción ante los conflictos.** Preguntar a las y los estudiantes qué recuerdan de la mediación. Reafirmar que el propósito de la mediación es ayudar a las partes involucradas en el conflicto a lograr una comprensión más clara de este, llegar a acuerdos básicos para manejarlo y proponer soluciones.

- **Aclarar el papel y las funciones del equipo mediador.** Pedir a las y los estudiantes que imaginen cuáles serían el papel y las funciones del equipo mediador. Después, reafirmar o agregar los conceptos clave de la mediación: ayudar a resolver un conflicto entre las partes, propiciar el diálogo, fomentar la cooperación y negociación, buscar soluciones creativas, etcétera.
- **Habilidades para desarrollar por los integrantes.** Preguntar a las y los estudiantes cuáles son las habilidades necesarias para integrar el equipo mediador. Es necesario recordar que todos y todas las estudiantes tienen la capacidad de ser mediadores por lo que el fortalecimiento y entrenamiento del diálogo, la escucha activa, la empatía, la tolerancia, la imparcialidad, la cooperación, la negociación, la perseverancia y la confidencialidad son necesarias para desarrollar dichas habilidades.
- **Conflictos que se pueden acompañar.** Hacer un primer ejercicio de reflexión en el que revisen cuáles son los conflictos que podrían acompañar desde este equipo y cuáles consideran que se requiere tratar en otros espacios. Por ejemplo, que se pueden concentrar en aquellos conflictos que suceden entre estudiantes y que los comités de mediación escolares (que están integrados también por personas adultas de la escuela), en algunos que son más complejos.
- **Planear acciones de formación.** Identificar temas que requieren mayor preparación para un proceso de mediación exitoso y establecer los momentos y el tiempo que requieren para ello.
- **Integración del equipo mediador.** Se pasa una hoja y pluma para que voluntariamente las y los

estudiantes se sumen al equipo. Si tienen computadora, pueden registrarse directamente ahí.

3. Antes del cierre de esta primera sesión se elaboran los primeros acuerdos y compromisos de este comité. Por ejemplo, momento y fecha para otra reunión, comunicar al directivo la propuesta de conformación de este equipo, formalizar la conformación del equipo mediador, etcétera.

CIERRE

Se sugiere cerrar la sesión con alguna dinámica en la que expresen las fortalezas que ven en el equipo. Por ejemplo, una dinámica es “la telaraña”, en la que con una bola de estambre irán mencionando alguna fortaleza que identificaron en el equipo. La persona que sostiene con una mano el hilo menciona la fortaleza y luego lanza el resto de la bola de estambre a otro compañero o compañera que hará lo mismo. Al terminar, la figura de apoyo comenta que, así como se refleja en la telaraña que se formó, todas esas fortalezas de alguna manera están relacionadas entre sí y son con las que cuentan como equipo mediador.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Pro Derechos Humanos (2000). *La alternativa del juego II*. España: Libros de la Catarata.
- Cascón Soriano, P. (2007). *Educar para y en el conflicto*. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos. España: Universidad Autónoma de Barcelona y UNESCO. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945s.pdf>.
- Corporación Opción Legal (2011). *La mediación de conflictos entre pares y la formación de competencias ciudadanas*

en la escuela. El desarrollo de competencias ciudadanas en la escuela. Colombia: Corporación Opción Legal, Organización Internacional para las Migraciones y Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. En: https://opcionlegal.org/sites/default/files/mediacion_de_conflictos.pdf.

Gobierno Vasco & Geaz (s/f). *Cómo poner en marcha, paso a paso, el programa de mediación entre compañeros/as*. España: Departamento de Justicia y de Administración Pública del Gobierno Vasco. En: https://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=a03764ed-f2bc-4947-9871-22db-2coe8e14&groupId=2211625.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

FICHA 43 MEDIACIÓN ENTRE PARES

Secundaria • Bachillerato

Antes de mediar, ¡calentemos motores!



OBJETIVO: ensayar el mecanismo de mediación a través de ejemplos de conflictos que hayan acontecido en el aula o la escuela y que identifiquen que requieren el apoyo para su solución.

MATERIALES O RECURSOS: pluma, papel y/o computadora.

DURACIÓN: 90 minutos (se puede dividir en dos sesiones, además de contemplar otras sesiones para realizar más ensayos de análisis de conflictos).

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: se sugiere que en las sesiones de trabajo del equipo mediador se realicen también pequeñas actividades



que contribuyan a la integración grupal y a generar un clima de confianza (juegos cooperativos, juegos de distensión, compartir experiencias, círculos de escucha, etcétera).

Es deseable que se consulte y profundice en las referencias bibliográficas de las fichas de la mediación entre pares u otras que se conozcan para orientar a las y los estudiantes en este trabajo de análisis.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula, escuela o espacios virtuales.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Una vez conformado y formalizado el equipo mediador de estudiantes, se procede a clarificar el mecanismo y los pasos de mediación ante aquellos conflictos que lo requieren. Para ello se propone que el equipo comience ensayando casos de conflictos entre pares dentro del aula o en la escuela que

identifican que requieren de un proceso de mediación. Se trata de ir “calentando motores”, explorando y reflexionando sobre distintos conflictos y sus componentes.

En la medida en que las y los estudiantes vayan apropiándose del mecanismo de mediación, la figura de apoyo del colectivo docente que acompaña al equipo (docente, directivo, profesional de psicología, de trabajo social o asesoría técnico-pedagógica) poco a poco les va dejando más la iniciativa para la definición, la selección de casos por explorar y su solución. Es decir, el equipo debe asumir cada vez más un papel protagónico ante la mediación de los conflictos entre pares, pues es fundamental que vaya reafirmando que este mecanismo es otra de las alternativas para la construcción y consolidación de una paz duradera en las escuelas, en la que está contribuyendo.

DESARROLLO

1. La figura de apoyo señala que llegó el momento de analizar con detenimiento el mecanismo y los pasos de mediación, así como ensayar y explorar casos concretos de conflictos entre pares que están sucediendo en la escuela.
2. Se retoma la tabla presentada en la guía de reflexión “La mediación en la escuela, un camino a la paz duradera” (capítulo “Resolución de conflictos”) y los pasos en el proceso de mediación, con el propósito de revisar cada uno de los elementos. Si se considera pertinente, es posible ajustar o complementar algunos de ellos para que las y los estudiantes los comprendan con mayor facilidad.

3. Se pide que seleccionen un caso concreto de un conflicto entre estudiantes que está sucediendo o sucedió en la escuela, se puede comenzar con alguno de los casos presentados en las fichas anteriores (ir de los más sencillos a los más complejos).
4. En el pizarrón se anotan los pasos del mecanismo y se les pide que vayan colocando en la segunda columna lo que harían ante el caso seleccionado.

Pasos	Elementos por considerar
Para comenzar	
Cuéntame	
Aclaremos el problema	
Colaboremos en la búsqueda de soluciones	
Establezcamos acuerdos y compromisos	
Verifiquemos y evaluemos acuerdos	

5. Al término de este ejercicio de análisis se les pregunta si creen necesario ajustar alguno de estos pasos o colocar alguno nuevo que consideren necesario para tratar los casos. Algunas preguntas de reflexión pueden ser las siguientes: ¿creen que estos pasos sean los adecuados para mediar en los distintos casos de conflictos entre compañeros y compañeras? ¿Sugieren que agreguemos algún otro y lo exploremos? ¿Cuál y cómo lo haríamos?

CIERRE

- Sentados en un círculo, se cierra la actividad haciendo las siguientes preguntas por parte de la figura de apoyo para “tomar el pulso” del equipo y decidir algunos puntos para continuar preparándose:
- ¿Cómo se sintieron con esta actividad? ¿Por qué?
- ¿Qué otros ejercicios o actividades pueden contribuir para sentirnos listos para poder apoyar a sus compañeros y compañeras a resolver algún conflicto? (invitado especial que tenga experiencia en el tema de resolución de conflictos y mediación, revisar más casos de conflictos, investigar y documentarse del tema, ver alguna película o video en YouTube que oriente, etc.).
- ¿Qué opinan de poner fecha para la siguiente sesión de práctica?

BIBLIOGRAFÍA

Cascón Soriano, P. (2007). *Educar para y en el conflicto. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos*. España: Universidad Autónoma de Barcelona y UNESCO. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945s.pdf>

Corporación Opción Legal (2011). *La mediación de conflictos entre pares y la formación de competencias ciudadanas en la escuela. El desarrollo de competencias ciudadanas en la escuela*. Colombia: Corporación Opción Legal, Organización Internacional para las Migraciones y Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. En: https://opcionlegal.org/sites/default/files/mediacion_de_conflictos.pdf.

Gobierno Vasco & Geaz (s/f). *Cómo poner en marcha, paso a paso, el programa de mediación entre compañeros/as*. España: Departamento de Justicia y de Administración Pública del Gobierno Vasco. En: https://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=a03764ed-f2bc-4947-9871-22db-2coe8e14&groupId=2211625.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

FICHA 44 MEDIACIÓN ENTRE PARES

Secundaria • Bachillerato

¡En sus marcas, listos... a mediar!



OBJETIVO: compartir con la comunidad escolar que el equipo mediador está listo para acompañar y buscar soluciones a conflictos entre pares.

MATERIALES O RECURSOS: pluma, papel y/o computadora.

DURACIÓN: 90 minutos (este tiempo es exclusivo para el trabajo de difusión del equipo y para dialogar sobre puntos de organización; se pueden dividir en dos sesiones).

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: el equipo mediador puede regresar a ensayar casos que le permitan ir adquiriendo mayor confianza para los casos reales. Contemplar que para los casos que se vayan presentando no hay un tiempo definido, pues cada uno lleva su propio ritmo. Lo que sí se sugiere es que las sesiones que

se sostengan con las partes involucradas sean concretas y no se alarguen de forma que se pierda el sentido y se genere cansancio.

La figura de apoyo del equipo debe motivar e incentivar constantemente a las y los integrantes, reconocer la dedicación que tienen para prepararse y su compromiso para participar en este equipo mediador, así como celebrar los logros que se tengan.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula, cualquier otro espacio de la escuela o espacios virtuales.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Una vez que las y los integrantes del equipo mediador manifiestan que se sienten listos para acompañar casos concretos, deben compartir con el resto de la comunidad escolar que ofrecen apoyo para mediar conflictos entre estudiantes. También vale la pena reiterar que la **mediación es un ejercicio de profundo respeto, de diálogo y de la toma de decisiones colectivas**, en el que todos aquellos casos que se acompañen son estrictamente confidenciales y no se podrán compartir fuera de los espacios exclusivos para su tratamiento.

Asimismo, es importante que este principio de confidencialidad también quede muy claro para el resto de la comunidad escolar, principalmente para que las y los estudiantes que acudan a este equipo de mediación sientan plena confianza en el proceso de acompañamiento.

DESARROLLO

La figura de apoyo del colectivo docente comenta con el equipo las tareas pendientes antes de tratar un caso con-

creto: compartir a la comunidad escolar que está listo y organizar los puntos que se requieran para acompañar el caso.

1. Acciones de difusión y comunicación. Preguntar a los y las integrantes del equipo mediador cuáles serían las acciones para difundir el papel y las funciones de este equipo (carteles, trípticos, pasar a los grupos a informar, redes sociales en internet, presentar la propuesta ante el Consejo Técnico Escolar, el Consejo Escolar de Participación Social, Asociación de Padres de Familia y Asociación de Alumnos, hacer un video informativo, etc.).
2. Repartirse las tareas y acordar cuándo y cómo se harán.
3. Organizar los aspectos del proceso de mediación. Se plasma en el pizarrón, la computadora y/o en una libreta la siguiente tabla con los aspectos por organizar antes, durante y después de acompañar un caso. Se llena la última columna entre todos.

ASPECTO POR ORGANIZAR	MOMENTO	IDEAS GENERALES	¿CÓMO LO HAREMOS?
Recibir casos para apoyar	Antes	Se reciben directamente los casos, en el buzón escolar, etc.	
Entrevistar a las partes	Antes	Se entrevista por separado a las partes, se busca un espacio tranquilo, se acepta el acompañamiento.	
Acordar fecha y lugar, y preparar el primer encuentro	Antes	Se comunica a las partes la fecha y el espacio para sostener el primer encuentro, y se prepara.	
Primer encuentro de mediación	Durante	Se explica el mecanismo y los pasos.	
Tomar acuerdos	Durante	Se registran los acuerdos a los que se lleguen.	
Dar seguimiento	Después	Se verifica el cumplimiento de los acuerdos (incluye otras sesiones de mediación).	

ASPECTO POR ORGANIZAR	MOMENTO	IDEAS GENERALES	¿CÓMO LO HAREMOS?
Evaluar cómo nos fue	Durante y después	Hacer altos en el camino. Se reflexiona sobre los aciertos y aspectos por mejorar del proceso de mediación por parte del equipo (realizar reuniones durante el proceso y al final).	
Invitar nuevos mediadores	Después	Reuniones informativas para compañeros y compañeras en las que compartan su experiencia como mediadores.	

Nota: complementar con otros aspectos que se consideren necesarios.

4. Ya realizadas las tareas de organización... **¡En sus marcas, listos...a mediar!** El equipo manifiesta que se siente listo para recibir y trabajar con algún caso concreto. Recordar al equipo que conviene comenzar con un caso que consideren que pueden mediar con mayor facilidad y que sirva como ejercicio de exploración para identificar los aciertos y errores en el mecanismo, y posteriormente ajustar lo que se crea conveniente. Cuando el equipo mediador adquiera experiencia y confianza podrá intervenir en casos de mayor complejidad.

CIERRE

Para cerrar esta sesión de trabajo se sugiere realizar un regalo simbólico al equipo (por ejemplo, entrega de reconocimientos, prepararles un pequeño convivio, un objeto que represente al equipo, una pequeña carta a cada integrante en la que se resalten sus cualidades, etcétera), con la idea de que aprecien y reconozcan que han logrado llegar hasta este punto en el que ya están listos para acompañar y apoyar a sus compañeros y compañeras al resolver algún conflicto.

BIBLIOGRAFÍA

- Cascón Soriano, P. (2007). *Educación para y en el conflicto. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos*. España: Universidad Autónoma de Barcelona y UNESCO. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132945s.pdf>.
- Corporación Opción Legal (2011). *La mediación de conflictos entre pares y la formación de competencias ciudadanas en la escuela. El desarrollo de competencias ciudadanas en la escuela*. Colombia: Corporación Opción Legal, Organización Internacional para las Migraciones y Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. En: https://opcionlegal.org/sites/default/files/mediacion_de_conflictos.pdf.
- Gobierno Vasco & Geaz (s/f). *Cómo poner en marcha, paso a paso, el programa de mediación entre compañeros/as*. España: Departamento de Justicia y de Administración Pública del Gobierno Vasco. En: https://www.eskolabakegune.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=a03764ed-f2bc-4947-9871-22db-2coe8e14&groupId=2211625.

Autoría

Mtra. Adela Lizardi Arizmendi, educadora con experiencia en cultura de paz.

CÍRCULOS
DE PAZ

FICHA 45 CÍRCULOS DE PAZ

Secundaria

Asesores contra la violencia



OBJETIVO: proponer estrategias para detener situaciones de bullying dentro del curso y la escuela.

MATERIALES O RECURSOS: video “Elevator pitch” y acceso a internet.

DURACIÓN: 70 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

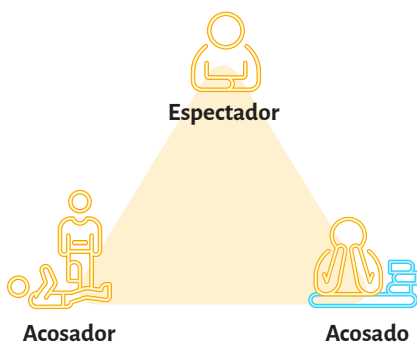


SUGERENCIAS: si el curso lo decide, las ideas que se originen pueden ser transmitidas a los directivos del colegio y buscar implementarlas. Puede dividirse la sesión en dos partes.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

TRIÁNGULO DEL ACOSO ESCOLAR



INTRODUCCIÓN

En el triángulo del acoso escolar o *bullying*, los espectadores tienen mayor poder para disminuir o erradicar el acoso escolar, por lo que implementar acciones en las que ellos tomen ese rol es una necesidad. Debido a su nivel de conocimiento del contexto, sus ideas pueden ser mucho más efectivas que las del personal docente, por eso hay que dar espacio para escucharlas.

DESARROLLO

1. Muestre a las y los estudiantes el video de cómo funciona el “Elevator pitch”. (3 minutos) Si no tiene acceso a internet, explique los aspectos importantes por considerar en esta estrategia de exposición breve.

(20 segundos)

- Dar datos impactantes para enganchar.
 - Hablar en presente (he creado, estoy realizando).
 - Ir al grano y decir con claridad qué espero del personal directivo.
 - Decir qué realizaré con su apoyo y qué beneficio obtendrá la escuela.
 - Cerrar con el contacto o con una cita.
2. Pida que se reúnan en equipos de tres integrantes y que realicen la siguiente actividad:

Imaginen que tienen la posibilidad de proponer un proyecto innovador al directivo de la escuela, que busca disminuir las situaciones de acoso escolar o *bullying* que aquejan al centro, y para ello cuentan con menos de un minuto para convencerle. A partir de la estrategia que te muestra el video, preparen su *elevator pitch* con una idea para disminuir el acoso escolar, siguiendo las recomendaciones que ahí proponen.

No es necesario que los tres integrantes sean encargados de transmitir el mensaje, pueden elegir sólo a un o una representante.

(30 minutos)

3. Pida que cada grupo muestre su producto y actúe como la persona que buscan convencer.
- (10 minutos)

4. En plenaria, reflexione con la clase preguntando lo siguiente.

(15 minutos)

- ¿Por qué eligieron esa idea? (Indagar en el origen de la reflexión)
- ¿Cuál de todas ellas pueden ser implementada?
- ¿Qué necesitarían para implementarla?

CIERRE

- Las personas que no están involucradas directamente en la situación de acoso escolar, es decir, que no son ni los agresores ni las víctimas, son las que tienen la mayor posibilidad de hacer un cambio para detener el *bullying*.
- Puede ser que una persona no se atreva a realizar una acción contra el *bullying* sola, pero cuando tienes el apoyo de varios compañeros y compañeras, unidos se hacen más fuertes y pueden hacer un cambio más fácilmente.

BIBLIOGRAFÍA

lurisdocoTV (14 de octubre de 2013). *Elevator pitch. Tienes 20 segundos - eduCaixa* [video]. YouTube. En: https://www.youtube.com/watch?v=2b3xG_Yjgvl.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

FICHA 46 CÍRCULOS DE PAZ

Secundaria

Formas de comunicarnos



OBJETIVO: valorar la asertividad como la mejor forma de comunicarnos con los demás.

MATERIALES O RECURSOS: “Estilos de comunicación” y “Situaciones” (*vide infra* p. 124, Anexo).

DURACIÓN: 80 minutos.



MODALIDAD: presencial.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes).

INTRODUCCIÓN

Para solucionar los conflictos de manera pacífica es importante desarrollar algunas habilidades de comunicación, como la asertividad. Esta consiste en expresar de forma oportuna, clara y directa lo que se está sintiendo o pensando, procurando que la otra persona entienda el mensaje sin sentirse agredida o menospreciada y, al mismo tiempo, resguardando los derechos y las opiniones propias.

DESARROLLO

1. Solicite a las y los estudiantes reunirse en grupos de no más de cinco integrantes.

2. Pida que lean el cuadro comparativo “Estilos de comunicación” (anexo) y relacionen las situaciones con uno de los tres tipos de estilos.

(5 minutos)

3. Lea las siguientes situaciones en voz alta y luego asigne una de ellas a cada grupo.

- Luego de tener la mano levantada por un minuto, el profesor no te da la palabra para hablar.
- Una compañera con la que no te llevas muy bien te hace muchas preguntas sólo a ti cuando terminas una presentación.
- Observas que la profesora castigó injustamente a tu mejor amigo.
- Tu profesor hace un comentario machista en la clase y todos se ríen.
- Tu amiga ha tomado parte de tu colación de comida sin avisarte.
- Escuchaste a un compañero referirse a ti con un sobrenombre que odias.

4. Solicite a los grupos crear una pequeña dramatización en la que se muestre una reacción violenta, una asertiva y una pasiva, con base en la situación asignada.

(15 minutos)

5. Invite a cada grupo a presentar sus dramatizaciones para que luego el resto del curso comente brevemente si reflejaron adecuadamente la pasividad, la agresividad y la asertividad.

(45 minutos)

CIERRE

- La asertividad nos permite tener mejores relaciones y resolver pacíficamente los conflictos.
- Para mostrar asertividad hay que cuidar lo que decimos y también cómo lo decimos, especialmente la comunicación no verbal (la mirada y los gestos).
- La asertividad se desarrolla y un primer paso es observar la forma en la que nos comunicamos con los demás.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

Rasgo por observar	Estilos de comunicación		
	Pasivo (evitativo)	Asertivo (constructivo)	Agresivo (confrontativo)
Contacto visual	Evita mirar a los ojos	Mantiene contacto visual	Mira de manera amenazante o pasea su mirada de arriba hacia abajo
Lenguaje corporal	Se aleja, gesticula nerviosamente, tiembla, juega con papeles o lápices	Tiene postura de alerta, pero no amenazadora	Tienes las manos en las caderas, señala con el dedo, agita el puño amenazadoramente
Mensaje	Da siempre la razón a otros, asume la culpa de los hechos, no da opiniones, no hace peticiones ni expresa sus necesidades	Señala el problema con claridad, muestra cómo se siente, se concentra en los hechos, es capaz de integrar opiniones de la otra persona, usa el humor si es pertinente	Pone apodos, etiqueta, amenaza, es irónico, da un discurso sin escuchar a la otra persona, generaliza, se mantiene en su postura y se cierra a incorporar ideas distintas a las propias
Características de la voz	Muy suave, entrecortada, casi como gimiendo	Volumen apropiado, suena natural	Volumen alto, voz agitada
Gestos faciales	Sonrisa nerviosa e inapropiada, se frunce, puede tener tics	La expresión sigue al mensaje	Excesivamente afectados, contraídos, disgustado, expresión airada

Situación 1

Francisco es parte de un equipo en el que están realizando una investigación sobre pueblos originarios. Observa cómo sus compañeros realizan el trabajo y espera a que le digan en qué puede colaborar.

Situación 2

Ignacia lleva esperando 15 minutos en la fila para sacar copias. Observa que una chica que está dos puestos más adelante le da lugar a una amiga. Se acerca a ellas, empuja a la recién llegada y le dice que eso no se hace.

Situación 3

Rosario se define como defensora de los derechos de las personas LGBTQIA+. Un día ve cómo un grupo de compañeras se ríen de Sofía por ser lesbiana y se acerca a ellas a decirles que eso no es un motivo de burla, que si quieren ella puede contarles de las orientaciones sexuales porque sabe que mucha gente no lo entiende.

FICHA 47 CÍRCULOS DE PAZ

Secundaria • Bachillerato

Condiciones institucionales, ¿ayudan o perjudican?



OBJETIVO: identificar condiciones institucionales que favorecen o requieren desarrollarse para solucionar conflictos de manera pacífica.

MATERIALES O RECURSOS: una copia de las tarjetas (*vide infra* p. 127, Anexo) para cada grupo.



DURACIÓN: 60 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente y directivo (para trabajar con docentes).

INTRODUCCIÓN

Las instituciones las hacen las personas y ellas, de acuerdo con sus valores y creencias, transforman y dan vida a esas instituciones. A partir de esta idea, es necesario revisar cómo se conciben y ejecutan algunas prácticas que pueden estar favoreciendo u obstaculizando una cultura de resolución pacífica de conflictos.

DESARROLLO

1. Solicite a las y los participantes reunirse en grupos de cinco integrantes.
2. Entregue un set de tarjetas (anexo) y solicite lo siguiente.

(20 minutos)

- Repartir todas las tarjetas en cada grupo.
 - Por turnos, cada integrante lee una de las tarjetas que se le entregó y argumenta si la afirmación es verdadera o falsa. Las afirmaciones verdaderas implican condiciones positivas de la institución; las falsas, condiciones que deben mejorar o desarrollarse.
3. El grupo valora las condiciones actuales de la institución: si favorecen o dificultan la solución de conflictos, e identifican las acciones prioritarias por impulsar o desarrollar.

(30 minutos)

4. En plenaria, el grupo da a conocer sus recomendaciones a la institución con su justificación respectiva.

(10 minutos)

CIERRE

Aunque es inevitable que se originen conflictos al interior de las instituciones educativas, existen ciertas condiciones que generan o impiden su resolución pacífica. De ahí la importancia de analizar y promover ciertas condiciones institucionales, con el fin de avanzar hacia una cultura institucional más armónica.

BIBLIOGRAFÍA

Lo presentado en el anexo es una adaptación de:

Mena, I., Jáuregui, P. & Moreno, A. (2011). *Cada quien pone su parte. Conflictos en la escuela*. México: SM Ediciones.

Autoría

Diego Mancilla e Isidora Mena, Valoras UC Chile.

ANEXO

Tenemos metas claras y conocidas por todo el colectivo, “remamos hacia el mismo lado”.	Nuestro Proyecto Educativo institucional (PEI) explicita nuestras metas y cómo alcanzarlas.
Nuestro PEI valora la paz, la tolerancia, el respeto, la aceptación y la riqueza de la diversidad.	Nuestro PEI desarrolla habilidades para resolver conflictos de forma pacífica.
El estilo de gestión de nuestra institución incentiva la participación de todos sus miembros.	Existen espacios para considerar la opinión de toda la comunidad en relación con las grandes decisiones.
El estilo de relación interstamentario es confiado y amigable.	Son esporádicos los casos de abuso de poder por parte de una o un integrante.
Las personas de nuestra institución rara vez sienten miedo.	Es habitual que se expresen opiniones diversas o contrapuestas.
Tenemos canales de comunicación diversos, efectivos y dirigidos a toda la comunidad.	Nuestra cultura institucional asigna gran valor a la comunicación directa y respetuosa.
La mayoría de los funcionarios y funcionarias poseen buenas habilidades de comunicación.	Nuestro estilo de comunicación se caracteriza por ser directo, asertivo y constructivo.
Existen espacios de coordinación eficientes y funcionales para los miembros de la comunidad.	En general, no tenemos conflictos causados por problemas de coordinación.
Se promueve de manera explícita un estilo pacífico para solucionar los conflictos.	Nuestro lema es: “La solución de los conflictos debe beneficiar de algún modo a ambas partes”.
La mayoría cree que el conflicto es algo normal, esperable, y no se concibe como algo negativo o dañino.	Los conflictos se resuelven de manera pacífica y constructiva; es poco común la agresión verbal o física.
Los conflictos se suelen afrontar en sus primeras fases. No necesitan explotar para que sean tratados.	Cuando hay conflictos, las personas involucradas se preocupan por encontrar soluciones que beneficien a ambas partes.
La mediación se ha desarrollado sistemáticamente como una estrategia de resolución de conflictos entre el alumnado.	De manera informal se promueve la mediación cuando existen conflictos entre miembros de la comunidad.
Existen espacios que permiten y promueven el trabajo en equipo entre colegas.	Valoramos mucho el trabajo en equipo y creemos que es indispensable para mantener y mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Mostramos nuestras dificultades o errores y lo consideramos una oportunidad para recibir sugerencias.	Tenemos muy buenas habilidades para trabajar en equipo.
Tenemos buenas relaciones interpersonales, inter e intraestamentarias.	Tenemos espacios formales e informales que ayudan a relacionarnos bien entre colegas.
Las relaciones entre colegas se caracterizan más por la colaboración que por la competencia.	Existen acciones concretas que promueven la cooperación en vez de la competencia entre funcionarios y funcionarias.
Los funcionarios y funcionarias somos formados e instruidos en habilidades de resolución de conflictos.	En reuniones formales de docentes se analiza la temática de los conflictos y cómo resolverlos pacífica y constructivamente.
Nuestro estilo disciplinario es más reflexivo que autoritario.	La definición de normas (para escuela y grupos) se hace de manera consensuada.
Los miembros de la comunidad están de acuerdo y le ven sentido al sistema normativo de nuestra institución.	Nuestro estilo disciplinario permite y promueve el diálogo y la expresión respetuosa de diferencias.
El manual de convivencia es un instrumento que ayuda a promover la resolución pacífica de conflictos.	El tipo de sanciones del manual de convivencia ayuda a formar habilidades clave para la resolución pacífica de conflictos, como el diálogo, la responsabilidad, la reflexión, la capacidad de reparar y la toma de perspectiva social.
Nuestro estilo pedagógico promueve la participación, el diálogo y el debate como medios de aprendizaje.	En nuestra institución prevalece un estilo de enseñanza cooperativo y constructivista sobre un estilo individualista y expositivo.
En general, las relaciones entre docentes y alumnos son de confianza.	Se valora la diversidad de alumnos como un factor que contribuye al desarrollo y aprendizaje, en vez de verlo como un obstáculo que limita.
El personal docente se preocupa por resolver de manera pacífica los conflictos con sus alumnos y es atípico que una de las partes quede insatisfecha.	El personal docente se preocupa por resolver de manera pacífica los conflictos con los padres y madres de familia, y es atípico que una de las partes quede insatisfecha.
Las condiciones laborales (salario, infraestructura, satisfacción de necesidades básicas) contribuyen positivamente en nuestro bienestar.	Las condiciones laborales (salario, infraestructura, satisfacción de necesidades básicas) no suelen ser tema de conflictos.

¿Qué son los círculos de paz?



OBJETIVO: identificar las principales características de los círculos de paz, así como los pasos por seguir para poner en práctica esta estrategia pedagógica orientada al desarrollo de capacidades básicas para un manejo constructivo de los conflictos.

MATERIALES O RECURSOS: un objeto pequeño que tenga un significado especial para algún miembro del grupo, como puede ser: un llavero, una vasija, una piedra, un bolígrafo. Este objeto tendrá la función de dar la palabra en el círculo a quien lo tenga en la mano y se le conoce como el objeto que “da la voz”.

DURACIÓN: 40-50 minutos.



SUGERENCIAS: el fin de esta guía de reflexión es generar autoaprendizaje, por lo que puede entregarse o sugerirse en cualquier momento. Busque la instancia para compartir sus reflexiones con colegas o equipo directivo. Para no repetir el mismo círculo en distintas asignaturas, conviene ponerse de acuerdo con el colectivo docente. El círculo se puede realizar en varias materias, pero sin repetir el tema para evitar redundancias.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: lectura individual y/o colectiva.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal directivo y docente.

INTRODUCCIÓN

Los círculos de paz son una estrategia pedagógica orientada a facilitar el desarrollo de capacidades dialógicas para un manejo adecuado de los conflictos, que contribuyan a la construcción de una paz duradera en las aulas y en la escuela.

DESARROLLO

La facilitación de un círculo de paz tiene tres momentos (Pranis, Stewart & Wedge, 2003):

- Proceso de preparación.
- Momento de facilitar el círculo.
- Seguimiento de los compromisos acordados, en el caso de los círculos para resolver situaciones conflictivas o de violencia.

Preparar el círculo

1. Seleccionar el tipo de círculo que se desea facilitar.
2. Identificar a quien coordinará del círculo. En el espacio del aula, el o la docente fungirá como coordinador. Su función será establecer los valores y lineamientos necesarios para realizar la conversación de manera inclusiva, ordenada y respetuosa. De estos tres elementos depende el éxito en la facilitación de un círculo. Cuando el grupo es numeroso se pueden hacer dos círculos. En ese caso, se elegirá a una o un estudiante previamente entrenado para coordinar el segundo círculo.
3. Identificar un objeto que “da la voz”. Quien coordine el círculo será también encargado de poner en circulación entre los y las participantes dicho objeto, el cual dará la palabra. Este procedimiento ofrece la posibilidad de tener una participación más equitativa a nivel grupal, ya que brinda un espacio individual a cada estudiante para tomar la palabra. Esto es especialmente importante para las y los estudiantes que normalmente permanecen silenciosos.

Dirigir el círculo

1. El o la docente invita al alumnado a formar un círculo, explica el objetivo y en qué consiste la actividad por realizar.
2. Con el propósito de lograr el objetivo del círculo, el o la docente pregunta: ¿cuáles valores o actitudes deberían estar presentes en esta conversación? Pide al grupo que brevemente expresen el significado que esos conceptos tienen para ellos. Por ejemplo: respeto, colaboración, honestidad, entre otros.
3. Explica a las y los estudiantes los lineamientos del círculo:
 - Únicamente hablará quien tenga el objeto, los demás escucharán atenta y respetuosamente.
 - Las participaciones serán breves, para dar oportunidad a todos de hablar.
 - Si surgen temas sensibles se aplicará el principio de confidencialidad: “lo que se dice en el círculo, permanece en el círculo”.
 - Si una o un estudiante lo desea, puede esperar el siguiente turno para participar. Lo importante es convertir el círculo en un espacio seguro, sin forzar la participación. (El nivel de participación será un indicador de la confianza que existe en el grupo, por lo que esta actividad ofrece una valiosa oportunidad para identificar la posible marginación o incomodidad de algunos alumnos o alumnas).
4. Con el objeto que “da la voz” en la mano, el o la docente formula una primera pregunta según el tipo de círculo seleccionado. Dependiendo del tema, responde la pregunta para motivar la participación y pone en circulación el objeto hacia su derecha (para

ejemplos de distintos tipos de círculos, vea las fichas siguientes).

5. Cada estudiante da su respuesta y pasa el objeto al compañero o compañera que esté sentado a su derecha. Así sucesivamente hasta que el objeto regresa a quien coordina.
6. El o la docente hace una segunda pregunta y circula el objeto hacia su izquierda, siguiendo el mismo procedimiento.
7. Con la misma dinámica, se hace una o dos preguntas más con el propósito de ir profundizando en la conversación.
8. En la última ronda, el o la docente dirige la conversación hacia una conclusión.
9. Se concluye el círculo agradeciendo la participación y haciendo un breve resumen de lo conversado.

Seguir los compromisos acordados

A este tercer momento se le llama postcírculo. Es decir, una vez concluida la facilitación de los círculos orientados a la resolución de situaciones conflictivas a nivel grupal y aquellos dirigidos a resolver situaciones de violencia, el o la docente lleva a cabo un seguimiento de los compromisos acordados por los y las participantes. El objetivo de este seguimiento no es únicamente reparar el daño causado, sino también mejorar las relaciones interpersonales en el grupo, con el propósito de evitar que estas situaciones se repitan.

CIERRE

Al finalizar el círculo, conviene responder los siguientes cuestionamientos:

- ¿Cómo se dio el proceso de comunicación?
- ¿Se logró el propósito del círculo?
- ¿Qué adaptaciones haría para mejorar la dinámica de los círculos de paz en su grupo?

BIBLIOGRAFÍA

- Morrison, B. (2006). "School Bullying and Restorative Justice: Toward a Theoretical Understanding of the Role of Respect, Pride, and Shame". *Journal of Social Issues*, 62(2), pp. 371-392.
- Pranis, K., Stewart, B., & Wedge, M. (2003). *Peacemaking circles. From conflict to community*. Estados Unidos: Living Justice Press.
- Pulido, R., Martín-Seoane, G. & Lucas-Molina, B. (2013). Orígenes de los programas de mediación escolar: Distintos enfoques que influyen en esta práctica restaurativa. *Anales de Psicología*, 29(2), pp. 385-392.

Autoría

Patricia Carbajal, doctora en Currículo y Desarrollo Docente por el Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto, Canadá.

FICHA 49 CÍRCULOS DE PAZ

Secundaria • Bachillerato

Círculos para conocerse y formar comunidad



OBJETIVO: el propósito principal de este tipo de círculos es favorecer un clima de confianza entre los miembros del grupo a través de conversaciones sobre temas sencillos y cotidianos que favorezcan el intercambio de sus preferencias, historias u opiniones, al mismo tiempo que ejercitan habilidades comunicativas (escucha activa, comunicación asertiva y respetuosa) y socioemocionales (colaboración, toma de perspectiva y empatía).

MATERIALES O RECURSOS: un objeto que “da la voz” (ficha 48 “¿Qué son los círculos de paz?”, *vide supra* p. 129).

DURACIÓN: 40 minutos.

MODALIDAD: presencial y/o en línea.

SUGERENCIAS: ponerse de acuerdo con colegas docentes para abordar distintos temas de conversación, con el propósito de construir paulatinamente un sentido de comunidad.

Iniciar con temas sencillos y, dependiendo del grado de confianza, transitar a temas de mayor profundidad.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes) y, con las adecuaciones pertinentes, los directivos también pueden facilitar estos círculos con el colectivo docente o con padres y madres de familia.

INTRODUCCIÓN

Los círculos para conocerse y formar comunidad son una excelente oportunidad para promover el desarrollo de un clima de aula positivo, que sienta las bases para la construcción de un sentido de pertenencia al grupo (Pranis, Stewart & Wedge, 2003). La investigación muestra que cuando el colectivo docente promueve un sentido de comunidad en sus aulas, la violencia es-

colar disminuye considerablemente (Gladden, 2002; Johnson, 2009). Algunos ejemplos de temas que se pueden abordar en este tipo de círculos son:

- Preguntas sobre preferencias de las y los estudiantes: música, actores, películas, actividades deportivas favoritas.
- Preguntas sobre ideas imaginarias: si pudieras pedir un deseo, ¿qué pedirías? Si pudieras viajar, etc. Crear historias o cuentos de manera colectiva.
- Compartir alguna situación graciosa que hayan vivido en el transcurso de sus vidas.
- Compartir alguna decisión importante que hayan tenido que tomar.
- Compartir alguna situación dolorosa que hayan vivido.

DESARROLLO

El docente preparará y dirigirá el círculo siguiendo el procedimiento presentado en la guía de reflexión “¿Qué son los círculos de paz?”.

Algunos ejemplos de preguntas que se pueden formular por rondas en un *círculo para conocerse y formar comunidad* son las siguientes:

- Primera ronda: si te dieran a elegir un lugar para vivir, ¿cuál escogerías y por qué? (El o la docente dará su propia respuesta para motivar al grupo a participar).
- Segunda ronda: ¿qué lugar de tu país te gustaría visitar y por qué?

- Tercera ronda: ¿qué lugar del mundo te gustaría conocer y por qué?
- En la última ronda, se dirigirá la conversación hacia una conclusión.
- El o la docente agradece la participación y cierra el círculo con un breve resumen de lo conversado.

CIERRE

PARA REFLEXIONAR

- ¿Cómo se dio el proceso de comunicación en el círculo?
- ¿Hubo estudiantes que decidieron no participar en ninguna de las rondas? ¿Habrá alguna situación en el aula que inhibe su participación?

BIBLIOGRAFÍA

- Gladden, M. (2002). Reducing school violence: Strengthening student programs and addressing the role of school organizations. *Review of Research in Education*, 26, pp. 263-299.
- Johnson, S. (2009). Improving the school environment to reduce school violence: A review of the literature. *Journal of School Health*, (79)10, pp. 451-465.
- Pranis, K., Stewart, B., & Wedge, M. (2003). *Peacemaking circles. From conflict to community*. Estados Unidos: Living Justice Press.

Autoría

Patricia Carbajal, doctora en Currículo y Desarrollo Docente por el Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto, Canadá.

FICHA 50 CÍRCULOS DE PAZ

Secundaria • Bachillerato

Círculos para analizar conflictos sociales



OBJETIVO: el propósito de este tipo de círculos es facilitar el desarrollo de habilidades comunicativas y de pensamiento crítico en el alumnado con base en la discusión de temas de relevancia social o que sean de su interés.

MATERIALES O RECURSOS: un objeto que “da la voz” (ficha 48 “¿Qué son los círculos de paz?”, *vide supra* p. 129).

DURACIÓN: 40-50 minutos.

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: facilitar un círculo para analizar conflictos sociales después de haber realizado varios círculos para conocerse y formar comunidad.

Antes de poner en práctica esta estrategia pedagógica es recomendable solicitar a las y los estudiantes que investi-



guen perspectivas opuestas sobre el tema por discutir (pros, contras, contradicciones) y las sinteticen en dos párrafos.

Ponerse de acuerdo con colegas docentes para realizar al menos un círculo de este tipo en las distintas materias, de tal manera que todo el colectivo docente se involucre y se familiarice con el proceso. Y también que los alumnos y alumnas tengan la experiencia de reflexionar en cada una de sus asignaturas.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes). Con las adecuaciones pertinentes, los directivos también pueden facilitar estos círculos con el colectivo docente o con padres y madres de familia.

INTRODUCCIÓN

Los círculos para analizar conflictos sociales ofrecen valiosas oportunidades para promover la formación dialógica del alumnado a partir de la discusión de situaciones sociales o de temas relevantes que sean de su interés. Estos círculos facilitan el desarrollo de habilidades argumentativas y de pensa-

miento crítico, al propiciar el intercambio de puntos de vista distintos, de experiencias personales, así como de procesos reflexivos que lleven a visualizar alternativas de cambio social (Magendzo, 2003). Todos estos elementos son importantes, tanto para la resolución pacífica de conflictos como para la construcción de una ciudadanía responsable.

Los contenidos curriculares, así como diversos problemas sociales que viven las y los estudiantes en sus comunidades o vecindarios, ofrecen múltiples oportunidades para realizar estas conversaciones. Por ejemplo, contenidos relacionados con fenómenos como migración, discriminación, libertad de expresión, desigualdad social, inseguridad, derecho a la salud, entre otros, pueden convertirse en temas relevantes por analizar en este tipo de círculos.

DESARROLLO

El o la docente preparará y dirigirá el círculo siguiendo el procedimiento presentado en la guía de reflexión “¿Qué son los círculos de paz?”.

Un ejemplo de un *círculo para analizar conflictos sociales* es el siguiente:

Tema: migración

1. El o la docente presentará el tema por discutir en el círculo (*vide infra* guía de reflexión “¿Qué son los círculos de paz?”) y enseguida leerá un pensamiento

o una poesía en voz alta que pueda facilitar la sensibilización del grupo. Por ejemplo:

Si tú supieras lo difícil que es caminar por este sendero, estar lejos de mi patria y de mi gente amada, no me perseguirías, me abrazarías y en mi llanto me acompañarías.

Junior, migrante centroamericano

2. A continuación se presentan algunos ejemplos de preguntas por rondas:
 - Primera ronda: ¿ha habido cambios en tu comunidad en relación con la migración en los últimos 10 años? (Para motivar la participación, el o la docente puede compartir su propia perspectiva).
 - Segunda ronda: con base en tu experiencia y lo que has investigado, ¿a qué problemas se enfrentan las personas migrantes?
 - Tercera ronda: ¿quisieran compartir la historia de algún familiar, conocido o conocida de ustedes que haya migrado a otro lugar?
 - Cuarta ronda: ¿por qué se considera la migración como un reto en el mundo actual? Compartan algunos datos relevantes que hayan anotado en su escrito y que representen perspectivas distintas u opuestas sobre una misma problemática (ejemplo: países expulsores vs. países receptores).
 - Quinta ronda: ¿qué podemos hacer como grupo o como escuela frente al fenómeno de la migración?

- El o la docente agradece la participación y cierra el círculo con un breve resumen de lo conversado.

CIERRE

PARA REFLEXIONAR

- ¿Cómo se dio el nivel de participación en el círculo?
- ¿Las y los estudiantes intercambiaron puntos de vista distintos?
- ¿Se pudo llevar a cabo una argumentación fundamentada?
- ¿Qué modificaciones haríamos la siguiente vez que realicemos un círculo para analizar algún conflicto social?

BIBLIOGRAFÍA

Junior (s/f). *Si tú supieras*. Get in the Loop, Un Futuro en Equilibrio. En: <https://blog.conectandomundos.org/fr/fase-5-el-poema-si-tu-supieras-noelia-y-mario/>.

Magendzo, A. (2003). *Currículum, convivencia escolar y calidad educativa*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. En: <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia02/reflexion03.htm>.

Autoría

Patricia Carbajal, doctora en Currículo y Desarrollo Docente por el Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto, Canadá.

FICHA 51 CÍRCULOS DE PAZ

Secundaria • Bachillerato

Círculos para resolver situaciones conflictivas a nivel grupal



OBJETIVO: facilitar la resolución de problemas que surgen en el aula y que afectan al personal docente y al grupo, como pueden ser: constantes interrupciones, indisciplinas o conflictos entre estudiantes.

MATERIALES O RECURSOS: un objeto que “da la voz” (ficha 48 “¿Qué son los círculos de paz?”, *vide supra* p. 129).

DURACIÓN: 40-50 minutos.

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: el grupo debe haber participado anteriormente en algún círculo para conocerse y construir comunidad y, de preferencia, en un círculo para analizar conflictos sociales. De esta forma, los miembros del grupo estarán familiarizados con la metodología básica de los círculos, habrán desarrollado cierto nivel de confianza y tenido la oportunidad de



practicar las habilidades comunicativas necesarias para un diálogo constructivo.

Muchos de los problemas de interrupciones e indisciplina tienen su origen en la falta de interés o motivación de los y las estudiantes por los contenidos académicos o la manera de abordarlos. Se sugiere consultar las diversas alternativas pedagógicas que se proponen en el nivel de transformación en esta caja de herramientas.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes) y, con las adecuaciones pertinentes, los directivos también pueden facilitar estos círculos con el colectivo docente o con padres y madres de familia.

INTRODUCCIÓN

Los círculos para resolver situaciones conflictivas a nivel grupal son utilizados como una estrategia dialógica de resolución de conflictos para atender problemas que surgen en la dinámica cotidiana del aula y que afectan o involucran tanto a docentes como a estudiantes.

Algunas de las situaciones conflictivas que pueden ser abordadas utilizando esta intervención pedagógica son: constantes interrupciones (no respetar las normas de trabajo en clase), indisciplinas (desafío de las y los estudiantes a la autoridad), así como conflictos que surgen entre el propio grupo.

Este tipo de círculos permite involucrar a docentes y estudiantes en la búsqueda de alternativas de solución a los conflictos antes mencionados a través de un diálogo reflexivo en el que cada participante tiene la oportunidad de dar su punto de vista. Esta estrategia facilita el desarrollo de una responsabilidad compartida orientada a asumir los compromisos acordados, así como a construir vínculos interpersonales positivos en el grupo.

DESARROLLO

El o la docente preparará y dirigirá el círculo siguiendo el procedimiento presentado en la guía de reflexión

“¿Qué son los círculos de paz?”.

Un ejemplo de un círculo para resolver situaciones conflictivas a nivel grupal es el siguiente:

Tema: falta de respeto entre compañeros

1. El o la docente presentará la situación conflictiva por discutir en el círculo (*vide infra* guía de reflexión “¿Qué son los círculos de paz?”) y enseguida leerá un pensamiento o una poesía en voz alta, con el objeto de centrar la atención del grupo en el tema. Por ejemplo:

En la relación con el otro, el respeto hacia la diferencia es la base de la convivencia humana: el respeto mutuo, es decir, el respeto al otro como diferente.

Eduardo Galeano

2. El docente formulará preguntas que lleven a la reflexión conjunta del problema por resolver. A continuación se presentan algunos ejemplos del tipo de preguntas que se puede hacer en cada ronda.²
 - Primera ronda: ¿quién es la persona a la que más respetas y por qué? (El o la docente puede dar su propia respuesta a esta pregunta para motivar la participación).
 - Segunda ronda: ¿podrían compartir alguna situación que haya sucedido en el salón de clases que muestre una falta de respeto hacia los demás?
 - Tercera ronda: ¿podrían compartir alguna situación que haya sucedido en el salón de clases que muestre respeto hacia los demás?
 - Cuarta ronda: ¿cómo se construye el respeto mutuo entre las personas?

² Las preguntas son una adaptación de un taller impartido por Peacbuilders Canada.

- Quinta ronda: ¿qué podríamos hacer para respetarnos mutuamente en este salón? ¿A qué acuerdos podemos llegar?
 - El o la docente agradecerá la participación y cerrará con un breve resumen de los acuerdos propuestos en el círculo.
3. En este tipo de círculos, el o la docente dará seguimiento a los acuerdos o compromisos que los y las participantes hayan propuesto.

CIERRE

PARA REFLEXIONAR

- ¿Cómo se dio el nivel de participación en el círculo?
- ¿Se llegó a acuerdos viables para resolver el problema?

- ¿Qué modificaciones haríamos la siguiente vez que realicemos un círculo para resolver situaciones conflictivas a nivel grupal?

BIBLIOGRAFÍA

Galeano, E. (1989). *El libro de los abrazos*. México: Siglo XXI Editores. En: <https://latinoamericanos.files.wordpress.com/2009/03/el-libro-de-los-abrazos.pdf>.

Autoría

Patricia Carbajal, doctora en Currículo y Desarrollo Docente por el Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto, Canadá.

FICHA 52 CÍRCULOS DE PAZ

Secundaria • Bachillerato

¿Cómo llegamos hasta aquí? Cambios perjudiciales en la comunidad



OBJETIVO: vislumbrar mejores escenarios comunitarios a través del análisis histórico de algunas características de la comunidad que, a lo largo del tiempo, han cambiado y representado un daño para el tejido social.

MATERIALES O RECURSOS: un objeto que “da la voz” (ficha 48 “¿Qué son los círculos de paz?”, *vide supra* p. 129).

DURACIÓN: 50 minutos

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: utilizar esta ficha como proceso formativo ante las inquietudes de la comunidad educativa frente a contextos o episodios de violencia directa que mantienen a las personas y a sus familias en permanente tensión, desesperanza y con sensación de inseguridad.

Realizar esta actividad después de llevar a cabo varios círculos para conocerse y formar comunidad. Es deseable



que, si se ha ido consolidando una comunidad basada en la confianza, también el directivo trabaje esta ficha junto con docentes y padres y madres de familia.

Como preparación, el o la docente solicita al grupo que consulten con sus familiares, sobre todo adultos mayores, cómo era la comunidad hace 20-30 años, cuáles han sido los cambios que más les han sorprendido/preocupado a lo largo del tiempo y qué piensan sobre las razones que produjeron esos cambios.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: patio de la escuela o aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes) y directivo (para trabajar con padres y madres de familia o con el colectivo docente).

INTRODUCCIÓN

El refrán popular “Todo tiempo pasado fue mejor” puede hacer caer en la trampa de creer que los aspectos negativos del presente son resultado del destino, con hombres y mujeres que han permanecido en completa pasividad a lo largo de los años.

En realidad, el presente es resultado de varios factores, como conflictos no resueltos, luchas de poder, toma de decisiones que respondieron a diversos intereses y que se materializaron en acciones y formas de vivir concretas. Todo ello fue modificando la realidad social, política, económica y cultural de las comunidades; en ocasiones, de manera perjudicial.

Es importante que este análisis sea un aliciente hacia la toma de conciencia de que la transformación de conflictos, la reconciliación, la educación para la paz, y el recuerdo son parte de las acciones que alientan la esperanza de una vida libre de violencia y de una cultura de la paz.

DESARROLLO

1. El o la docente preparará y dirigirá el círculo siguiendo el procedimiento presentado en el apartado de la ficha “¿Cómo facilitar un círculo de paz?”.
2. El procedimiento de un círculo para analizar conflictos en contextos de alto riesgo de violencia directa es el siguiente.
3. Quien coordina, tomando en cuenta lo recuperado por las y los estudiantes, plantea la pregunta: ¿Qué problemática detectamos en nuestra comunidad que afecte la normalidad, provoque desesperanza, impotencia o miedo? Se elige sólo una. Puede ofrecer el siguiente ejemplo:

En una comunidad existen varias familias protegiendo la sierra de la tala ilegal de árboles. Por ello han recibido diversas amenazas que, lamentablemente, se han vuelto realidad con asesinatos o desapariciones forzadas.

4. Se indica que no es necesario nombrar a personas, familias ni grupos específicos. Basta con identificarlas como “las partes”, “grupos de interés político, económico, etc.”, “personas líderes”.
5. A continuación, se proponen las siguientes preguntas por rondas:
 - Primera ronda: con base en lo investigado, ¿cómo era las relaciones entre los miembros de la comunidad antes (10, 20, 30 años) de que se presentaran las problemáticas que hoy se consideran perjudiciales?
 - Segunda ronda: ¿qué tipo de intereses, personas o grupos, provocaron que empezaran a cambiar las relaciones y la dinámica de la comunidad?
 - Tercera ronda: ¿quiénes se beneficiaron por esos cambios? ¿Quiénes fueron perjudicados?
 - Cuarta ronda: ¿cuál es la responsabilidad de cada parte en el agravamiento de la problemática (incluido el silencio): autoridades, instituciones de salud o escuela, grupos de poder, ciudadanos comunes, personas líderes de la comunidad?
 - Quinta ronda: ¿cuál es nuestra responsabilidad como grupo o escuela frente a esta problemática actual?
 - El o la docente agradece la participación y cierra el círculo con un breve resumen de lo conversado.

CIERRE

- Las situaciones no cambian de la noche a la mañana, empiezan, como se evidenció en el proceso de análisis, con modificaciones pequeñas que, al tiempo, devienen en problemáticas muy perjudiciales.
- Es necesario ubicar los espacios y las coyunturas viables para iniciar algunos cambios que podrían transformar el futuro. Son hombres y mujeres los que definen el rumbo cada día.

BIBLIOGRAFÍA

Council of Europe. (2017). *Paz y violencia*. En: <https://www.coe.int/es/web/compass/peace-and-violence>.

Autoría

Paloma Ramírez, maestra en Ciencias con Especialidad en Investigaciones Educativas por el Departamento de Investigaciones Educativas del IPN.

Círculos de restauración para resolver situaciones de violencia



OBJETIVO: facilitar el manejo constructivo de conflictos que han escalado a nivel de violencia, con el propósito de reparar el daño causado a personas concretas y reconstruir el tejido social del grupo para evitar la reincidencia.

MATERIALES O RECURSOS: un objeto que “da la voz” (ficha 48 “¿Qué son los círculos de paz?”, *vide supra* p. 129).

DURACIÓN: 60-80 minutos

MODALIDAD: presencial.

SUGERENCIAS: en casos de violencia en el grupo se sugiere realizar esta intervención formativa después de haber aplicado el protocolo obligatorio correspondiente. Sin embargo, cuando se quiere evitar que este tipo de situaciones se repita, es importante sanar las relaciones interpersonales en el



grupo como totalidad, incluyendo a la persona ofensora y a la ofendida.

Antes de poner en práctica un círculo de esta naturaleza, es conveniente que los y las estudiantes hayan tenido experiencias previas de participación en otro tipo de círculos. De esta forma, estarán familiarizados con la metodología y habrán tenido oportunidad de practicar las habilidades comunicativas necesarias para un diálogo constructivo.

ESPACIO DE INTERVENCIÓN: aula.

PERSONAS DESTINATARIAS: personal docente (para trabajar con estudiantes) y, con las adecuaciones pertinentes, los directivos también pueden facilitar estos círculos con el colectivo docente o con padres y madres de familia.

INTRODUCCIÓN

Los círculos para resolver situaciones de violencia son una estrategia pedagógica que puede ser utilizada para buscar alternativas de solución a la violencia entre pares, tales como el acoso o la intimidación constante (*bullying*), o situaciones conflictivas esporádicas que hayan escalado hacia agresiones físicas o verbales.

Este tipo de círculos tiene un enfoque restaurativo, el cual parte de la idea de que las conductas ofensivas no deben analizarse solamente desde la perspectiva del incumplimiento a la normativa escolar, sino también desde el daño que estas acciones causan tanto a personas concretas como al tejido social del grupo del que todos, incluso los ofensores, forman parte (Pulido, Martín-Seoane & Lucas-Molina, 2013).

Por lo tanto, más que tener como objetivo central sancionar y separar a un ofensor u ofensora, el enfoque restaurativo se centra en sensibilizarlo para que comprenda el daño que ha causado, lo repare y reconstruya vínculos con toda la clase, incluyendo a la o el estudiante ofendido.

En otras palabras, este tipo de círculos se enfoca en promover un diálogo colectivo orientado a: 1) comprender las causas profundas del conflicto y cómo fue que escaló a violencia; 2) compartir los sentimientos que genera esta situación; 3) acordar alternativas para la reparación del daño; y 4) sanar las relaciones interpersonales entre la persona ofensora y la ofendida, incluyendo a los miembros de la comunidad que resultaron afectados. Estos tres pasos son necesarios para evitar comportamientos violentos en el futuro (Pranis, Stewart & Wedge, 2003).

En síntesis, el enfoque restaurativo responde a la pregunta: “¿Cómo podemos mejorar las relaciones entre los miembros de este grupo para que no se repita una situación similar?”.

DESARROLLO

El o la docente preparará y dirigirá el círculo siguiendo el procedimiento presentado en la guía de reflexión “¿Qué son los círculos de paz?”.

A diferencia de los otros círculos, los *círculos para resolver situaciones de violencia* involucran, además de la persona ofensora y la ofendida, a acompañantes adultos que brinden apoyo (padres y madres de familia o tutores), así como a los miembros del grupo que lo deseen. La participación debe ser voluntaria y colaborativa, de manera que el conflicto se aborde de una manera constructiva para reparar el daño y reconstruir los vínculos interpersonales.

Un ejemplo de un círculo para resolver situaciones de violencia es el siguiente:

Tema: violencia en el grupo

1. El o la docente presentará la situación de violencia a discutir en el círculo (*vide infra* guía de reflexión “¿Qué son los círculos de paz?”) y enseguida leerá un pensamiento o una poesía en voz alta, con el objeto de centrar la atención en el tema³. Por ejemplo:

3 Para profundizar en la facilitación de este tipo de círculos, consultar el *Manual de facilitadores para círculos* en: <https://www.conamaj.go.cr/images/libros/pdf/011.pdf>

Cuando es verdadera, cuando nace de la necesidad de decir, a la voz humana no hay quien la pare. Si le niegan la boca, ella habla por las manos, o por los ojos, o por los poros, o por donde sea. Porque todos, toditos, tenemos algo que decir a los demás, alguna cosa que merece ser por los demás celebrada o perdonada.

Eduardo Galeano

2. El o la docente formulará preguntas que lleven a la reflexión conjunta del problema por resolver. A continuación se presentan algunos ejemplos del tipo de preguntas que se puede hacer en cada ronda (preguntas adaptadas de Pranis, s/f).
 - Primera ronda: ¿cómo se sienten de participar en un círculo como éste? (El o la docente puede dar su propia respuesta a esta pregunta para motivar la participación).
 - Segunda ronda: ¿qué sentimientos les provoca lo sucedido?
 - Tercera ronda: ¿cuál ha sido la parte más difícil de enfrentar?
 - Cuarta ronda: ¿cómo ha contribuido cada quien directa o indirectamente a que esto sucediera?
 - Quinta ronda: ¿qué se necesita hacer ahora para reparar el daño causado y para asegurarnos de que esto no suceda otra vez?
 - Sexta ronda: ¿cómo podemos mejorar las relaciones en este grupo?
 - Séptima ronda: ¿qué acuerdos proponen? ¿A qué nos comprometemos cada uno o una?
 - El o la docente agradecerá la participación y cerrará con un breve resumen de los acuerdos propuestos en el círculo.

3. En este tipo de círculos, quien haya coordinado dará seguimiento a los acuerdos o compromisos que los y las participantes hayan propuesto; pueden ponerse por escrito, pero lo más importante es tenerlos presentes en las relaciones cotidianas.

CIERRE

PARA REFLEXIONAR

- ¿Cómo se dio el nivel de participación en el círculo?
- ¿Se llegó a acuerdos viables para resolver el problema?
- ¿Qué modificaciones haríamos la siguiente vez que realicemos un círculo para resolver situaciones de violencia en el grupo?

BIBLIOGRAFÍA

- Galeano, E. (1989). *El libro de los abrazos*. México: Siglo XXI Editores. En: <https://latinoamericanos.files.wordpress.com/2009/03/el-libro-de-los-abrazos.pdf>.
- Pranis, K. (s/f). *Manual de facilitadores para círculos*. CONAMAJ. En: <https://www.conamaj.gocr/images/libros/pdf/011.pdf>.
- Pulido, R., Martín-Seoane, G. y Lucas-Molina, B. (2013). Orígenes de los programas de mediación escolar: Distintos enfoques que influyen en esta práctica restaurativa. *Anales de Psicología*, 29(2), pp. 385-392.

Autoría

Patricia Carbajal, doctora en Currículo y Desarrollo Docente por el Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto, Canadá.

Formación de docentes en temas de paz

HERRAMIENTAS PARA DOCENTES

oei.int

aacid.es

guerrero.gob.mx

OEI

 **Cooperación
Española**



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN