

# Programa Nacional de Mediación Escolar



## Actividades para el aula



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
CONSEJO FEDERAL *de* EDUCACIÓN





# **Programa Nacional de Mediación Escolar**

## **Actividades para el aula**

**Presidente de la Nación**

DR. NÉSTOR C. KIRCHNER

**Ministro de Educación, Ciencia y Tecnología**

LIC. DANIEL F. FILMUS

**Secretario de Educación**

PROF. ALBERTO E. SILEONI

**Sec. Gral. del Consejo Federal de Cultura y Educación**

LIC. DOMINGO DE CARA

**Unidad de Programas Especiales**

PROF. IGNACIO HERNAIZ

**UNESCO**

**Director de la oficina de la UNESCO en Brasilia**

D. JORGE WERTHEIN

**Programa Nacional de Mediación Escolar**

**Responsable del Programa**

LIC. MARIANA MORAGUES

**Supervisión Técnica**

LIC. MARA BRAWER

**Coordinación Pedagógica y Elaboración de materiales**

LIC. MARTA GARCÍA COSTOYA

**Mediadoras**

DRA. MARÍA TERESA CLÉRICI

LIC. ALICIA MIZRAHI

DRA. VIVIANA SARRIBLE

LIC. MARÍA ISABEL VILLAR

**Asistencia técnica**

ANA BISHOP

## INDICE

INTRODUCCIÓN	7
RECOMENDACIONES GENERALES	8
LA BÚSQUEDA DEL TESORO	10
Trabajo con alumnos	10
LOS CONFLICTOS... ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?	12
Trabajo con alumnos	12
NUESTRAS CREENCIAS Y ACTITUDES ACERCA DEL CONFLICTO	15
Para el docente	15
Trabajo con alumnos	16
LA DINÁMICA DEL CONFLICTO	22
Trabajo con alumnos	22
ANALIZANDO UN CONFLICTO	25
Trabajo con alumnos	25
DIFERENCIA Y CONFLICTO	26
Para el docente	26
NUESTRAS PERCEPCIONES	33
Para el docente	33
VEO, VEO... ¿QUÉ VES?	35
Trabajo con alumnos	35
PEQUEÑAS HISTORIAS	38
Trabajo con alumnos	38
¿A QUIÉN ELEGIRÍAS...?	40
Trabajo con alumnos	40
LA COMUNICACIÓN	42
Para el docente	42
DISPUTA POR SEÑAS	45
Trabajo con alumnos	45
ESPALDA CON ESPALDA	47
Trabajo con alumnos	47
CONVERSANDO CON NÚMEROS	49
Trabajo con alumnos	49

ESTILOS DE COMPORTAMIENTO FRENTE AL CONFLICTO	50
Para el docente	50
Trabajo con alumnos	51
¿QUÉ LUGAR OCUPAN LAS EMOCIONES?	54
Trabajo con alumnos	54
LA NEGOCIACIÓN	57
Trabajo con alumnos	57
LA NEGOCIACIÓN COLABORATIVA	59
Para el docente	59
Trabajo con alumnos	62
ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN	65
Trabajo con alumnos	65
LA MEDIACIÓN	70
Trabajo con alumnos	70
CANCION DE LA BUENA GENTE	72

## INTRODUCCIÓN

El presente material tiene como objetivo ofrecer recursos para trabajar en el aula algunas de las temáticas vinculadas a la mediación en tanto método o proceso de abordaje cooperativo de los conflictos entre personas.

En documentos anteriores de esta serie hemos expuesto y desarrollado el enfoque conceptual que sustenta el Programa Nacional de Mediación Escolar, los fundamentos y técnicas principales de la mediación y el propósito principal que lo orienta: favorecer la adquisición y desarrollo por parte de nuestros jóvenes de las “habilidades para la vida”.

- **Pensamiento crítico y creativo:** relacionado con la capacidad de abordar las cuestiones con una mentalidad abierta y estar dispuesto a modificar las propias opiniones ante nuevos datos y argumentos convincentes. Contribuye en la toma de decisiones favoreciendo la exploración de alternativas y analizando sus posibles consecuencias.
- **Comunicación eficaz:** referida a la posibilidad de expresarse tanto en forma verbal como no verbal y de un modo asertivo que, a la vez, respete el derecho de los demás sin renunciar al propio.
- **Habilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales:** vinculada con la posibilidad de relacionarse en forma positiva con quienes se interactúa en los diferentes ámbitos y los distintos roles que el individuo desempeña.
- **Capacidad para tomar decisiones:** relacionada con la posibilidad de evaluar opciones, analizar sus efectos y realizar una elección activa frente a situaciones de la vida cotidiana.
- **Conocimiento de sí mismo:** referido a las propias características, carácter, modos típicos de reaccionar, fortalezas, debilidades.
- **Manejo adecuado de las emociones y la tensión:** muy relacionado con el anterior, se refiere al reconocimiento de las propias emociones y cómo influyen en el comportamiento así como a la capacidad de controlar las respuestas de un modo adecuado y saludable.
- **Capacidad de empatía:** permite reconocer las emociones de los otros y poder ponerse en su lugar para comprender diferentes perspectivas sobre una situación.
- **Capacidad para la resolución de conflictos:** puede considerarse que en ella confluyen y se articulan todas las anteriores ya que contribuye a enfrentar en forma constructiva las diferentes situaciones que implican diferencias con los otros, percibidas como incompatibles, recurriendo a estrategias de negociación en lugar de la confrontación rígida de posiciones.

Este material no constituye lo que habitualmente se conoce como un “currículum sobre resolución de conflictos”. Es un conjunto de actividades a desarrollar con los alumnos con el fin de favorecer la reflexión sobre los componentes principales del conflicto, su dinámica y las diferentes formas de abordarlo así como comprender y practicar algunas de las habilidades comunicacionales que facilitan, al servicio de actitudes y valores vinculados a la paz y los derechos humanos, transformar el conflicto en una real oportunidad de cambio y crecimiento, tanto individual como social.

## RECOMENDACIONES GENERALES

En el trabajo con los estudiantes sobre las temáticas que se abordan en este material, uno de los aspectos más importantes es que quien coordina las actividades (docente, preceptor, otro designado al efecto) funcione como modelo general de las habilidades que esperamos que los alumnos identifiquen e intenten adquirir y desarrollar, así como de los valores y actitudes implicados.

Es por esto que es muy importante crear un clima cordial de trabajo que favorezca el análisis y la discusión abierta, que promueva la participación de todos en un marco de respeto a las opiniones y sentimientos de los otros (tanto docentes como estudiantes).

A continuación, presentamos algunas recomendaciones generales para ser puestas en práctica durante la coordinación de las diferentes propuestas de trabajo y, eventualmente, en las actividades de aula de las diferentes asignaturas y/o espacios curriculares. Muy probablemente, quienes coordinen este trabajo encontrarán o elaborarán otras que permitan mejorarlo. En ese caso, sería altamente recomendable que las socialicen con sus colegas.

- **Variar o rotar la conformación de los grupos de trabajo y, dentro de ellos, los alumnos que desempeñen roles específicos como registrar la producción grupal o dar la palabra.**

Muchas de las propuestas de actividades que aquí presentamos promueven el trabajo grupal. Suele suceder que, si se deja agruparse libremente a los alumnos, éstos lo hagan en forma estable en función de afinidades o amistades previas. Si bien esto no tiene nada de censurable en sí mismo, no favorece el intercambio y el conocimiento entre los integrantes del grupo ni una actitud de apertura y disposición para trabajar con otros distintos de uno. Para la realización de actividades grupales sugerimos, entonces, alternar la libre agrupación de los alumnos con otras formas definidas por el coordinador. Pueden utilizarse para esto algunas de las técnicas clásicas para formar grupos al azar. La asignación de roles dentro de cada grupo podrá ser definida por elección de los propios miembros ("elijan un compañero para tomar nota y otro que vaya dando la palabra y se asegure de que todos participen") o a partir de la dinámica utilizada para formar los grupos.

Incluimos dos ejemplos.

- ✓ Repartir entre los alumnos tarjetas de tantos colores como grupos se deban armar y pedir que se reúnan los que tienen igual color de tarjeta.
- ✓ Preparar tarjetas con refranes, una con el comienzo y otras cuatro con el final y solicitarles que se reúnan para formar el refrán entero. Quien tiene el comienzo puede tener el rol de coordinar o registrar las opiniones. Por ejemplo:
  - una tarjeta contiene el comienzo "En casa de herrero..." y otras cuatro contienen el final "...cuchillo de palo". Se formará así un grupo de cinco estudiantes en el que quien tenía el comienzo del refrán deberá desempeñar un rol específico asignado por el coordinador de la actividad.

- **Escuchar activamente las intervenciones de los participantes durante el desarrollo de todas las actividades.**

Aunque pueda resultar una recomendación obvia, es importante tenerla en cuenta. Esto implica prestar atención cuando cada uno hable, no interrumpirlo a menos que sea necesario para el desarrollo de la actividad y, en ese caso, explicar las razones; preguntar para comprender mejor o para ampliar la información, etc.

- **Utilizar el parafraseo para asegurar la comprensión de lo que otro ha expresado.**

Seguir esta recomendación puede, al comienzo, resultar extraño o artificial tanto para el coordinador como para los estudiantes y, sin embargo, es una de las formas más sencillas de promover algunos aspectos de la comunicación eficaz y la conciencia de que no siempre nos explicamos ni comprendemos tan adecuadamente como creemos. ¿Cuándo utilizar el parafraseo en el desarrollo de cualquier actividad? Hay dos casos en que resulta especialmente pertinente:

- ✓ Luego de dar las consignas de trabajo. Más de una vez preguntamos si han comprendido la tarea a realizar y aceptamos una respuesta afirmativa sin chequearla. Pida a uno o dos estudiantes que repitan o parafraseen lo dicho por usted y explicita que es para estar seguros de que usted se ha explicado bien y que ellos han comprendido.
  - ✓ En las puestas en común. Utilice usted el parafraseo o solicite a otro estudiante que lo haga, cuando resulte pertinente, para clarificar o resumir una opinión o un argumento.
- **Valorizar explícitamente el buen trabajo grupal.**

Al iniciar una puesta en común luego de una actividad grupal, pregunte en primer lugar cómo trabajaron los grupos:

- ✓ si participaron todos y sus aportes fueron tomados en cuenta,
- ✓ cómo se sintieron quienes tenían roles específicos asignados,
- ✓ si consideran que se podría mejorar algo para el próximo trabajo grupal y, en caso afirmativo, qué y cómo.

Rescate positivamente aquellos aspectos vinculados con la tolerancia, la buena disposición y actitud hacia el trabajo y las opiniones de los otros, la superación de dificultades, etc.

### PROPÓSITOS:

- ✓ favorecer que los participantes interactúen con otros compañeros
- ✓ promover un mayor conocimiento e integración dentro del grupo

RECURSOS: fotocopia de la ficha (se incluyen dos iguales en la página siguiente para facilitar la duplicación) y lápiz

TIEMPO ESTIMADO: algo más de media hora

### DESARROLLO:

1. Explicar a los alumnos que vamos a realizar una actividad para integrarnos y conocernos mejor. Suele suceder que, aún con quienes nos vemos cotidianamente, conozcamos poco de sus gustos, actividades, sentimientos. Vamos entonces a realizar la búsqueda de un tesoro... humano.

2. Repartir las fotocopias y dar la consigna:

***"Deben caminar para encontrar a un compañero, diferente cada vez, que cumpla con lo indicado en cada punto; cuando lo encuentren, escriban su nombre. Tienen 10 minutos".***

3. Reunir al grupo y, si es posible, pedir que se sienten en círculo. A continuación y a medida que cada alumno habla, establecer contacto visual, mostrar atención y agradecer su intervención. Procurar que la secuencia de intervenciones tenga un ritmo ágil y que nadie sea interrumpido.

Comenzar una puesta en común relevando, en el grupo general, los puntos 1, 2, 4, 5, 6, 8 y 10 ("¿a quién le gusta mucho cantar?").

Continuar a partir de las siguientes preguntas, dando la palabra en cada caso a dos o tres participantes diferentes:

- ¿Con quiénes descubrieron que tenían algo en común? ¿Qué tienen en común?
- ¿Qué aprendieron de sus compañeros/as que no supieran antes?
- ¿Les resultó fácil o difícil hablar de sentimientos? ¿Cuáles sentimientos comparten con otros compañeros?

4. Finalmente, relevar si hubo algún punto que no pudo ser completado (por ejemplo: nadie toca un instrumento musical).

<sup>1</sup> Adaptado de Colectivo AMANI: "Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos", Editorial Popular, Madrid, 1995.

TRATÁ DE ENCONTRAR A ALGUIEN QUE...	SU NOMBRE ES...
1. le guste mucho cantar .....	.....
2. toque un instrumento musical (¿cuál es?) .....	.....
3. se haya sentido orgulloso/a últimamente (que te cuente) .....	.....
4. le guste caminar descalzo .....	.....
5. hable bien otra lengua (¿cuál es?) .....	.....
6. maneje bastante bien una computadora .....	.....
7. se haya enojado hace poco (que te cuente brevemente) .....	.....
8. ayudó a alguien hace poco .....	.....
9. se haya alegrado mucho últimamente (que te cuente) .....	.....
10. cuente chistes bien .....	.....
11. haya aprendido algo nuevo la semana pasada (¿qué aprendió?) ..	.....

TRATÁ DE ENCONTRAR A ALGUIEN QUE...	SU NOMBRE ES...
1. le guste mucho cantar .....	.....
2. toque un instrumento musical (¿cuál es?) .....	.....
3. se haya sentido orgulloso/a últimamente (que te cuente) .....	.....
4. le guste caminar descalzo .....	.....
5. hable bien otra lengua (¿cuál es?) .....	.....
6. maneje bastante bien una computadora .....	.....
7. se haya enojado hace poco (que te cuente brevemente) .....	.....
8. ayudó a alguien hace poco .....	.....
9. se haya alegrado mucho últimamente (que te cuente) .....	.....
10. cuente chistes bien .....	.....
11. haya aprendido algo nuevo la semana pasada (¿qué aprendió?) ..	.....

#### PROPÓSITOS:

- ✓ relevar y compartir representaciones sobre el conflicto
- ✓ promover la exploración y la reflexión sobre las ideas, sentimientos y sensaciones comúnmente asociados al conflicto
- ✓ presentar una definición amplia del término conflicto

RECURSOS: papel y lápiz para los alumnos, papel afiche y marcador, pizarrón y tiza

TIEMPO ESTIMADO: una hora y media

#### DESARROLLO:

##### Primera parte

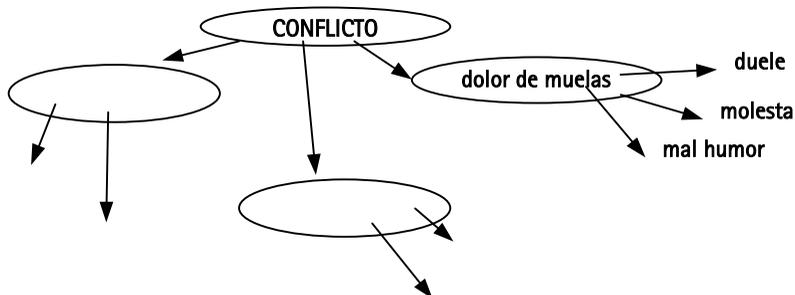
1. Pedir a los alumnos que, agrupados de a 4 ó 5, traten de definir el término "conflicto" a través de una comparación:

**Un conflicto es como... porque...**

Sólo si es necesario para la comprensión adecuada de la consigna, dar un ejemplo: "Un conflicto es como un dolor de muelas porque duele, molesta, te pone de mal humor y no te deja hacer otra cosa hasta que te lo sacás de encima" (Nicolás, 14 años).

Asignar 10 minutos para esta tarea.

2. Realizar la puesta en común relevando las comparaciones de cada uno de los grupos y registrándolas de algún modo sintético en un papel afiche (para conservar la síntesis).



3. Postergar los comentarios sobre esta puesta en común hasta el final.

## Segunda parte

1. Pedir a los alumnos que, en forma individual, anoten en 5 minutos todas las palabras que asocien con el término "conflicto".
2. Luego, solicitarles que se agrupen de a 4 ó 5 y que elijan un compañero para tomar nota. En el pizarrón, dibujar tres columnas como las siguientes y pedir a quienes deben tomar nota que las reproduzcan en su hoja:

Negativas	Positivas	Neutras
-----------	-----------	---------

CONSIGNA: A continuación cada uno de los miembros del grupo leerá su lista de palabras e indicará a quien toma nota en qué columna debe colocarla, los demás participantes no deben cuestionar la clasificación. En caso de que aparezca una palabra duplicada, repetirla solamente si quien la dicta la incluye en una columna diferente de la anterior. Por ejemplo: si la palabra "desacuerdo" está considerada por dos o más participantes como negativa, no se la repite en esa columna; en cambio, sí se la incluye si uno de ellos la clasificó como negativa y otro como neutra.

### **Asignar 10 minutos para esta tarea.**

Comenzar la puesta en común anotando en las columnas dibujadas en el pizarrón la clasificación dictada por cada grupo. En el caso de palabras duplicadas, utilizar el mismo criterio que en el punto anterior.

3. Terminado el relevamiento del trabajo de todos los grupos (que probablemente mostrará una lista mucho más larga en la columna "Negativas" que en las otras dos), solicitar a los alumnos que lean atentamente la clasificación general resultante y piensen si alguna de las palabras ubicadas en la columna "Negativas" podría moverse hacia alguna de las otras dos columnas. Para cada cambio que los alumnos propongan solicitar las razones, el por qué
4. Pedir que se reúnan nuevamente en grupos y traten de pensar y anotar por lo menos dos ejemplos de situaciones típicas de conflicto:

En la escuela	En casa	En otros lugares
---------------	---------	------------------

### **Asignar 15 minutos para esta tarea.**

5. Coordinar la puesta en común preguntando, luego de cada exposición, cómo suelen ser resueltas esas situaciones y, en caso de repetirse un esquema determinado (si éste es negativo), preguntar por qué creen que sucede esto.
6. Cerrar esta actividad recuperando las comparaciones producidas en la actividad anterior y los comentarios sobre las ideas, sentimientos y sensaciones que asociaron al conflicto.
7. Explicar que el conflicto es parte de nuestra vida cotidiana, de la vida de todas las personas. Tiene su origen en la diversidad de los seres humanos, en nuestras diferencias, y puede ser motor u oportunidad de cambio y desarrollo, tanto personal como social, si a partir de nuestras diferentes necesidades, intereses, deseos y propósitos podemos enriquecernos mutuamente y construir una convivencia respetuosa y amable. Sin embargo, en nuestra cultura, suele tener una connotación negativa, se lo asocia a la angustia y al dolor y, por lo general, se supone que debe evitarse o suprimirse.
8. Aclarar que, para el trabajo en los próximos encuentros, definiremos **conflicto** en un sentido amplio como una **situación en que existen necesidades, intereses, propósitos y/u objetivos incompatibles o que, al menos, son percibidos así por las partes involucradas**. Es decir: que existan diferencias no necesariamente genera conflictos, éstos surgen cuando consideramos que lo que otra persona hace para lograr sus propósitos o satisfacer sus necesidades o expectativas, dificulta o impide el logro de mis propios propósitos.
9. Dejar planteada para el encuentro siguiente la pregunta: ¿De dónde provienen estas ideas, sentimientos y comportamientos que asociamos con el conflicto?

### EL PROCESO DE LEGITIMACIÓN EN LAS SOCIEDADES

"Este proceso de explicar y justificar un orden institucional determinado constituye la legitimación.

La legitimación 'explica' el orden institucional atribuyendo validez cognoscitiva a sus significados objetivados. La legitimación justifica el orden institucional adjudicando dignidad normativa a sus imperativos prácticos. Es importante comprender que la legitimación tiene un elemento tanto cognoscitivo como normativo. En otras palabras, la legitimación no es sólo cuestión de 'valores': siempre implica también 'conocimiento'. (...) La legitimación no sólo indica al individuo por qué debe realizar una acción y no otra; también le indica por qué las cosas son lo que son.

Es posible distinguir analíticamente entre niveles diferentes de legitimación (estos niveles se superponen empíricamente, por supuesto)."

#### LEGITIMAR: DAR EXPLICACIONES Y JUSTIFICAR UN ORDEN INSTITUCIONAL Validez cognoscitiva y dignidad normativa: Conocimiento + Valores

**1er. Nivel:** a través del aprendizaje del lenguaje y la incorporación de vocabulario.

"Así pues, un niño aprende que otro niño es su 'primo', dato informativo que legitima inmediata e inherentemente el comportamiento con respecto a los 'primos' que se adquiere junto con la designación."

⇒ Incluye todas las afirmaciones del estilo "así se hacen las cosas" o de conocimiento autoevidente

**2do. Nivel:** proposiciones teóricas en forma rudimentaria. Esquemas explicativos que se refieren a grupos de significados objetivos → relacionados con acciones concretas.

⇒ Proverbios, máximas morales, refranes, leyendas y cuentos populares

**3er. Nivel:** teorías explícitas por las que un sector institucional se legitima en términos de un cuerpo de conocimientos diferenciado.

⇒ Sacerdotes, letrados, guerreros, etc.

---

Berger, Peter L. y Luckman, Thomas: *La construcción social de la realidad*, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1997, pp. 122-124.

---

PROPÓSITOS:

- ✓ analizar:
  - la concepción de conflicto que se transmite en los cuentos infantiles
  - los comportamientos de los personajes
  - las formas de resolución de los conflictos que se presentan en los relatos

RECURSOS: los textos de los cuentos tradicionales "La Cenicienta", "La Bella Durmiente" y "Blancanieves".

TIEMPO ESTIMADO: una hora

DESARROLLO:

1. Comenzar el trabajo recuperando la pregunta planteada en el encuentro anterior: ¿De dónde provienen las ideas y sentimientos que asociamos con el conflicto?
2. Explicar que todos los seres humanos, desde que nacemos y a lo largo de nuestras vidas, vamos aprendiendo e interiorizando, junto con el lenguaje, las distintas formas de percibir, pensar, sentir y actuar de la sociedad en que somos criados y, dentro de ella, el/los sector/es o grupo/s sociales a que pertenecemos o con los que interactuamos. En este proceso construimos también creencias y actitudes acerca del conflicto que provienen de muchas fuentes:
  - ✓ los mensajes que recibimos cuando niños frente a situaciones de conflicto a través de consejos directos ("no hay que enojarse", "si te pegan, devolvé el golpe", "no es bueno tener problemas con la gente", "no te dejes patotear", etc.), de cuentos y leyendas, de refranes y proverbios populares
  - ✓ los modelos de comportamiento que observamos en padres, otros familiares, docentes, amigos, figuras conocidas en diversos ámbitos públicos (espectáculos, música, política, etc.) y aquellos que se difunden a través de los medios masivos de comunicación en diferentes formatos: películas, series, shows de entretenimientos, etc.
  - ✓ nuestra propia experiencia sobre el desarrollo y los resultados de los conflictos en que hemos sido parte.
3. Solicitar a los estudiantes que se agrupen de a 5 ó 6 y preguntar si recuerdan esos cuentos que padres, tíos y abuelos han relatado a los más chicos de la familia a través de muchas generaciones. Entre los siglos XVII y XIX, escritores europeos como Charles Perrault, Hans Christian Andersen o los Hermanos Grimm se inspiraron en estos relatos populares de la tradición oral para crear sus conocidos cuentos para niños.

4. Repartir un cuento por grupo (puede haber más de un grupo que trabaje sobre el mismo cuento, según la cantidad de alumnos en la clase), escribir las preguntas en el pizarrón o en un papel afiche y dar la consigna:

***“Lean el cuento y traten de responder estas preguntas. Elijan a un compañero para que anote las respuestas que vayan acordando y otro de ustedes que se encargue de dar la palabra a cada uno y asegurarse de que opinen todos.”***

- a. ¿Cuál es el conflicto?
  - b. ¿Quiénes son los involucrados en él? ¿Cuáles son sus intereses, necesidades o deseos?
  - c. ¿Qué o quiénes lo provocaron?
  - d. ¿Se resolvió?
  - e. En caso afirmativo, ¿cómo?
  - f. ¿Qué o quiénes colaboraron para su resolución? ¿Cómo?
  - g. ¿Qué o quiénes impidieron o dificultaron su resolución? ¿Cómo?
  - h. **¿Podría haberse resuelto de otra manera? ¿Cómo?**
5. Coordinar la puesta en común relevando las respuestas de los grupos que tienen el mismo cuento recuperando en el análisis:
- las formas en que se intenta resolver los conflictos: eliminando a la otra parte (la madrastra de Blancanieves), maltratando y negando sus buenas cualidades (la madrastra y las hermanastras de Cenicienta)
  - el hecho de que quienes sufren por la situación aparecen como no capaces de resolverla por sí mismos y deben esperar que otro intervenga (príncipe, rey o cazador).
  - la simplificación esquemática de los personajes: los buenos son buenísimos siempre y en todo, y los malos también.
6. Cerrar esta actividad pidiendo a los estudiantes su opinión: ¿Qué tienen que ver estos cuentos con nuestras creencias y actitudes frente al conflicto? ¿En qué otras manifestaciones actuales aparecen estos mismos rasgos: series de televisión o novelas, historietas, dibujos animados, etc.? Describir alguna situación presentada en ellas.
7. Si queda tiempo, proponer al grupo general recordar y comentar refranes, proverbios o dichos populares en los que se transmiten concepciones del conflicto y cómo abordarlo. Por ejemplo:
- No hay mejor defensa que un buen ataque
  - Soldado que huye sirve para otra guerra
  - Más vale malo conocido que bueno por conocer
  - El que ríe último ríe mejor
  - Buena es la pelea ganada pero mejor es la evitada
  - Echar leña al fuego
  - Quien siembra vientos, recoge tempestades.
  - El fin justifica los medios

## LOS CUENTOS DE LA INFANCIA: LA CENICIENTA

Hubo una vez, en un país lejano, una joven muy bella que no tenía padres, sino madrastra, una viuda impertinente con dos hijas. Esta joven hacía los trabajos más duros de la casa y como sus vestidos estaban siempre manchados de ceniza, todos la llamaban Cenicienta.

Sus mejores amigos eran animalitos, como tres ratoncitos, un perro, un caballo, pajaritos, ellos siempre la ayudaban en todo.

Un día el Rey de aquel país anunció que iba a dar una gran fiesta a la que invitaba a todas las jóvenes casaderas del reino.

- Tú Cenicienta, no irás -dijo la madrastra-. Te quedarás en casa fregando el suelo y preparando la cena para cuando volvamos.

Llegó el día del baile y Cenicienta apesadumbrada vio partir a sus hermanastras hacia el Palacio Real. Cuando se encontró sola en la cocina no pudo reprimir sus sollozos.

- ¿Por qué seré tan desgraciada? -exclamó. De pronto se le apareció su Hada Madrina.

- No te preocupes -exclamó el Hada-. Tu también podrás ir al baile.,

Convirtió una calabaza en carroza, a los ratoncitos en hermosos caballos, al perro y al caballo los convirtió en conductores del carruaje para que la llevaran al baile.

Al despedirse, el Hada Madrina le advirtió: cuando el reloj de Palacio dé las doce campanadas tendrás que regresar sin falta porque se acabará el encantamiento.

La llegada de Cenicienta al Palacio causó honda admiración. Al entrar en la sala de baile, el Rey quedó tan prendado de su belleza que bailó con ella toda la noche. Sus hermanastras no la reconocieron y se preguntaban quién sería aquella joven.

En medio de tanta felicidad Cenicienta oyó sonar en el reloj de Palacio las doce.

- ¡Oh, Dios mío! ¡Tengo que irme! -exclamó- y como una exhalación atravesó el salón y bajó la escalinata perdiendo en su huida un zapato, que el Rey recogió asombrado.

Para encontrar a la bella joven, el Rey ideó un plan. Se casaría con aquella que pudiera calzarse el zapato. Envío a sus heraldos a recorrer todo el Reino. Las doncellas se lo probaban en vano, pues no había ni una a quien le fuera bien el zapatito.

Al fin llegaron a casa de Cenicienta. Sus hermanastras, por más esfuerzos que realizaron, no pudieron calzar el zapato, pero cuando se lo puso Cenicienta vieron con asombro que le quedaba perfecto.

Así sucedió que el Rey se casó con la joven y vivieron muy felices.

## LOS CUENTOS DE LA INFANCIA: CAPERUCITA ROJA

Había una vez una niña muy bonita. Su madre le había hecho una capa roja y todo el mundo en el pueblo la llamaba Caperucita Roja.

Un día, su madre le pidió que llevara unos pasteles a su abuela que vivía al otro lado del bosque, recomendándole que no se entretuviese por el camino, pues cruzar el bosque era muy peligroso, ya que siempre andaba acechando por allí un lobo malvado.

Caperucita Roja recogió la cesta con los pasteles y se puso en camino. Se entretuvo recogiendo flores... De repente vio al lobo, que era enorme, delante de ella.

- ¿A dónde vas, niña?- le preguntó el lobo con su voz ronca.

- A casa de mi Abuelita- le dijo Caperucita.

"No está lejos"- pensó el lobo para sí, dándose media vuelta.

- El lobo se ha ido -pensó-, no tengo nada que temer. La abuela se pondrá muy contenta cuando le lleve un hermoso ramo de flores además de los pasteles.

Mientras tanto, el lobo se fue a casa de la Abuelita, llamó suavemente a la puerta y la anciana le abrió pensando que era Caperucita. El lobo devoró a la Abuelita y se puso el gorro rosa de la desdichada, se metió en la cama y cerró los ojos. Caperucita Roja llegó enseguida, toda contenta.

La niña se acercó a la cama y vio que su abuela estaba muy cambiada.

- Abuelita, abuelita, ¡qué ojos más grandes tienes!

- Son para verte mejor- dijo el lobo tratando de imitar la voz de la abuela.

- Abuelita, abuelita, ¡qué orejas más grandes tienes!

- Son para oírte mejor- siguió diciendo el lobo.

- Abuelita, abuelita, ¡qué dientes más grandes tienes!

- Son para...¡comerte mejooooor!- exclamó el lobo malvado y se abalanzó sobre la niña y la devoró.

Un cazador que pasaba por allí había observado al lobo rondando la casa y creyendo adivinar las malas intenciones del lobo, decidió echar un vistazo. Pidió ayuda a un segador y los dos juntos llegaron al lugar. Vieron la puerta de la casa abierta y al lobo tumbado en la cama, dormido de tan harto que estaba. El cazador sacó su cuchillo y rajó el vientre del lobo. La Abuelita y Caperucita estaban allí, ¡vivas!

Para castigar al lobo malo, el cazador le llenó el vientre de piedras y luego lo volvió a cerrar. Cuando el lobo despertó de su pesado sueño, sintió muchísima sed y se dirigió a un estanque próximo para beber. Como las piedras pesaban mucho, cayó en el estanque de cabeza y se ahogó.

En cuanto a Caperucita y su abuela, no sufrieron más que un gran susto, pero Caperucita Roja había aprendido la lección. Prometió a su Abuelita no hablar con ningún desconocido que se encontrara en el camino. De ahora en adelante, seguiría las juiciosas recomendaciones de su Abuelita y de su Mamá.

## LOS CUENTOS DE LA INFANCIA: BLANCANIEVES

En un país muy lejano vivía una bella princesita llamada Blancanieves. Su padre había muerto y su madrastra, la reina, era muy vanidosa.

Todos los días la madrastra preguntaba a su espejo mágico "¿Quién es la más bella del reino?" y éste respondía: - Tú eres, oh reina, la más hermosa de todas las mujeres.

Y así fueron pasando los años. Un día la reina preguntó como siempre a su espejo mágico:

- Espejito, espejito, ¿Quién es la más bella?

Pero esta vez el espejo contestó: - La más bella es Blancanieves.

Entonces la reina, llena de ira y de envidia, ordenó a un cazador:

- Llévate a Blancanieves al bosque y máatala. Como prueba de haber realizado mi encargo, tráeme en este cofre su corazón.

Pero cuando llegaron al bosque el cazador sintió lástima de la inocente joven y dejó que huyera, sustituyendo su corazón por el de un jabalí.

Blancanieves, al verse sola, sintió miedo y lloró. Llorando y andando pasó la noche, hasta que, al amanecer llegó a un claro en el bosque y descubrió allí una preciosa casita.

Entró sin dudarle. Los muebles eran pequeñísimos y, sobre la mesa, había siete platitos y siete cubiertos diminutos. Subió a la alcoba, que estaba ocupada por siete camitas. La pobre Blancanieves, agotada tras caminar toda la noche por el bosque, juntó todas las camitas y al momento se quedó dormida.

Por la tarde llegaron los dueños de la casa: siete enanitos que trabajaban en unas minas y se admiraron al descubrir a Blancanieves. Entonces ella les contó su triste historia. Los enanitos suplicaron a la niña que se quedase con ellos y Blancanieves aceptó. Todos estaban felices.

Mientras tanto, en el palacio, la reina volvió a preguntar al espejo:

- Espejito espejito ¿Quién es ahora la más bella?

- Sigue siendo Blancanieves, que ahora vive en el bosque en la casa de los enanitos...

Furiosa y vengativa como era, la cruel madrastra se disfrazó de inocente viejecita y partió hacia la casita del bosque.

Blancanieves estaba sola, pues los enanitos estaban trabajando en la mina. La malvada reina ofreció a la niña una manzana envenenada y cuando Blancanieves dio el primer bocado, cayó desmayada.

Al volver, los enanitos encontraron a Blancanieves tendida en el suelo, pálida y quieta; creyeron que había muerto y le construyeron una urna de cristal para que todos los animalitos del bosque pudieran despedirse de ella.

En ese momento apareció un príncipe a lomos de un brioso corcel y nada más contemplar a Blancanieves quedó prendado de ella. Quiso despedirse besándola y de repente, Blancanieves volvió a la vida, pues el beso de amor que le había dado el príncipe rompió el hechizo de la malvada reina.

Blancanieves se casó con el príncipe y expulsaron a la cruel madrastra del reino.

"Fueron felices, comieron perdices y a mí no me dieron porque yo no quise".

## HABÍA UNA VEZ...

Letra: José Agustín Goytisolo

Música: Paco Ibáñez

Había una vez  
un lobito bueno  
al que maltrataban  
todos los corderos.

Y había también  
un príncipe malo,  
una bruja hermosa  
y un pirata honrado.

Todas esas cosas  
había una vez  
cuando yo soñaba  
un mundo al revés.

Es una canción para niños... pero no sólo para niños.

En ella el poeta "da vuelta" algunos estereotipos de ciertas sociedades. Cambia el punto de vista sobre personajes tradicionales de los cuentos.

*En grupos: elegir, del cuento tradicional que les haya tocado analizar, uno de los personajes "malos" y contar la historia desde su perspectiva o punto de vista.* Por ejemplo: ¿y si Blancanieves fuera una joven caprichosa y engreída que...? ¿Y si al espejo le apenara el sufrimiento de la reina y por eso...?

---

### José Agustín Goytisolo

Nació en Barcelona el 13 de abril de 1928, en una familia de origen vasco. Era el mayor de tres hermanos; los dos menores, Juan y Luis, son escritores reconocidos en la narrativa española, mientras que él se dedicó principalmente a la poesía .

Al ganar el Premio Adonais con "El retorno" en el año 1954 se dio a conocer como poeta, destacándose como figura representativa de la poesía antifranquista, tomada como arma social y política, tan importante en la España de la dictadura.

Tuvo siempre un público fiel que sabía de memoria varios poemas suyos, a los que Paco Ibáñez, Rosa León o Amancio Prada pusieron música. A pesar de sus crisis creativas y personales, José Agustín mantuvo siempre su compromiso con la literatura, con la justicia, con la libertad...

José Agustín Goytisolo murió en Barcelona el 19 de marzo de 1999.

### Paco Ibáñez

Paco Ibáñez nació en Valencia, España, en 1934. Tras la Guerra Civil su familia se vio obligada a irse al exilio. En Francia, Paco comienza estudios de violín aunque rápidamente cambiará por la guitarra.

En 1956 musicalizó varios poemas de Luis de Góngora, en 1958, otros de García Lorca. Su segundo disco "España de hoy y de siempre", contiene poemas de Alberti, Góngora, Blas de Otero, Gabriel Celaya, Miguel Hernández y Francisco de Quevedo.

El Gobierno español, dirigido por el dictador Franco, incluye a Paco Ibáñez entre los censurados. Regresará definitivamente a España recién en 1990.

En 1994, en el disco "La Voz y la Palabra", José Agustín Goytisolo recita sus poemas y Paco canta. En octubre del 2002 se reeditan sus nueve discos esenciales y presenta en Barcelona su último álbum "Paco Ibáñez canta a Juan Agustín Goytisolo".

### PROPÓSITOS:

- ✓ comprender la dinámica o desarrollo del conflicto
- ✓ identificar sus componentes principales

RECURSOS: copias suficientes de la hoja con el cuento de Alejandro Dolina, "Una pelea" y la ficha sobre dinámica del conflicto

TIEMPO ESTIMADO: una hora

### DESARROLLO:

1. Recordar con los alumnos lo conversado sobre cómo construimos nuestras formas de percibir, pensar, sentir y actuar frente a los conflictos. Explicar que los conflictos son, en realidad, procesos que tienen un desarrollo y que en este desarrollo inciden diversos componentes. Todos nosotros tenemos ciertas creencias y valores, determinadas actitudes formas de percibir y, por supuesto, emociones y sentimientos. Cuando nos encontramos frente a un conflicto, todo ello influirá en los comportamientos o acciones que realicemos para tratar de resolverlo. Lo que hagamos, tanto cada uno de nosotros como la otra persona con quien tenemos el conflicto, tendrá ciertas consecuencias. Estas pueden ser positivas (alivio, satisfacción, mayor comprensión, reconocimiento, mejor relación, etc.) o negativas (más tensión, angustia, enojo, dolor, peor relación, etc.) y pueden reforzar o modificar nuestras creencias, actitudes, percepciones y sentimientos frente al conflicto.
2. Solicitar a los alumnos que se agrupen de a 4 ó 5 y entregar la ficha que contiene el cuento de Alejandro Dolina. Pedirles que lean el cuento en forma individual o grupal (según la elección del docente y el número de copias disponible) y que en conjunto traten de responder las diferentes consignas. Como siempre, elegir un compañero que registre el trabajo del grupo y otro que se asegure de que se toman en cuenta todas las opiniones (es recomendable que estos roles sean asumidos en forma rotativa por los diferentes estudiantes).
3. Coordinar la puesta en común alentando la expresión de todas las opiniones. Focalizar, con preguntas abiertas sobre el descubrimiento del narrador acerca de su propia cobardía (¿qué significa "ser valiente"?, ¿frente a quién fue cobarde?, etc.),
4. Entregar la ficha de trabajo sobre la dinámica del conflicto.
5. Realizar la puesta en común favoreciendo la mayor cantidad de opiniones y solicitando explicación o fundamento de las mismas para enriquecer el análisis.

## UNA PELEA

Me empujaron a la salida. Hubo un tumulto blanco y después de una rápida investigación quedé frente a frente con Carlos.

- ¿Qué empujás?

Se formó una rueda. Alguien gritó:

- Fajálo...

Tito, falso caudillo y sujeto temido, me dijo:

- Dale... ¿O le tenés miedo?

Entonces le acomodé una piña y ahora ya sé que soy cobarde.

**Alejandro Dolina**  
**"Crónicas del Ángel Gris"**

Alejandro Dolina nació en Baigorrita y se crió en el barrio porteño de Caseros.

Ha publicado cuentos y notas en diferentes revistas. Desde 1985 ha conducido programas de radio y televisión. Ha compuesto numerosas canciones y ha integrado distintos grupos musicales como director y arreglador.

En 1988 publicó su primer libro, "Crónicas del Ángel Gris". Una edición corregida y aumentada de esta misma obra apareció en 1996.

Es autor también de las comedias musicales "El barrio del Ángel Gris", que obtuvo el premio Argentores en 1990; y "Teatro de Medianoche", que protagonizó él mismo como actor y cantante.

En 1998 publicó la opereta "Lo que me costó el amor de Laura", que fue llevada al teatro en el año 2000 y obtuvo el premio Argentores en 2001.

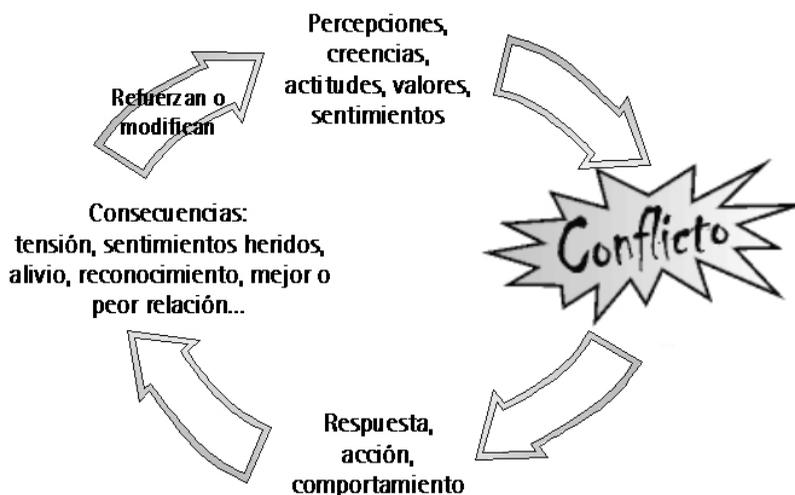
En 1999 editó "El libro del fantasma". Y en 2002, una recopilación de historias musicales escritas para la radio bajo el título de "Radiocine".

Su programa de radio "La venganza será terrible" se mantiene desde hace quince años al frente de las mediciones de audiencia de la medianoche. El público concurre a las audiciones, que se realizan desde la bodega del Café Tortoni en la ciudad de Buenos Aires.

1. Conversar en el grupo:
  - ¿Cómo pudo haber continuado esta situación al día siguiente? ¿Qué hicieron los distintos personajes: el narrador, Carlos, Tito y los que alentaron o se quedaron mirando la pelea?
  - ¿Cómo o por qué el narrador concluye diciendo "y ahora ya sé que soy cobarde"?
2. Redactar brevemente esta continuación y darle un final (no más de diez renglones).

## LA DINÁMICA DEL CONFLICTO

Los conflictos tienen un desarrollo en el cual influyen muchos factores o componentes, algunos de los cuales están representados en este esquema simplificado:



Cuando nos encontramos frente a un conflicto, nuestras percepciones, creencias, actitudes y valores influirán en los comportamientos o acciones que realicemos para tratar de resolverlo. Lo que hagamos, tanto cada uno de nosotros como la otra persona con quien tenemos el conflicto, tendrá ciertas consecuencias. Estas pueden ser positivas (alivio, satisfacción, mayor comprensión, reconocimiento, mejor relación, etc.) o negativas (más tensión, angustia, enojo, dolor, peor relación, etc.) y pueden reforzar o modificar nuestras creencias, actitudes, percepciones y sentimientos frente al conflicto.

Tomando la situación presentada en el cuento de Dolina y la continuación que escribieron ustedes:

1. Describan, para los personajes del narrador y Carlos los diferentes componentes del conflicto: sus creencias, actitudes y valores antes del conflicto; la respuesta que dan frente al mismo; las consecuencias que ésta tiene para cada uno.
2. En el final que agregaron ustedes, estas consecuencias ¿refuerzan o modifican algunas de las creencias y actitudes de los personajes?
3. Propongan una respuesta, acción o comportamiento de alguno/s de lo/s personajes que modificara en forma positiva el ciclo del conflicto.

### PROPÓSITOS:

- ✓ analizar los componentes principales en un conflicto determinado
- ✓ describir los componentes principales en relación con los protagonistas del conflicto
- ✓ identificar opciones que pudieran modificar positivamente la dinámica observada (si corresponde a la situación)

RECURSOS: programas televisivos, historietas, relatos, etc.

TIEMPO ESTIMADO: una hora para el trabajo en clase

### DESARROLLO:

1. Como tarea a realizar fuera de la escuela, solicitar a los alumnos que traten de observar y analizar el desarrollo de un conflicto entre dos personajes de ficción. Pueden realizarlo a partir de un programa o serie de televisión, una historieta o un relato.
2. Como guía para la tarea deberán utilizar el gráfico sobre la dinámica del conflicto, tomando como referencia el trabajo realizado en clase con el cuento de Alejandro Dolina. Es decir: deberán tratar de:
  - identificar las creencias, actitudes, valores y sentimientos de cada personaje,
  - describir la respuesta o acción que cada uno realizó frente al conflicto,
  - enumerar las consecuencias que tuvo esa acción o comportamiento para quien la realizó y para el otro protagonista
  - explicar si se reforzaron o se modificaron las creencias, actitudes, etc. en cada uno de los protagonistas y cómo.
  - proponer una acción o comportamiento que uno o ambos protagonistas pudieran haber realizado para llegar a una situación más positiva para ambos.
3. En clase, conducir una conversación grupal a partir de la exposición de los alumnos que deseen presentar el trabajo realizado. Analizar si los conflictos descriptos se desarrollaron según la dinámica esquematizada en el gráfico o no. En este último caso, indagar sobre los factores que llevaron a modificar esa dinámica.

*Presentamos en este apartado dos textos diferentes:*

- A)** *una muy breve conceptualización sobre las diferencias y su relación con la construcción de la identidad en individuos y grupos sociales,*
- B)** *un artículo de una resolución de la ONU sobre el derecho y el deber de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos*

*Lo que aquí se expone pretende ser el marco de referencia para la coordinación de las actividades que siguen, tanto de los debates como de la puesta en común en el grupo total.*

*Esto implica que quien las coordine no necesariamente debe exponerlo a los alumnos tal cual aquí se desarrolla aunque sí utilizarlo como aporte o insumo para la reflexión y elaboración grupal de conclusiones.*



Decíamos anteriormente que el conflicto es parte de nuestra vida cotidiana, de la vida de todas las personas, y que tiene su origen en la diversidad de los seres humanos, en nuestras diferencias.

Desde que nacemos pertenecemos a diferentes grupos sociales: la familia, los amigos, los hinchas de un club o los seguidores de un grupo o estilo musical, el barrio o la ciudad, nuestro país, una región particular del mismo o una región particular del mundo que incluye a varios países.

Mientras crecemos, vamos tomando conciencia de esas pertenencias a través de la lengua que hablamos (y las diferentes variedades dentro de esa lengua), la forma en que nos vestimos, los comportamientos que consideramos adecuados, los valores a los que adherimos..., es decir, vamos conformando nuestra identidad personal (yo soy... a mí me gusta... yo opino que...) y, también, nuestra identidad social en relación con los diferentes grupos a los que pertenecemos.

La identidad, tanto individual como colectiva, es un proceso de construcción social ya que ni las personas ni los grupos existen aislados. Es a partir de la diferenciación con un "ellos" que podemos identificar un "nosotros".

Ahora bien, la construcción social de esta diferenciación con algún "otro" no necesita construirse como una relación de antagonismo. Y sin embargo en nuestras sociedades, en las que constantemente se estimula la competencia, abundan los ejemplos en los que, con el argumento (o la excusa) de afirmar una identidad determinada, el otro es construido como enemigo: los de otra etnia u otro país, los hinchas del equipo rival, los que escuchan otro tipo de música, los que no comparten nuestras costumbres o gustos, los que opinan distinto...

En la historia de la humanidad abundan los ejemplos de enfrentamientos generados a partir de construir a los otros como enemigos y es así que muchas personas y grupos sociales valoran aquello que logran *contra* los otros y no *con* los otros.

El resultado suele ser la legitimación de la intolerancia, que implica no sólo un empobrecimiento general de la vida personal y social (encierro en los mismos grupos, sitios, circuitos; necesidad de estar constantemente marcando los aspectos diferentes y atribuyendo superioridad a los propios; etc.) sino la violación de principios éticos universales establecidos en los diversos documentos internacionales sobre Derechos Humanos.

El conflicto surge, entre otras cosas, de las diferencias y por eso es inherente a la vida humana. La forma de abordarlo y resolverlo, con los otros y no contra ellos, es lo que permite nuestro crecimiento como personas.



#### **ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS**

##### **Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos**

Resolución aprobada por la Asamblea General 53/144  
85a. sesión plenaria - 9 de diciembre de 1998

La Asamblea General,

Reafirmando la importancia de la observancia de los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas para la promoción y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas en todos los países del mundo,

(...)

##### Artículo 18

1. Toda persona tiene deberes respecto de la comunidad y dentro de ella, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. A los individuos, los grupos, las instituciones y las organizaciones no gubernamentales les corresponde una importante función y una responsabilidad en la protección de la democracia, la promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la contribución al fomento y progreso de las sociedades, instituciones y procesos democráticos.
3. Análogamente, les corresponde el importante papel y responsabilidad de contribuir, como sea pertinente, a la promoción del derecho de toda persona a un orden social e internacional en el que los derechos y libertades enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos de derechos humanos puedan tener una aplicación plena.

Las actividades siguientes (que proponen trabajar con la historieta "El hombre distinto", la canción "Contamíname" y la opinión de Guillermo Magrassi sobre Hermógenes Cayo) tienen como propósito principal promover una reflexión sobre la mayor riqueza y plenitud que puede alcanzar la vida humana, individual o social, a partir del intercambio y conocimiento respetuoso de los otros, especialmente de los otros muy distintos, y que ésta es una actitud a desarrollar en cada uno de nosotros ya que, espontáneamente, solemos relacionarnos mayormente con quienes son parecidos o con los distintos que, a priori y por diversas razones, "nos caen bien".

- La actividad con la historieta "El hombre distinto" incluye algunas preguntas para orientar la discusión grupal.

En la puesta en común, es conveniente focalizar:

- ✓ en los efectos generales que tiene una actitud y un comportamiento de exclusión del otro distinto, aún para quien (desde una creencia de superioridad y el poder de imponerla) lo pone en juego.
  - ✓ en lo que vamos permitiendo por no intervenir u oponernos a ciertas actitudes y comportamientos de otros porque, en principio, no nos afectan o no consideramos que nos involucren (el ya conocido "no te metas")
- Los otros dos materiales se presentan sin consignas explícitas. Se sugiere proponer la lectura de ambos (en el caso de la canción, si es posible, escucharla) y promover un intercambio grupal sobre lo que en ellos se dice focalizando en la apertura que cada uno propone hacia el conocimiento y valoración de lo diferente así como en la mayor riqueza, calidad y amplitud que esto aporta a la vida de las personas y los grupos.

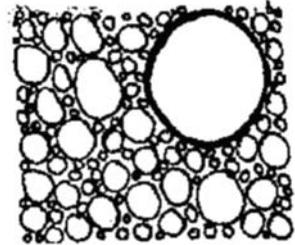
# EL HOMBRE DISTINTO<sup>2</sup>

por Santiago

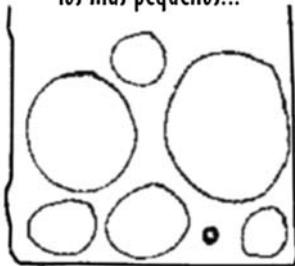
Érase un hombre que  
siempre se distinguía



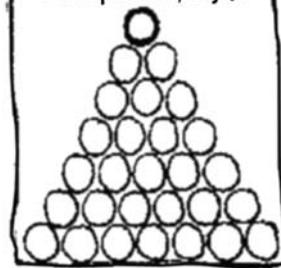
Sus virtudes y sus poderes  
eran los más grandes...



Y sus defectos,  
los más pequeños...



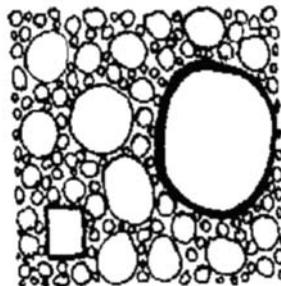
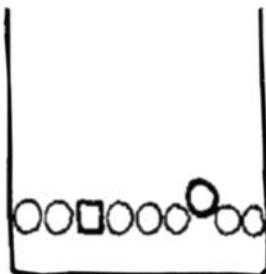
Indudablemente,  
era el primero, el jefe



Hasta que un día  
apareció otro hombre



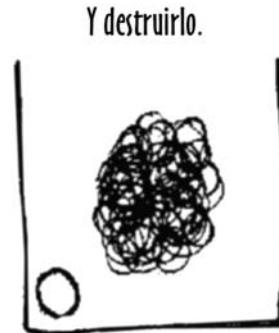
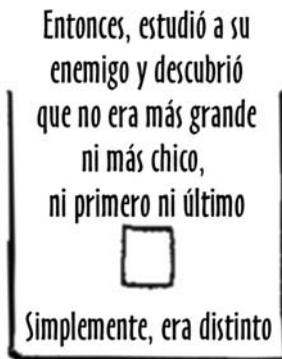
Y ya nada fue igual



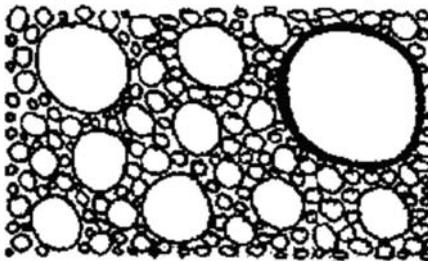
Su liderazgo era cuestionado  
y esto era intolerable



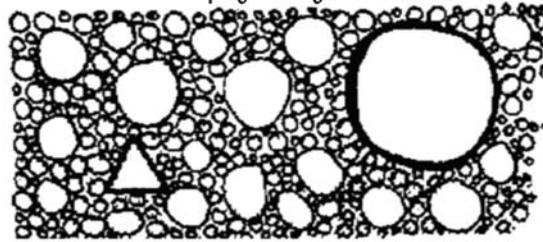
<sup>2</sup> Publicado en la revista "Humor y Juegos", mayo de 1981



Pero ya nunca más pudo volver a vivir tranquilo...



Porque sabía que en cualquier momento podía surgir el tremendo peligro de alguien distinto.



1. ¿Cuál es la causa principal del conflicto?
2. ¿Qué tipo de conflicto es?
  - intrapersonal (de una persona en su interioridad)
  - interpersonal (entre dos o más personas consideradas individualmente)
  - intragrupal (entre subgrupos dentro de un grupo)
  - intergrupales (entre grupos)
3. ¿Puede pertenecer a dos categorías (en forma simultánea, en forma sucesiva...)? ¿Por qué?
4. ¿La forma de resolverlo es absolutamente satisfactoria para una de las partes? ¿Por qué?
5. ¿Por qué razones o motivos el resto del grupo no se opone (y, en este caso, adhiere activamente) a ese modo de resolver la situación?
6. La historieta muestra una situación extrema tomada como un caso individual. Tomando en cuenta el año de su publicación, ¿qué reflexión propone el relato?

## CONTAMÍNAME

Letra y música: Pedro Guerra

Cuéntame el cuento del árbol dátíl  
de los desiertos,  
de las mezquitas de tus abuelos.  
Dame los ritmos de las darbukas  
y los secretos  
que hay en los libros que yo no leo...

Estribillo

Contamíname,  
pero no con el humo que asfixia el aire.  
Ven, pero sí con tus ojos y con tus bailes.  
Ven, pero no con la rabia y los malos sueños.  
Ven, pero sí con los labios que anuncian besos.  
Contamíname, mézclate conmigo  
que bajo mi rama tendrás abrigo.

Cuéntame el cuento de las cadenas  
que te trajeron,  
de los candados y los viajeros.  
Dame los ritmos de los tambores  
y los voceros  
del barrio antiguo y del barrio nuevo.

### Estribillo

Cuéntame el cuento de los que nunca  
se descubrieron,  
del río verde y de los boleros.  
Dame los ritmos de los bouzoukis,  
los ojos negros,  
la danza inquieta del hechicero.

### Estribillo

**Darbuka**



**Darbuka:**  
Instrumento  
árabe de  
percusión

**Bouzouki**



**Bouzouki:**  
Aunque parece  
que este  
instrumento de  
cuerdas  
proviene de  
Grecia, no se  
descarta que  
haya sido  
llevado hasta  
allí por gitanos  
itinerantes.

**Pedro Guerra** nació en Güïmar, un pequeño pueblo de la isla de Tenerife, Canarias, en 1966. A los 14 años compuso su primera canción, sobre un texto de su padre. A los 16, comenzó a cantar en las fiestas y locales de todo Canarias. En 1993 se instaló en la Península, España. Artistas ya consagrados quisieron cantar sus canciones: Ana Belén y Víctor Manuel interpretaron "Contamíname".

## HERMÓGENES CAYO

El siguiente texto es parte de una entrevista a Guillermo Magrassi, realizada por Anibal Ford para la revista "El Porteño"<sup>3</sup> en 1984.



Por eso quizá sea mejor traer como ejemplo a quien era y es considerado *el hombre más culto de estas tierras argentinas en nuestro siglo* [el siglo XX]. Me refiero a **Hermógenes Cayo**, indio puneño que falleció en 1968 y que los argentinos conocemos gracias al documental de [Jorge] Prelorán<sup>4</sup>, sin duda una de las grandes películas argentinas de todos los tiempos.

Campesino, cultivador, criancero, supo obtener y controlar el agua, producir y elaborar sus alimentos, construir su casa, tejer sus mantas, confeccionar sus ropas, ser amante esposo y padre, y además tallador de imágenes para su pueblo (fue imaginero o santero, el más importante de nuestro tiempo), pintor de cuadros y láminas, fabricante de sus propios instrumentos musicales nativos y su ejecutante, cantor y danzarín que empleaba en sus pantomimas las máscaras heredadas, respetuoso de los ancestros, compartió y organizó fiestas y ceremonias para medir el tiempo, asistió religiosamente a sus vecinos, aprendió "por sí" a leer y escribir en castellano y hasta en latín, construyó su propio armonio con sólo ver, desarmar y volver a armar uno ajeno para hacer el propio y componer música, ganó o mejor dicho supo reconquistar su tierra al ser de los pocos indígenas que obtuvieron el título de propiedad oficial de las que desde siempre fueran las tierras de los suyos, como consecuencia del famoso "Malón de la Paz por las rutas de la Patria", que trajo caminando hasta Buenos Aires cerca de dos centenares de puneños, collas y chiriguanoes en 1947, y hasta habiendo estado en Luján, construyó junto a su casa de Miraflores de la Candelaria de Cochinoqa y Casabindo, en Jujuy, su propia reproducción de la Basílica neogótica, con adobes, ofrendas de latón en suerte de ex votos de plata y botellas por vitrales. Fue llamado "El Leonardo (por Da Vinci) de la Puna" y es considerado el hombre más culto del país por haber conocido y empleado la cultura ancestral de su pueblo indígena con todas las modificaciones introducidas en la común historia colonial y neocolonial, esto es: porque supo de todos los resortes de su cultura e incorporó e hizo propio todo lo que procedente de otras culturas (en este caso la dominante) estuvo a su alcance.

En torno a este ejemplo me gustaría agregar que comparado con Hermógenes Cayo yo, que he pasado 30 años de mi vida investigando o en universidades como alumno y profesor, me considero infinitamente menos culto porque conozco y sé emplear muy pocas cosas de la cultura en que estoy inmerso y es más lo que compro o intercambio que lo que sé hacer.

<sup>3</sup> Revista "El Porteño", Año III N° 33, Septiembre 1984, Bs.As., pp. 70-73

<sup>4</sup> Documental "Hermógenes Cayo (Imaginero)" (1967). Fecha de estreno: 30 de enero de 1969. Dirección, fotografía y locución: Jorge Prelorán. Guión: Jorge Prelorán según el argumento de Isabel Franco. Asesoría musical: Leda Valladares

Hemos visto ya que en el surgimiento y desarrollo de un conflicto inciden, entre otros factores, las percepciones que tenemos sobre las situaciones y las personas, nuestras creencias, actitudes y valores. En función de ellos interpretamos los hechos y los comportamientos de los otros y actuamos en consecuencia.

En la cotidianidad, es poco frecuente que cuestionemos la validez de nuestras percepciones porque se nos presentan como "reflejando directamente" la realidad. Sin embargo, no todos percibimos lo mismo frente al mismo hecho, situación o estímulo.

Tomemos como ejemplo la percepción visual, que suele ser aquella en la que más confiamos ("lo vi con mis propios ojos"). Sin embargo, aún en ese caso, nuestra percepción está condicionada por diversos elementos tales como nuestros conocimientos, nuestro estado de ánimo, los supuestos que asumimos como autoevidentes sin cuestionarlos...

Entre los elementos que intervienen y condicionan nuestra percepción sobre las actitudes y el comportamiento de los otros, nos interesa destacar los estereotipos y los prejuicios ya que su característica es que no los percibimos como tales sino como datos directos de la realidad. Es entonces una tarea a realizar para cada uno de nosotros tomar conciencia de los estereotipos y prejuicios que portamos y a partir de los cuales nos relacionamos con los demás.

Un **estereotipo** es, según el diccionario, una imagen mental global, no fundamentada científicamente, más emocional que racional, con que se pretende definir, tipificar y caracterizar al conjunto de individuos de una etnia, pueblo, grupo social, generación, colectivo profesional, etc. (¿cuántas veces comentamos, positiva o negativamente, que "los jóvenes de hoy en día...", "los inmigrantes...", "los políticos...", "las modelos..."? ¿cuántas otras veces sentimos nosotros el peso de algunos estereotipos sobre, por ejemplo, "los profesores..."?)

Dos aspectos que surgen de esta definición son:

- los estereotipos son compartidos por mucha gente, no son las imágenes mentales de un solo individuo;
- se atribuyen a una persona determinada en tanto miembro de un grupo y no como individuo.

Otros rasgos muy importantes son:

- completan la información cuando ésta es ambigua.
- orientan las expectativas.
- recordamos con más facilidad la información que es congruente con el estereotipo (y olvidamos la que lo contradice).

Los prejuicios introducen los elementos de valoración y acción. Podemos definir un **prejuicio** como una afirmación o juicio previo, no comprobado, de carácter favorable o desfavorable, que

orienta la acción. Algunos autores toman sólo el aspecto emocional o valorativo del prejuicio, reservando el término **discriminación** para el comportamiento que deriva de él.

Así, un estereotipo es una imagen mental simplificada de un determinado grupo social. Cuando se realiza una valoración negativa de un grupo en base al estereotipo, el resultado es el prejuicio. Cuando los prejuicios llevan a una persona a actuar de un modo determinado respecto al grupo o individuo prejuizado, el resultado es la discriminación.



Tanto los estereotipos como los prejuicios, tienden a generar efectos de autocumplimiento ya que "no sólo tenemos una tendencia a percibir que los demás actúan según nuestras expectativas sino que también hay en nosotros una tendencia a actuar de forma que respondamos a las expectativas que creemos que los demás tienen de nosotros"<sup>5</sup>, produciendo así la confirmación de lo que se esperaba, tanto en nosotros como en los demás.

Cabe aclarar que todos nosotros construimos estereotipos sobre personas y situaciones a lo largo de nuestras vidas ya que éstos nos permiten construir categorías, establecer las diferencias entre ellas y atribuirles características específicas, en síntesis: "organizar el caos", ya que nadie puede desenvolverse en la cotidianidad sin abordar las diversas situaciones y relaciones con algún tipo de esquema previo. Lo importante es tener conciencia de ellos, de cómo inciden en nuestra conducta al sesgar y limitar la información, condicionar los juicios de valor y las expectativas. Y, sobre todo, estar dispuestos a revisarlos. Esta es una de las condiciones que favorecen el desarrollo del pensamiento crítico.

Las actividades que se incluyen a continuación tienen como propósito permitir a los alumnos comprender la naturaleza e incidencia de estereotipos y prejuicios en nuestra vida cotidiana de relación con los otros y favorecer una reflexión personal sobre nuestros comportamientos.

<sup>5</sup> Colectivo Amani: **Educación intercultural. Análisis y resolución de conflictos**, Editorial Popular, Madrid, 1995.

#### PROPÓSITOS:

- ✓ favorecer la reflexión sobre las limitaciones en nuestras percepciones
- ✓ promover la aceptación de diferentes puntos de vista o perspectivas

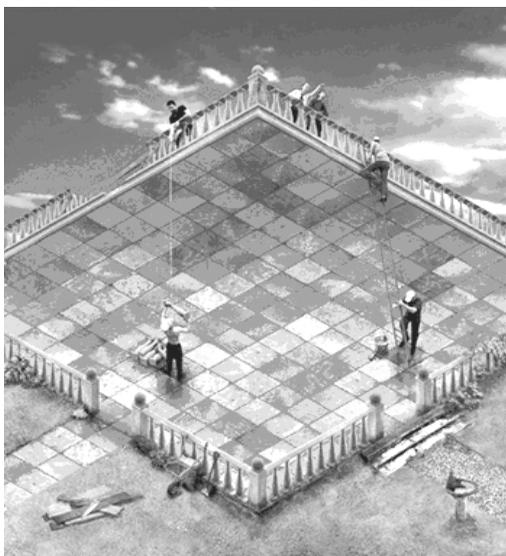
RECURSOS: los dos dibujos incluidos en la página siguiente; el cuento "El elefante y los ciegos"

TIEMPO ESTIMADO: cuarenta minutos aproximadamente

#### DESARROLLO:

1. Entregar a los alumnos la hoja con los dos dibujos o utilizar una única fotocopia ampliada de cada uno y colocarla en el pizarrón de modo que pueda ser observada por todos.
2. Solicitarles que observen cada dibujo y anoten, sin comentarlo con los compañeros, lo que ven.
3. Preguntar a uno de los estudiantes qué ve en el primer dibujo (mujer joven/vieja) y, a continuación preguntar si todos ven lo mismo; relevar varias opiniones.
4. Pedir a alguno de los que ven la joven que muestren sobre el dibujo las diferentes partes del rostro. Lo mismo con alguno de los que ven la mujer vieja.
5. Guiar una conversación conjunta, orientada por las siguientes preguntas:
  - ¿Por qué algunos vieron de entrada una mujer joven y otros una mujer vieja? ¿Hay un único modo o un modo correcto de ver el dibujo?
  - ¿Qué sintieron hacia los que veían el dibujo del mismo modo que ustedes? ¿Y hacia los que veían otra cosa?
  - ¿Qué pensaron o sintieron cuando descubrieron el otro aspecto o modo de mirar el dibujo?
  - ¿Alguna vez les ocurrió esto: interpretar algo de una manera y que otra persona lo interpretara de otra?
  - ¿Cómo podría incidir la diferente percepción de una situación en el surgimiento o desarrollo de un conflicto entre dos o más personas? ¿Se les ocurre alguna manera para solucionar estas situaciones?
6. Analizar en forma similar el otro dibujo, focalizando en las diferentes perspectivas en él representadas.
7. Leer a los estudiantes el cuento "El elefante y los ciegos", originario de la India. Comentarlo tomando como eje el deterioro de la comunicación y de la posibilidad de comprender a partir de informaciones incompletas.

VEO, VEO... ¿QUÉ VES?



## LOS CIEGOS Y EL ELEFANTE

Hace más de mil años, en un pueblo de Kenya, vivían seis hombre ciegos que pasaban las horas compitiendo entre ellos para ver quién era de todos el más sabio.

Un día, se enteraron que el rey estaba llegando al pueblo, montado en un elefante. Nunca habían conocido un elefante. ¡¡Un elefante!! ¿Cómo sería?

Decidieron salir a encontrarlo. Tan pronto como los primeros pájaros insinuaron su canto, los seis ciegos tomaron al joven Dookiram como guía, y puestos en fila con las manos a los hombros de quien les precedía, emprendieron la marcha. No habían andado mucho cuando encontraron la comitiva del rey, encabezada por el elefante.

El primero de todos, el más decidido, se abalanzó sobre el elefante y chocó de frente con el costado del animal. El segundo de los ciegos, que avanzó con las manos extendidas ante él, tocó dos objetos muy largos y puntiagudos, que se curvaban por encima de su cabeza. Eran los colmillos del elefante. El tercer ciego empezó a acercarse al elefante por delante. El animal se giró hacia él y le envolvió la cintura con su trompa. El ciego notó su forma alargada y estrecha, y cómo se movía a voluntad. El cuarto sabio se acercó por detrás y recibió un suave golpe con la cola del animal. El sabio acarició la cola de arriba abajo con las manos, notando cada una de las arrugas y los pelos que la cubrían. El quinto de los sabios se acercó al elefante y, al alzar su mano para buscarlo, sus dedos encontraron la oreja del animal. Finalmente el sexto sabio se encaminó hacia el animal y casi chocó con una de sus patas. La agarró con fuerza y la abrazó para calcular su tamaño.

Volvieron al pueblo y, sentados bajo una palmera, comenzaron una discusión sobre la verdadera forma del elefante, cada uno de ellos absolutamente seguro de lo que había experimentado por sí mismo.

-¡Oh, hermanos míos! –exclamó el primer sabio- yo os digo que el elefante es exactamente como una pared de barro secada al sol.

-¡De ninguna manera! –replicó el segundo- ¡Yo os digo que la forma de este animal es exactamente como la de una lanza...sin duda, ésa es!

-Escuchad queridos hermanos –intervino el tercero-, un elefante es más bien como... como una larga serpiente.

-¡No, no! ¡Ya lo tengo! – dijo el cuarto sabio lleno de alegría- Yo os diré cual es la verdadera forma del elefante: es muy, muy parecido a una vieja cuerda.

-Ninguno de vosotros está en lo correcto. El elefante es más bien como un gran abanico plano – sentenció el quinto sabio y cedió su turno al último de ellos para que expusiera su opinión.

-¡Hermanos! Yo lo toqué y lo examiné con mis propias manos y os aseguro que el elefante tiene la misma forma que el tronco de una gran palmera.

Como la discusión se hacía cada vez más acalorada, decidieron llamar al joven Dookiram, que los había guiado, exponerle sus opiniones y preguntarle a su vez la suya, ya que él había podido ver al elefante.

-Bueno... mmmh, todos tienen razón. Y ninguno la tiene. Lo que ustedes describieron... todo eso junto es un elefante.

PROPÓSITOS:

- ✓ favorecer la reflexión sobre las interpretaciones que hacemos de los hechos.
- ✓ identificar algunos estereotipos que inciden en esas interpretaciones.

RECURSOS: los textos incluidos en la página siguiente

TIEMPO ESTIMADO: 30 minutos aproximadamente

DESARROLLO:

1. Entregar a cada alumno una copia de la página siguiente, con los textos "Una historia"<sup>6</sup> y "El accidente"
2. Indicarles que deberán resolver las consignas en forma individual, *sin consultar con los compañeros*. Asigne aproximadamente 10 minutos para esta tarea.
3. Coordine una puesta en común relevando una por una las respuestas y comentándolas en relación con cómo agregamos información que no figura en el relato o descartamos otra que no coincide con nuestras expectativas. La siguiente guía le servirá de orientación:

### UNA HISTORIA

- A) ? ¿Están seguros de que el hombre que apagaba las luces y el dueño son la misma persona?
- B) ? ¿Se trata necesariamente de un robo?
- C) F Según la historia, nadie forzó la caja.
- D) V Eso dice la historia.
- E) ? ¿Cómo saben que el llamado era a la policía?
- F) ? ¿Se dice que era un hombre?
- G) ? Puede ser a la noche, antes de cerrar. Puede ser a la mañana, al abrir y apagar las luces que quedan encendidas por la noche. La historia no lo especifica.
- H) V Si no suponemos que el hombre que apagaba las luces y el dueño son la misma persona, es cierto que son tres personajes.
- I) ? ¿Qué dato señala que se asustaron?
- J) V Coincide con los hechos relatados.

### EL ACCIDENTE

La persona que dirige el Departamento de Cirugía es la madre... pero no se suele esperar a una mujer desempeñando ese cargo y/o profesión.

<sup>6</sup> Adaptado de AA.VV.: "Técnicas participativas de educación popular", Ed. Popular, Madrid, 1992.

## UNA HISTORIA

Lee la breve historia siguiente y, luego, para cada afirmación indica si la consideras:

- verdadera (V)
- falsa (F)
- no puedes definirlo (?)

Un hombre comenzaba a apagar las luces del negocio. Una persona entró apurada y dijo unas pocas palabras. El dueño abrió la caja y le entregó algo del contenido. La persona salió corriendo. Inmediatamente, el dueño hizo un llamado telefónico.

- A- Alguien apareció después que el dueño apagó las luces del negocio.
- B- Un ladrón robó el negocio.
- C- Una persona forzó la caja.
- D- El dueño entregó algo de la caja.
- E- El dueño avisó a la policía por teléfono.
- F- Un hombre entró a un negocio, dijo unas palabras y salió apurado.
- G- El robo fue a plena luz del día.
- H- Hay tres personajes en esta historia.
- I- Los hombres que estaban en el negocio se asustaron.
- J- Alguien entró en una tienda, habló con los que estaban ahí, recibió algo que estaba guardado en la caja y se fue corriendo.

## EL ACCIDENTE

¿Cómo se explica esto?

El señor Gómez y su hijo Arturo iban en un coche. Tuvieron un accidente. El padre murió en el acto y el hijo, herido de gravedad, fue llevado inmediatamente al hospital. Pero al verlo, la persona que dirigía el Departamento de Cirugía exclamó: "¡No puedo operarlo, es mi hijo Arturo!"

PROPÓSITO/S:

- ✓ observar cómo nuestras percepciones influyen en nuestras conductas/decisiones.

TIEMPO ESTIMADO: 30 minutos

RECURSOS: ficha de trabajo, tiza y pizarrón o papel afiche y marcador

DESARROLLO:

1. Entregar a cada estudiante una copia de la ficha de trabajo.
2. Solicitarles que, después de observarlas, escriban la letra de la foto que eligen para cada situación.
3. Anotar en el pizarrón las letras de las fotos y hacer una marca por cada elección positiva y otra diferente por cada elección negativa.
4. Coordinar una puesta en común comentando quiénes fueron los más elegidos para cada situación y considerando las siguientes preguntas orientativas:
  - ¿Qué nos hace preferir a una persona sobre otra?
  - ¿En qué se basa esa preferencia?
  - ¿Hubo ocasiones en que la primera impresión les dió información errónea? ¿Alguien quiere contar un caso?
  - Y todas aquellas preguntas disparadoras que el coordinador crea apropiadas de acuerdo a lo compartido, señalando el valor de la percepción (diferente para cada uno), las experiencias previas, las creencias, etc. en nuestras elecciones y conductas.

Las fotos fueron obtenidas en el banco de imágenes **stock.xchng®** (<http://www.sxc.hu/>) y pertenecen a los siguientes autores:



Daniel Mroz - Polonia



Jim Me - Estados Unidos



Emma Hastings - Gran Bretaña



Yarik Mission - Rusia

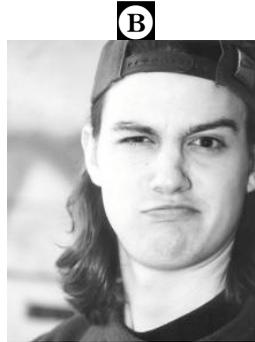
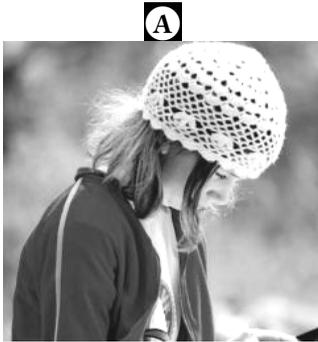


Joanna Margueritte - Francia



Emin Ozkan - Turquía

<sup>7</sup> Adaptado de Colectivo AMANI: "Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos", Editorial Popular, Madrid, 1995.



**¿A QUIÉN ELEGIRÍAS PARA...?**

- ir de vacaciones?
- formar un grupo de estudio?
- tener una discusión?
- organizar una fiesta del curso?
- tener como amigo/a?
- compartir una carpa en un camping?
- ir al cine?
- tomar algo y conversar?

**¿A QUIÉN NO ELEGIRÍAS PARA...?**

- ir de vacaciones?
- formar un grupo de estudio?
- tener una discusión?
- organizar una fiesta del curso?
- tener como amigo/a?
- compartir una carpa en un camping?
- ir al cine?
- tomar algo y conversar?

Recuperamos aquí lo ya expuesto en el Documento N° 2, Taller de difusión:

Toda conducta o comportamiento humano, en una situación de interacción, adquiere el valor de un mensaje: es comunicación. Debido a las muchas diferencias de percepción, creencia, actitudes y valores entre las personas, no es acertado suponer siempre que comprendemos adecuadamente aquello que alguien nos está comunicando o, a la inversa, que el otro comprende perfectamente aquello que comunicamos.

La habilidad de establecer una buena comunicación, es decir, una comunicación efectiva, entre dos o más personas no es algo que adquirimos espontáneamente. Requiere estar atento a las diferencias de percepciones, creencias, suposiciones, valores, etc. que pueden estar afectando la calidad y/o la efectividad de nuestra comunicación con el otro. Y adquiere mayor importancia cuando la comunicación se da con el propósito de analizar y resolver un conflicto o disputa.

En cualquier proceso comunicativo, podemos diferenciar:

- Un componente verbal (el discurso que se emite)
- Un componente para-verbal (el tono, volumen, etc. con que se habla)
- Un componente no verbal (gestos, posturas corporales, etc.)
- Un contexto o situación social donde ese discurso se produce.

Así, un mismo componente verbal (por ejemplo: "vení para acá") no tiene el mismo valor si se dice en un tono sereno y con un volumen normal o si se lo hace irritado y gritando, si se acompaña con un gesto suave o enérgico con la mano y/o el brazo, si lo emite una madre llamando a un hijo pequeño o un docente a un alumno que se ha comportado inadecuadamente.

Paul Watzlawick, en su obra "Teoría de la comunicación humana" expone cinco principios o axiomas de la comunicación entre seres humanos:

### 1. No es posible no comunicarse.

Siempre que estamos con otras personas comunicamos algo, aún cuando no tengamos esa intención explícita o creamos que no lo estamos haciendo. Pensemos, por ejemplo, en el gesto, la mirada y postura corporal de los estudiantes cuando escuchan una exposición o el propio cuando entramos a clase o a la sala de profesores...

### 2. Toda comunicación tiene un aspecto de contenido y un aspecto relacional, de modo tal que el segundo califica al primero.

Es el ejemplo, citado anteriormente, de la frase "Vení para acá". El aspecto de contenido es la llamada que se comunica a través del lenguaje; el aspecto relacional incluye todos los otros componentes: el tipo de vínculo entre los interlocutores, el tono y volumen en que es enunciado, la forma de la enunciación (pedido, orden...), el contexto o situación en se

produce, etc. Es este segundo aspecto el que en realidad define cómo debe ser comprendido el contenido del mensaje, en el marco de la relación entre los hablantes.

3. La naturaleza de una relación depende de la puntuación de las secuencias de comunicación entre los comunicantes.

Supongamos el siguiente intercambio:

A: -Por favor, vení un minuto.

B: -No puedo, estoy ocupado.

A: -No me contestes así.

B: -Y vos no me hables con ese tono.

A: -No te hablé con ningún tono especial, yo sólo te pedí que vinieras...

Cada uno de los comunicantes ubica el punto de inicio u origen en momentos diferentes de la secuencia comunicativa (lo que implica atribuir al otro la mala actitud y a uno mismo sólo la esperable reacción a ella).

4. Los seres humanos se comunican tanto digital como analógicamente.

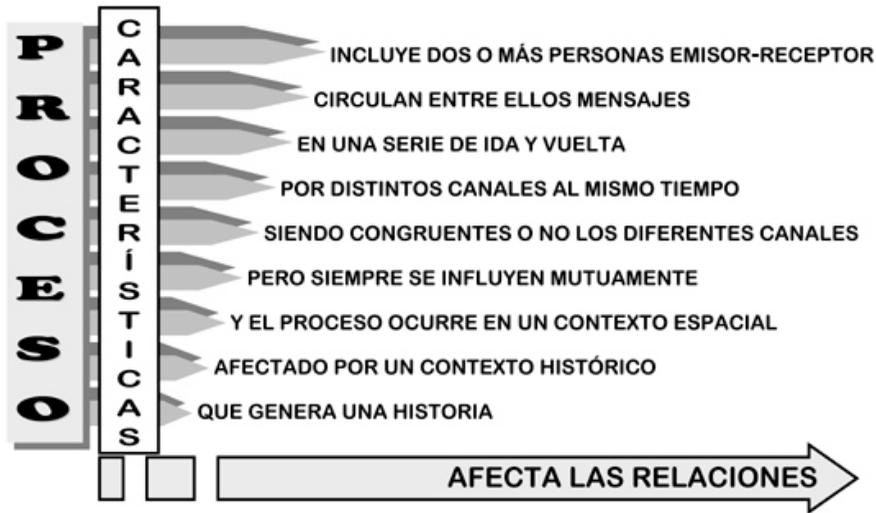
La comunicación digital consiste en transmitir información mediante la combinación de signos arbitrarios, convencionales, que no guardan semejanza alguna con las ideas u objetos que representan. Por ejemplo, el código Morse o los colores de un semáforo. Es el caso, también, del lenguaje humano (utilizamos "mesa" en castellano, "table" en inglés, etc.). Permite lograr gran precisión en la transmisión de la información.

En la comunicación analógica existe alguna semejanza entre aquello que se quiere transmitir y el signo usado para hacerlo. Aunque no podamos entender lo que nos dice un extranjero en su idioma, fácilmente comprendemos si nos está preguntando, amenazando, agradeciendo. Es comunicación analógica toda la que no utiliza el lenguaje. Según Watzlawick "La comunicación analógica tiene sus raíces en períodos mucho más arcaicos de la evolución y posee, por consiguiente, una validez mucho más general que el modo de comunicación digital, que es más bien abstracto". Es por eso que al percibir una contradicción entre el aspecto digital y el analógico en una comunicación con otro (por ejemplo, "por favor, vení para acá" dicho en tono amenazante o con un gesto airado) en la interpretación del mensaje tendemos a dar mayor valor al componente analógico que al digital. Sin embargo, la comunicación analógica es mucho más imprecisa. ¿Llora de pena o de alegría?, ¿esa sonrisa, significa simpatía o ironía?.. su silencio, ¿es respeto o indiferencia?

5. Todos los intercambios comunicacionales son simétricos o complementarios, según estén basados en la igualdad o en la diferencia.

Este axioma se refiere no sólo a los intercambios comunicacionales considerando la posición de las personas involucradas (jerárquica o similar) sino también al contenido y relación de los intercambios. Así, dos pares pueden mantener un intercambio complementario si uno de ellos grita y el otro se calla o cede.

# COMUNICACIÓN HUMANA



Las actividades que se incluyen a continuación tienen como propósito identificar y analizar diferentes componentes en los procesos de comunicación entre personas y trabajar sobre algunos aspectos y elementos que favorecen o dificultan una comunicación eficaz.

PROPÓSITO/S:

- ✓ identificar componentes del proceso de comunicación.

TIEMPO ESTIMADO: 30-40 minutos

RECURSOS: texto del cuento "Disputa por señas"

DESARROLLO:

1. Leer el cuento al grupo total. Luego, darles información sobre el autor, la época en que fue escrito y el anacronismo que se introduce en la interpretación del diálogo por señas.
2. Proponer una dramatización de la situación y solicitar voluntarios para realizarla.
3. Darles un tiempo para que la preparen y, de ser necesario, ayudarlos en la composición de los personajes: los gestos, posturas y movimientos que muestran la actitud de cada uno de los disputantes (calmo, respetuoso y seguro de sí el griego, bravucón, soberbio, amenazante y sobreactuado el romano...)
4. Proponer a los alumnos que redacten otras interpretaciones, tanto del griego como del romano, sobre el intercambio sostenido en la disputa por señas.
5. Guiar una conversación conjunta para identificar los distintos componentes de la comunicación y relacionarlos con los axiomas planteados por Watzlawick no es necesario exponerlos teóricamente).
6. Comentar la "moraleja": ¿Podemos, en alguna ocasión, decidir no tomar a mal una comunicación de otra persona? ¿Cuándo? ¿Para qué o por qué?

### Disputa por señas

Relato incluido por Juan Ruiz, Arcipreste de Hita (1283-1350), en el "Libro de Buen Amor" (1343), probablemente reelaborando un relato anterior de transmisión oral. Aquí se presenta una adaptación, el original está escrito en verso.

Juan Ruiz nació en Alcalá de Henares, Castilla. Llevó a cabo sus estudios en la ciudad de Toledo, desempeñándose con posterioridad como Arcipreste (cargo eclesiástico de alguna importancia) en Hita, una población situada actualmente en la provincia de Guadalajara.

En el relato de la disputa por señas se aprecia una contradicción inicial ya que griegos y romanos firman un acuerdo para debatir por señas porque no entendían sus respectivas lenguas (¿cómo acordaron el debate?) y un anacronismo: el sabio griego interpreta los "dichos" de su oponente en función del dogma católico de la Trinidad (Dios es uno y tres personas a la vez: padre, hijo y Espíritu Santo), que no existía en la época en que se sitúa la historia pero sí era hegemónico en la Edad Media, en España.

## DISPUTA POR SEÑAS<sup>8</sup>

Sucedió una vez que los romanos, que no tenían leyes para su gobierno, fueron a pedir las a los griegos, que sí las tenían. Estos les respondieron que no las podrían entender puesto que su saber era tan escaso. Pero que si insistían en conocer y usar estas leyes, antes deberían debatir con sus sabios, para ver si merecían llevarlas. Dieron como excusa esta gentil respuesta.

Los romanos respondieron que aceptaban y firmaron un convenio. Como no entendían sus respectivos lenguajes, se acordó que debatirían por señas y fijaron públicamente un día para la realización.

Los romanos quedaron muy preocupados, sin saber qué hacer, porque no eran letrados y tenían el amplio saber de los griegos. Al fin, un ciudadano propuso que eligieran un campesino y que hiciera con las manos las señas que Dios le diese a entender. Llegó el día acordado.

Buscaron un campesino muy astuto y lo vistieron con muy ricos paños de gran valor, como si fuera doctor en filosofía. Subió a una alta silla y dijo fanfarronamente:

"De hoy en más vengan los griegos con toda su porfía".

Llegó allí un griego, doctor sobresaliente, y subió a otra silla, ante todo el pueblo reunido. Comenzaron sus señas como se había acordado.

Se levantó el griego, con calma, y mostró sólo un dedo, el índice, y se sentó en su sitio. Se levantó el campesino, bravucón y con malas pulgas, y mostró tres dedos tendidos hacia el griego, el pulgar y otros dos en forma de arpón. Se sentó con soberbia, mirando sus vestiduras.

Con serenidad se levantó el griego, tendió la palma llana y se sentó luego plácidamente. Se levantó el campesino, con su tonta fantasía y, con terquedad, mostró el puño cerrado.

A todos los de Grecia dijo el sabio: "Los romanos merecen las leyes, no se las niego."

Se retiraron todos en armonía y paz.

Preguntaron al griego qué fue lo que habló por señas con el romano. Explicó: "Yo dije que hay un Dios, el romano dijo que era uno en tres personas. Yo dije que todo estaba bajo su voluntad. Respondió que en su poder estábamos y dijo verdad. Cuando vi que entendían y creían en la Trinidad, comprendí que merecían leyes certeras".

Preguntaron al campesino qué habían debatido: "Me dijo que con un dedo me quebraría el ojo, tuve gran enojo. Le respondí con cólera y con indignación que yo le quebraría los ojos con dos dedos y los dientes con el pulgar. Me dijo, después de esto, que le prestara atención, que me daría tal palmada que los oídos me vibrarían. Y yo le respondí que le daría tal puñetazo que en toda su vida no llegaría a vengarse. Cuando vio la pelea tan despareja y que yo no le temía, dejó de amenazar".

Por eso dice la fábula de la sabia vieja: No hay mala palabra si no es tomada a mal. Verá que es bien dicha si fue bien entendida.

**Juan Ruiz, Arcipreste de Hita**  
"Libro de Buen Amor" (1343)

---

<sup>8</sup> Adaptado de la versión modernizada de Florencia E. de Giniger. Publicado en "Cuentos tradicionales y literarios", Ediciones Colihue, Bs.As., 1984.

PROPÓSITO/S:

- ✓ reconocer algunas de las condiciones necesarias para una buena comunicación.

TIEMPO ESTIMADO: 20 minutos

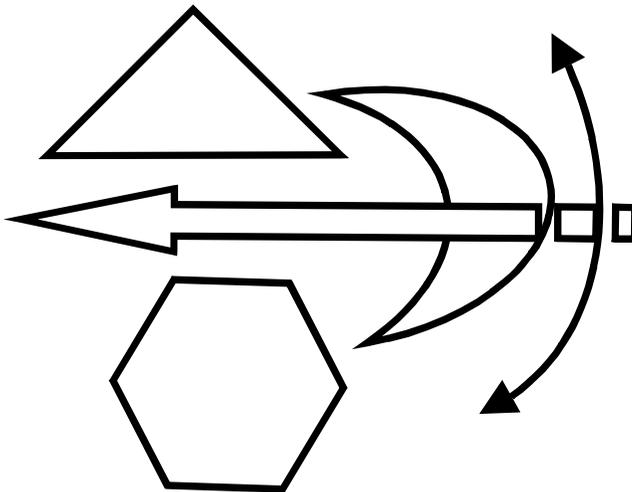
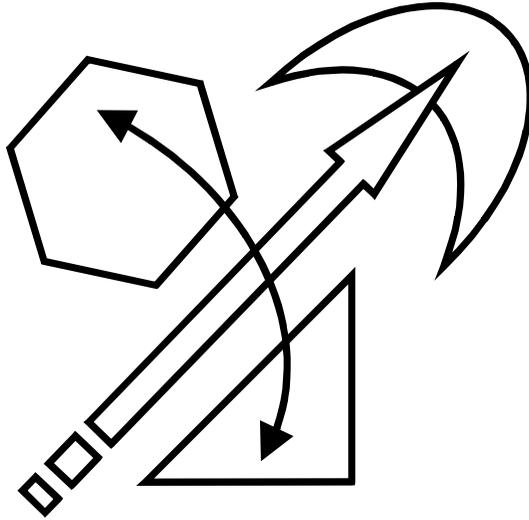
RECURSOS: papel y lápiz, dibujos de la página siguiente

DESARROLLO:

1. Solicitar a los alumnos que se agrupen de a dos y que se sienten espalda contra espalda (no se pueden mirar). Uno de ellos deberá tomar una hoja de papel y un lápiz.
2. Entregar al otro miembro de cada pareja una copia de uno de los dibujos de la página siguiente.
3. Dar la consigna de trabajo:  
*En cada pareja uno de ustedes tiene una tarjeta con un dibujo y el otro papel y lápiz. Quien tiene la tarjeta deberá indicarle al compañero cómo hacer el dibujo en su hoja de modo tal que pueda reproducirlo lo más fielmente posible. Ninguno de ustedes puede darse vuelta, deben comunicarse hablando.*
4. Cuando todos hayan terminado, permitir que constaten la mayor o menor correspondencia entre el dibujo dictado y el original.
5. Coordinar una puesta en común, orientada por las siguientes preguntas:
  - ¿Cómo resultó resolver esta tarea? ¿Fue fácil/difícil? ¿Por qué?
  - ¿Hubo algún miedo? ¿A qué?
  - Los que dictaban, ¿verificaban si el compañero comprendía?
  - Los que dibujaban, ¿preguntaban para lograr mayor exactitud en el dibujo?

Animar a que algunas de las parejas describan con más detalle qué les sucedió al realizar la actividad.

Focalizar el análisis en la dificultad que implica no contar con la retroalimentación del otro respecto de nuestras intervenciones, el no poder utilizar otros recursos como los gestos, etc.



PROPÓSITO/S:

- ✓ observar los componentes para-verbales (volumen, entonación, ritmo al hablar) y no verbales del proceso de comunicación.

TIEMPO ESTIMADO: 20 minutos

DESARROLLO:

1. Solicitar tres parejas de voluntarios para realizar una representación sencilla frente a sus compañeros.
2. A cada una de ellas, exponerle una de las siguientes situaciones breves en las que deberán mantener un diálogo pero, en lugar de palabras deberán emplear números, manteniendo la entonación, volumen, gestos, actitud, etc. que se utilizaría en un intercambio con palabras.
  - Un chico declarando su amor a una chica.
  - Una persona reclamando indignada a un vendedor por un producto fallado o en mal estado.
  - Una persona contando algo tristísimo que le ocurrió a otra que trata de consolarla.
3. La primera pareja representa su escena. Solicitar al grupo en general que explique de qué se trataba la situación y a través de qué elementos se dieron cuenta.
4. Repetir con las otras dos situaciones.
5. Sintetizar los comentarios realizados.

---

<sup>9</sup> Adaptado de AA.VV.: "Técnicas participativas de educación popular", Ed. Popular, Madrid, 1992.

Se suelen diferenciar cinco estrategias o estilos de comportamiento frente al conflicto, que se representan en un diagrama de ejes cartesianos.

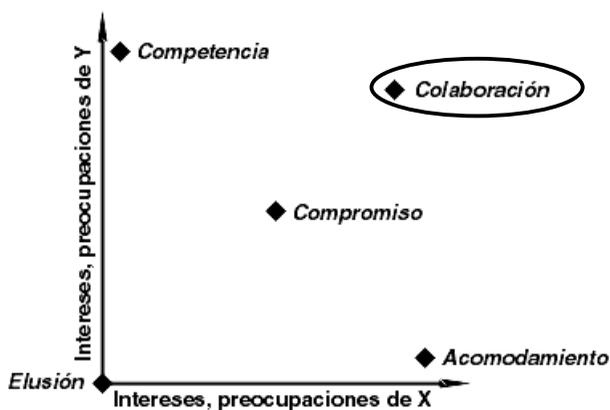
**Competencia:** implica perseguir los intereses personales a expensas del otro. Competir puede significar defender los propios derechos, una posición que uno considera correcta o simplemente tratar de ganar.

**Acomodamiento:** implica ceder ante los puntos de vista de la otra persona, poniendo atención a sus preocupaciones y descuidando las propias.

**Compromiso:** implica buscar un campo medio, un punto en el cual ambos ganan algo y pierden algo. La solución satisface parcialmente a ambas partes. Es lo que comúnmente se conoce como "partir la diferencia" o realizar una "negociación de regateo".

**Elusión:** implica evitar el conflicto, negando la situación, retirándose o posponiendo las cuestiones.

**Colaboración:** implica trabajar con alguien explorando los desacuerdos y las coincidencias, generando otras opciones y buscando una solución que satisfaga las preocupaciones de ambas partes.



La estrategia de colaboración implica que ambas partes pueden ver satisfechos a través de la negociación una mayor cantidad de los intereses involucrados en el conflicto que si negociaran solamente a partir de concesiones mutuas, como en la estrategia de compromiso.

La utilización de estas estrategias no se relaciona solamente con el estilo general que cada persona pueda tener para enfrentar el conflicto sino también con otros factores como el contexto social en que éste se da, el tipo de relación entre los implicados, las diferencias de poder existentes, la importancia que se asigna a la relación...

Una misma persona, entonces, puede utilizar una estilo y estrategia diferente para abordar conflictos que difieran en uno o más de los aspectos mencionados.

PROPÓSITO/S:

- ✓ promover la reflexión sobre el propio estilo de comportamiento frente al conflicto.

TIEMPO ESTIMADO: 1 hora aproximadamente

RECURSOS: papel y lápiz, fotocopias de la página siguiente

DESARROLLO:

1. Proponer a los estudiantes la realización de un test para descubrir su propio estilo de comportamiento frente al conflicto.

Aclarar que el test no tiene carácter científico y que es solamente un ejercicio que nos permite reflexionar sobre nosotros mismos.

2. Dar un tiempo para que realicen la actividad y, una vez que todos hayan terminado, informar a qué estilo corresponde cada columna.

A	B	C	D	E
Competencia	Colaboración	Compromiso	Acomodamiento	Elusión

3. Explicar cada estilo de comportamiento según lo desarrollado en la página anterior y pedirles que traten de responder, para sí mismos, las preguntas incluidas al final del cuadro de puntajes.
4. Finalmente, solicitarles que se tomen un tiempo para completar la consigna correspondiente al apartado "Para profundizar un poco...".
5. Coordinar un intercambio solamente si algunos estudiantes desean compartir sus reflexiones.

## MI ESTILO DE COMPORTAMIENTO FRENTE AL CONFLICTO

Después de leer cada una de las afirmaciones que se mencionan abajo, piensa si refleja un comportamiento que utilizas con frecuencia, ocasionalmente o rara vez.

En el primer caso, coloca 3 en el casillero correspondiente del cuadro, en el segundo caso coloca 2 y, finalmente, coloca 1 si rara vez reaccionas de ese modo. Al terminar, suma los puntajes de cada columna.

- 1) Amenazas o peleas con la otra persona.
- 2) Tratas de negociar los puntos de vista de la otra persona tanto como los tuyos.
- 3) Buscas un punto medio, que cada uno ceda un poco.
- 4) Aceptas que estás equivocado aun cuando no lo creas así.
- 5) Tratas de no encontrarte con la otra persona.
- 6) Buscas constantemente argumentos para sostener tu opinión.
- 7) Tratas de averiguar en qué coinciden y en qué no para reducir el conflicto.
- 8) Tratas de alcanzar una solución de compromiso.
- 9) Te rindes.
- 10) Cambias de tema.
- 11) Gritas o te quejas hasta que obtienes lo que quiere.
- 12) Tratas de exponer tus preocupaciones al otro y escuchar las suyas.
- 13) Concedes un poco y pides a la otra persona que haga lo mismo.
- 14) Finges estar de acuerdo.
- 15) Tratas de transformar la situación en una broma.

	A	B	C	D	E
	1)	2)	3)	4)	5)
	6)	7)	8)	9)	10)
	11)	12)	13)	14)	15)
<b>Totales</b>					

¿Cuál de los estilos de comportamiento frente al conflicto corresponde a tu puntaje más alto?  
 ¿Es éste el estilo que mejor concuerda con tu visión de tí mismo/a? ¿Y los que le siguen en puntaje?

**PARA PROFUNDIZAR UN POCO...** escribí al dorso de la hoja qué haces y qué sientes en cada una de estas situaciones:

1. Alguien me empuja
2. Saludo a alguien y no me contesta
3. Alguien usa mis cosas sin pedírmelo
4. Me hacen un chiste o me ponen un apodo que no me gusta
5. Un amigo/a no me invita a una salida en grupo
6. Alguien me acusa de algo que no hice

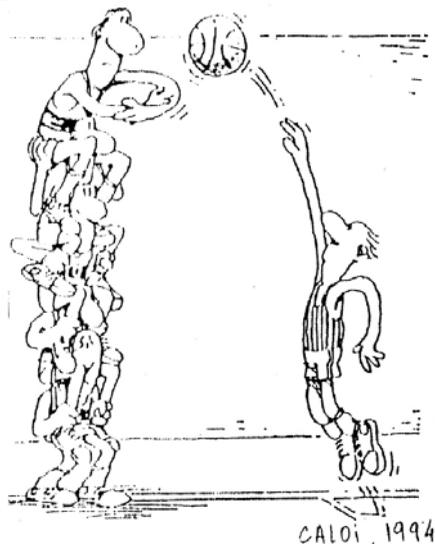
## COLLAGE

¿Qué estilos de comportamiento pueden identificar en los personajes de las distintas situaciones aquí presentadas? Fundamenten en cada caso.

**A**



**B**



**C**

### CÓNDOR Y CRONOPIO

Un cóndor cae como un rayo sobre un cronopio que pasea por Tinogasta, lo acorrala contra una pared de granito, y dice con gran petulancia, a saber:

Cóndor: - Atrévete a afirmar que no soy hermoso.

Cronopio: - Usted es el pájaro más hermoso que he visto nunca.

Cóndor: - Más todavía.

Cronopio: - Usted es más hermoso que el ave del paraíso.

Cóndor: - Atrévete a decir que no vuelo alto.

Cronopio: - Usted vuela a alturas vertiginosas, y es por completo supersónico y estratosférico.

Cóndor: - Atrévete a decir que huelo mal.

Cronopio: - Usted huele mejor que un litro entero de colonia Jean-Marie Farina.

Cóndor: - Mierda de tipo. No deja ni un claro donde sacudirle un picotazo.

Julio Cortázar  
"Historias de cronopios y de famas"

## ¿QUÉ LUGAR OCUPAN LAS EMOCIONES?

### TRABAJO CON ALUMNOS

PROPÓSITO/S:

- ✓ identificar algunos de los gestos, posturas o movimientos del cuerpo que expresan emociones o sentimientos
- ✓ reconocer cómo inciden las emociones en el desarrollo del conflicto.

TIEMPO ESTIMADO: Una hora

RECURSOS: fotocopias de las fichas de trabajo, tarjetas o papeles con cada uno de los siguientes sentimientos/emociones: **orgullosa/a – confundido/a – sorprendido/a – aburrido/a – avergonzado/a – ansioso/a – desilusionado/a – asustado/a**

DESARROLLO:

1. Preguntar al grupo en general qué sentimientos y/o emociones consideran que pueden experimentar las personas en situación de conflicto y cuáles de ellos pueden influir negativamente en la forma en que se desarrolle el conflicto y por qué.
2. Promover una conversación colectiva sobre la conveniencia o no de:
  - darse cuenta de qué es lo que uno está sintiendo y para qué
  - darse cuenta de lo que la otra persona está sintiendo
  - tratar de controlar algunas/todas las emociones, cuáles y cómo
3. Focalizar en que el enojo o la bronca dificultan la comprensión de la situación, la posibilidad de escucharse y entenderse. Y que tratar de controlarlos no implica evitar el conflicto o ceder incondicionalmente sino tratar de construir mejores condiciones para resolverlo.
4. Entregar la primera ficha de trabajo y pedir que resuelvan la primera consigna en forma individual. Poner en común lo realizado; si hay discrepancias, aceptar las diferentes interpretaciones.
5. Solicitar ocho voluntarios para realizar la segunda actividad. Hacerlos pasar al frente de a uno, mostrarle la tarjeta del sentimiento o emoción que debe representar (utilizando gestos, posturas, etc.) y dar comienzo a la dramatización.
6. Coordinar la puesta en común. Si hay discrepancias, pedir que indiquen qué datos tomaron en cuenta para identificar la emoción o sentimiento. Cerrar recuperando lo ya trabajado sobre la imprecisión de la comunicación analógica y la conveniencia, entonces, de poder hacer explícitas las emociones y sentimientos.
7. Entregar la segunda ficha de trabajo. Realizar una puesta en común de la actividad grupal y, de la individual, solamente si algunos estudiantes voluntariamente desean compartir sus propuestas.

8. ¿QUÉ EMOCIÓN O SENTIMIENTO EXPRESA CADA DIBUJO?



-----



-----



-----



-----



-----

DÍGANLO CON MÍMICA

1. Observa atentamente cada representación de tus compañeros/as.
2. Completa el cuadro con el nombre de cada uno y la emoción/sentimiento que representó.

-----	representó a alguien que se siente	-----
-----	representó a alguien que se siente	-----
-----	representó a alguien que se siente	-----
-----	representó a alguien que se siente	-----
-----	representó a alguien que se siente	-----
-----	representó a alguien que se siente	-----
-----	representó a alguien que se siente	-----
-----	representó a alguien que se siente	-----
-----	representó a alguien que se siente	-----

## CONTROLANDO EL ENOJO...

### En grupos de cuatro integrantes:

1. Hagan una lista de por lo menos cinco cosas que alguien podría **HACER** y que les producirían enojo o bronca. Cada integrante del grupo debe aportar por lo menos una.
2. Hagan una lista de por lo menos cinco cosas que alguien podría **DECIR** y que les producirían enojo o bronca. Cada integrante del grupo debe aportar por lo menos una.

Podríamos representar el desarrollo del enojo o la bronca con una curva más o menos así:



Conversen entre ustedes:

¿Qué pasa con nuestra capacidad de pensar claramente a medida que ascendemos en la curva? ¿Cuál es el mejor momento para conversar con alguien con quien tenemos un conflicto? ¿Por qué?

### En forma individual:

1. Tratá de recordar alguna vez que hayas estado muy enojado y que hayas logrado controlar el enojo o la bronca. ¿Cómo lo lograste? (Antes nos aconsejaban: "contá hasta cien...")

2. A partir de esa experiencia, escribí:

- algunas cosas que puedo hacer cuando me enojo en la escuela:

-----  
-----

- algunas cosas que puedo hacer cuando me enojo en casa:

-----  
-----

- algunas personas con las que puedo hablar sobre lo que me enoja o me da bronca:

-----  
-----



Tratá de recordar lo que pensaste y escribiste y de ponerlo en práctica cada vez que sientas que el enojo o la bronca están por controlarte a vos y no al revés (como debe ser).

### PROPÓSITO/S:

- ✓ identificar algunas de las estrategias y recursos puestos en juego en una negociación.
- ✓ promover la reflexión sobre el propio comportamiento frente al conflicto.

TIEMPO ESTIMADO: 20-30 minutos

### DESARROLLO:

1. Explicar a los estudiantes que una de las formas de resolver un conflicto es mediante una negociación entre las partes. Definimos la negociación como un proceso de abordaje de conflictos durante el cual las partes implicadas, en forma directa, discuten y acuerdan (o no) sobre la propuesta que mejor resuelve la situación para ambas.
2. Anunciar que van a jugar a un juego que se puede llamar "Tu lo tienes, yo lo quiero"<sup>10</sup>.
3. Pedirles que se agrupen en parejas, sentados frente a frente, y que decidan quién es A y quién es B. Dar las consignas:

*Imaginen que A tiene algo que B quiere, necesita, desea... No discutan qué podría ser esa cosa deseada. Es decir, B imagina algo que quiere que A le dé y A imagina algo que de ninguna manera quiere entregar a B, pero no se informan qué es ese algo.*

*Ahora, inicien una negociación en la que B trata de que A se lo dé y A trata de no dárselo.*

4. A los cinco o diez minutos suspender el juego y repetir la consigna intercambiando los roles:

*Piense cada uno otra cosa diferente de la anterior.*

*Cambien de rol: ahora inicien una negociación en la que B trata de que A le dé algo y A trata de no dárselo.*

5. Coordinar una puesta en común, solicitando a algunas de las parejas que comenten lo que les ocurrió durante el juego. ¿A qué estrategias recurrieron para obtener lo que deseaban? ¿A cuáles otras para lograr no cederlo? ¿Cómo se desarrolló la negociación?
6. Pedir luego a los participantes que cierren los ojos y dediquen algunos minutos a reflexionar sobre lo sucedido durante los diálogos anteriores.
7. Mientras tienen los ojos cerrados, leer expresivamente el texto de la página siguiente. No forzar el comentario público de quienes no deseen hacerlo.

<sup>10</sup> Adaptado de Steven, John: "El darse cuenta", Editorial Cuatro Vientos, México, 1995.

Mientras jugaban... ¿de qué eras consciente respecto de tí mismo y qué notaste en tu compañero/a?

Por ejemplo, ¿cómo intentaron obtener esa cosa tú y tu compañero/a?

¿Te dedicaste a exigir y amenazar o intentaste sobornar, engatusar y seducir? ¿Te lamentaste y rogaste? ¿Intentaste hacer sentir culpable a la otra persona?

¿Recurriste a la lógica o la argumentación para convencer a tu compañero/a de que realmente no necesitaba eso que le estabas pidiendo?

¿Cómo rechazaste los intentos de tu compañero/a por obtener eso? ¿Cómo te sentiste en cada rol? ¿Disfrutaste de negarte a dar esa cosa o tú querías dársela y complacer a tu compañero/a, aún perjudicándote?

Traten verdaderamente de darse cuenta de todos los detalles de la interacción que tuvo lugar entre ustedes dos...

Ahora abran los ojos. Me gustaría que pudieran darse cuenta de que en este juego cada uno mostró algunos de los modos con los que se relaciona con otros o los comportamientos que tiene cuando quiere algo de otra persona o cuando alguien quiere algo de uno.

Tómense unos minutos para reflexionar sobre aquello que pudieron aprender sobre ustedes mismo a través de este juego.

¿Alguno quiere comentarlo?

Decíamos anteriormente que definimos la negociación como un proceso de abordaje de conflictos durante el cual las partes implicadas, en forma directa, discuten y acuerdan (o no) sobre la propuesta que mejor resuelve la situación para ambas.

La **negociación colaborativa o negociación basada en principios** parte de diferenciar posición e intereses<sup>11</sup>.

Por lo general, cada parte suele llegar a la negociación con una posición respecto de cuál es la propuesta que considera justa, adecuada, conveniente, etc. desde su punto de vista.

Esta posición es normalmente la expresión de una decisión tomada a partir del análisis, más o menos consciente y/o profundo, de la situación conflictiva y refleja lo que la parte percibe como la mejor satisfacción de sus intereses.

Si embargo, es importante destacar que, generalmente, en una disputa confluyen más intereses de cada parte que aquellos que se expresan en el reclamo explícito que se manifiesta en la posición.

Podemos definir los intereses como las necesidades, deseos, preocupaciones y expectativas que subyacen o están detrás de las posiciones que las partes exponen públicamente. Se pueden clasificar en comunes, opuestos y diferentes.

Los **intereses comunes** son aquellos en que las partes coinciden y que representan objetivos a alcanzar frente al conflicto, por ejemplo, el mantenimiento de una buena relación.

Los **intereses opuestos** son aquellos en que todo lo que gana una parte lo pierde la otra y son los que aparecen reflejados en la posición de cada una.

Los **intereses diferentes** son aquellos que surgen de distintas previsiones, creencias, expectativas y valoraciones del tiempo y de otros recursos.

El método de *negociación colaborativa* plantea un enfoque basado en cuatro principios:

### Personas:

- ✓ separar las personas del problema. Esto implica tratar de concentrarse en los diversos aspectos de la situación conflictiva y no en lo que nos enoja de la otra persona, evitando en lo posible atribuirle culpas y malas intenciones.

### Intereses:

- ✓ focalizar la negociación en los intereses de cada parte y no en la posición. Conviene entonces preguntar por qué o para qué la otra persona reclama lo que explicita. Pueden

---

<sup>11</sup> Desarrollada dentro del "Harvard Negotiation Project", en la Universidad de Harvard y presentada por Fisher, R., Ury, W. y Patton, B. en **"Si...¡de acuerdo!"**, Grupo Editorial Tesis-Norma, Bs.As., 1994.

surgir allí las razones por las que hace ese reclamo: expectativas, sentimientos, necesidades... que al no conocerlas reducen nuestra comprensión del conflicto y también las posibilidades de resolverlo. De igual modo, es conveniente tratar de hacer explícitas nuestras necesidades, expectativas, deseos y sentimientos respecto del conflicto y del tipo de solución a la que queremos llegar.

### Opciones:

- ✓ pensar y proponer diversidad de opciones que contemplen los intereses fundamentales de cada parte, evitando la búsqueda de una respuesta única. Es importante emprender junto con la otra parte esta búsqueda de varias alternativas de solución en las que cada uno pueda aportar algo.

### Criterios:

- ✓ buscar criterios objetivos, independientes de la voluntad de las partes, para evaluar las opciones propuestas y tomar decisiones.

Estos principios son de carácter instrumental. Para que el conflicto, como sostuvimos en forma reiterada anteriormente, se convierta en una oportunidad de cambio y crecimiento es necesario que esté orientado a que, durante su resolución, las personas desarrollen un proceso comunicativo en el cual puedan sentirse revalorizadas y, a su vez, reconocer al otro. Este es un enfoque transformador de la negociación y de la mediación.

En el enfoque u orientación transformadora, el conflicto es visto como una oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las partes involucradas en dos dimensiones que se consideran fundamentales en la moral humana: la revalorización propia y el reconocimiento del otro.

La primera supone desarrollar y fortalecer la capacidad para "enfrentar las dificultades comprometiéndose en la reflexión, la decisión y la acción como actos conscientes e intencionales"<sup>12</sup>

El segundo implica desarrollar y fortalecer la capacidad "para experimentar y expresar preocupación y consideración por los otros, especialmente por esos otros cuya situación es 'distinta' de la propia. (...)

En el enfoque transformador, los conflictos aparecen como oportunidades de desarrollar y ejercer ambas cualidades y, por lo tanto, avanzar hacia un desarrollo moral pleno."<sup>13</sup>

En una situación de negociación de un conflicto una parte resulta revalorizada cuando:

- alcanza una comprensión más clara, comparada con la situación anterior, de lo que le importa y por qué, al mismo tiempo que una comprensión de que aquello que le importa es en efecto importante;

<sup>12</sup> Baruch Bush, R.A. y Folger, J.P.: "**La promesa de la mediación**", Granica, Barcelona, 1996.

<sup>13</sup> Baruch Bush, R.A. y Folger, J.P.: **obra citada**.

- comprende que existen decisiones con respecto a lo que debe hacer en la situación y que ejerce cierto control sobre esas decisiones;
- acrecienta sus propias habilidades en la resolución de conflictos;
- aprende el mejor modo de escuchar, comunicar, organizar y analizar cuestiones, presentar argumentos...

A su vez, una parte concede reconocimiento cuando:

- comprende que posee la capacidad de reflexionar, considerar y reconocer la situación de la otra parte, no sólo como estrategia para facilitar su propia situación, sino por un aprecio sincero de la dificultad en que se encuentra el otro;
- se siente bastante segura como para dejar de pensar exclusivamente en su propia situación y concentrarse hasta cierto punto en lo que está viviendo el otro;
- se dedica conscientemente a tratar de reinterpretar la conducta y el comportamiento anteriores de la otra parte;
- admite, eventualmente, que cambió su interpretación acerca del comportamiento del otro y/o decide comunicárselo...<sup>14</sup>

Volvemos así a plantear, desde otra perspectiva, alguna de las ideas que se expusieron en el apartado "Diferencia y conflicto".

En las actividades siguientes se trabaja sobre los estilos de comportamiento frente al conflicto, las estrategias de negociación y las actitudes y conductas probables asociadas a cada uno de ellos.

Para facilitar el análisis, se utilizan tres estilos de comportamiento en la negociación:

- confrontar agresivamente (vinculado a la competencia)
- negar o evitar (vinculado al acomodamiento y la elusión)
- tratar de resolver la situación (vinculado al compromiso y la colaboración)

Los conceptos presentados en este apartado son el marco de referencia que quien coordine las actividades debe tener presente y explicar en los momentos en que resulte pertinente.

---

<sup>14</sup> Baruch Bush, R.A. y Folger, J.P.: **obra citada.**

PROPÓSITO/S:

- ✓ identificar algunas de las actitudes y conductas probables asociados a las diferentes formas de enfrentar el conflicto y participar en la negociación.
- ✓ reconocer la posibilidad de decidir sobre las actitudes y conductas que ponemos en juego en el abordaje de los conflictos.

TIEMPO ESTIMADO: 30-40 minutos para cada parte

RECURSOS: la ficha de trabajo

DESARROLLO:

### Primera parte

1. Explicar a los alumnos la diferencia entre posición e interés y los principios de la negociación colaborativa, enfatizando en los tres primeros.
2. Informarles que vamos a tratar de analizar tres formas diferentes, estilos o modos de abordar una negociación para resolver un conflicto y mencionarlos:
  - confrontar agresivamente
  - negar o evitar
  - tratar de resolver la situación

Recordar que una negociación es un proceso de comunicación y las características ya analizadas sobre la comunicación entre seres humanos.

3. Pedirles que se agrupen de a 4 ó 5 y entregar una copia de la ficha de trabajo a cada grupo.

### Segunda parte

1. Pedir que cada grupo piense una situación conflictiva breve y que trate de imaginar cómo sería cada uno de los tres finales.
2. Dar la opción de producir un relato similar al de la actividad anterior o realizar una dramatización para los compañeros.
3. Realizar una puesta en común a partir de las lecturas y/o dramatizaciones de los diferentes grupos.

## ¿CUÁNTAS HISTORIAS?

1. Se presentan tres estilos de abordar el conflicto y actuar en la negociación, así como las actitudes y conductas probables asociadas a cada uno de ellos.

**Unan con flechas según corresponda.**

<b>Confrontar agresivamente</b>	<b>Tratar de resolver la situación</b>	<b>Negar o evitar</b>
Una persona en una situación de conflicto ataca a la otra, verbal o físicamente. Esto generalmente ocurre cuando ambas personas no se escuchan, se culpan una a la otra por el problema o están convencidas de tener razón.	Las personas en una situación de conflicto conversan sin insultarse o culparse una a la otra. Tratan de comprender el problema, cómo afecta a cada una, y resolverlo buscando una solución con la que ambas estén de acuerdo.	Una persona en una situación de conflicto, en lugar de enfrentarlo, hace de cuenta que no hay conflicto. Puede ser que tema hablar sobre el problema y sus sentimientos; por lo tanto, evita la situación y/o a la otra persona.

Expresar claramente necesidades y sentimientos. Mantener buen contacto visual. Presentar una postura y una actitud tranquila y segura. Analizar las ideas, hechos o sentimientos expuestos. Escuchar atentamente. Hablar para que el otro comprenda.	Permitir ser interrumpido, dominado o etiquetado. Mantener poco contacto visual. Presentar una postura y una actitud de derrota. Mostrarse constantemente indeciso. No escuchar atentamente. Disculparse sin convicción, eludir la discusión, irse.	Interrumpir, dominar o etiquetar al otro. Mantener contacto visual intenso y agresivo. Presentar una postura invasiva y una actitud arrogante. Imponer opiniones, ideas y sentimientos. No escuchar atentamente. Hablar gritando, amenazar, culpar o burlarse del otro.
--	---	---

2. A continuación encontrarán el relato de una situación y tres finales posibles. Cada uno de ellos refleja uno de los modos o estilos de abordar el conflicto y actuar en la negociación.

**Escriban, sobre la línea punteada, a cuál de ellos corresponde cada final.**

3. Identifiquen en los textos las actitudes y conductas asociadas con cada modo de actuar en la negociación (pueden numerarlos, usar diferentes colores, hacer una lista aparte...)

### Así comienza...

Ana y María son amigas desde hace mucho tiempo. Salen juntas, se cuentan sus cosas, se prestan ropa... Ana le prestó a María, unas semanas atrás, dos de sus revistas de historietas. Hace un par de días, María le prestó a Ana una cadenita de fantasía y, no sabe cómo, Florencia la rompió. Ayer Ana le pidió a María las revistas porque su hermano mayor quería usar algunas de las historietas para un trabajo de Literatura. Esta mañana, María le trajo una de las revistas y le dijo que no encontraba la otra.

### Final 1

M: - ¡Hola! Te traje una de las revistas. La otra... no la encuentro.

A: - Ahh... pero... bueno...

M: - ¿Vamos a andar en bici esta tarde?

A: - Mmhh... no, tengo cosas que hacer.

M: - ¿Te pasa algo?

A: - No, nada.

.....

### Final 2

M: - ¡Hola! Te traje una de las revistas. La otra... no la encuentro.

A: - ¿Qué, perdiste una sola? ¿Y si es la que mi hermano necesita? Claro... ¡no perdés la cabeza porque la tenés pegada al cuerpo, que si no! No se te puede prestar nada... y además, creo que me estás mintiendo; seguro que la revista te la quedaste vos.

M: - ¿Quién te creés que sos para decirme mentirosa? ¡Vos rompiste mi cadenita y te quedaste tan tranquila! Sos una descuidada. Sólo te importan tus cosas. ¡Soy yo la que no te presta nada más de ahora en adelante!!

A: - ¡No quiero seguir hablando con vos!

M: - ¡Qué suerte, porque yo no quiero ni verte la cara!

.....

### Final 3

M: - ¡Hola! Te traje una de las revistas. La otra... no la encuentro.

A: - ¡Uyyy! ¿Y si es la que mi hermano necesita? ¿Qué te pasó?

M: - Me las llevé a la plaza el otro día y las estuve leyendo. Creí que había guardado las dos pero cuando en casa me fijé sólo tenía ésta...

A: - La verdad que me preocupa, no quiero tener una historia con mi hermano... Y además eran mis revistas favoritas...

M: - Bueno, ya sé lo que sentís. Algo así me pasó a mí con lo de la cadenita...

A: - Parece que no somos muy cuidadosas, ¿no?

M: - Quizás no deberíamos prestarnos más cosas...

A: - No, hay que cuidarlas mejor... y devolverlas en seguida y... ¿Cómo puedo hacer con mi hermano?

M: - Mmh, mirá, mi primo tiene todas las revistas que salieron en esa colección. Quizás le puedo pedir ésa y se la presto a tu hermano para que haga el trabajo, que fotocopie las historietas que necesite usar...

A: - O podríamos ir a un puesto de revistas viejas y ver si la conseguimos. A lo mejor es más barato que fotocopiar.

M: - Bueno, vayamos esta tarde. Después, si querés, podemos ir a andar en bici.

A: - Está bien.

.....

PROPÓSITO/S:

- ✓ comprender y practicar algunas herramientas comunicacionales
- ✓ expresar sentimientos y emociones de un modo asertivo

TIEMPO ESTIMADO: entre 30 y 40 minutos para cada parte (pueden realizarse en diferentes encuentros).

RECURSOS: lápiz y papel, ficha de trabajo para la cuarta parte

DESARROLLO:

### Primera parte

1. Comenzar recordando a los estudiantes que la resolución de un conflicto es un proceso principalmente comunicacional. Las principales herramientas de que disponemos para llevarlas adelante positivamente son, entonces, habilidades y técnicas para lograr una comunicación más eficaz.
2. Mencionar que, sin hacerlo explícito, tanto usted como muchos de ellos han estado poniendo en juego estas habilidades y técnicas durante el desarrollo de las diversas actividades. Recordar las ocasiones en que usted o alguno preguntó para aclarar lo que se estaba exponiendo, o las veces en que pidió a uno o dos de ellos que repitieran o resumieran sus comentarios, los de un compañero o las consignas de trabajo para asegurarse de haberse explicado bien y/o de que ellos hubieran comprendido, la atención con que en muchas ocasiones escucharon a los demás... Esas son las habilidades básicas que es necesario desarrollar para lograr una mejor comunicación con los demás:
  - la escucha activa, que implica también la utilización de las dos siguientes,
  - las preguntas,
  - el parafraseo,
  - formas positivas de expresar los propios sentimientos y/o emociones.
3. Explicar en qué consiste la **escucha activa**: un modo de escuchar a quien nos está hablando que muestra que estamos tratando de comprender qué dice y qué siente, desde su punto de vista (capacidad de empatía) sin que esto implique necesariamente acordar con lo que nos comunica. Implica:
  - demostrar que estamos atentos a través del contacto visual, la postura, los gestos y expresiones, el tono de voz,
  - evitar interrumpir permanentemente, dar consejos o juzgar
  - evitar girar el diálogo hacia las experiencias y opiniones propias.

---

<sup>15</sup> Para una descripción de las diferentes herramientas y técnicas que se abordarán, consultar el Documento N° 2 de esta serie: "Taller de difusión", pp. 32-36.

4. Pedir a los estudiantes que se reúnan en parejas (A y B) y dar la consigna de trabajo:

*Durante 5 minutos, uno de ustedes le contará al otro algo sobre sí mismo y el otro escuchará atentamente. Cuando yo lo indique, cambien de rol: quien escuchaba comience su relato y quien estuvo hablando trate de escuchar con atención.*

5. Durante la puesta en común:

- Pedir a quienes comenzaron hablando (A) que cuenten cómo se sintieron: si creen que fueron escuchados, comprendidos, etc.
- Solicitarles que describan qué hizo (B) que sustenta su sensación. Preguntar a (B) su opinión respecto de lo que dijo (A) y cómo se sintió mientras escuchaba.
- Repetirlo invirtiendo los roles.

### Segunda parte

1. Explicar en qué consiste el **parafraseo**: reproducir lo dicho por otro exponiendo los principales hechos y/o ideas y, cuando lo hay, tratando de reflejar el sentimiento o emoción expresada. Está relacionado con la escucha activa ya que al parafrasear lo que el otro expuso estamos tratando de verificar que hemos comprendido bien lo que hemos escuchado.
2. Reunidos en círculos de 6-8 integrantes, explicar que van a realizar un ejercicio que les permita practicar el parafraseo.

*Voy a leerles el relato breve de una situación a la que se enfrenta un chico o un joven. Deberán pensar en forma individual sobre la situación y explicar al resto qué debería hacer el protagonista y por qué.*

*Hablará uno por vez, sin ser interrumpido, comenzando por cualquier ubicación. A continuación, el compañero ubicado a su derecha, antes de exponer su opinión, deberá parafrasear lo que dijo el compañero anterior. Este debe, a su vez, aceptar o corregir el parafraseo escuchado.*

*Continúan del mismo modo hasta dar toda la vuelta: quien intervino primero cierra la actividad parafraseando al último de los compañeros que opinó.*

3. Pedir a uno o dos estudiantes que parafraseen lo dicho por usted al dar la consigna de trabajo para asegurar que todos han comprendido (*ahora sí utilice el término parafrasear*)
4. Lea el siguiente texto y, si es necesario, repita la lectura.

Martín estaba yendo a casa de un amigo cuando, al dar vuelta la esquina vio a dos chicos de su edad que estaban empujando e insultando a otro de menos edad. Se acercó y les dijo que no lo molestaran más. Los chicos lo encararon y le dijeron que mejor no se metiera o se iba a arrepentir. Martín sabe que si se va, es probable que terminen lastimando al más chico. Pero si se queda y lo defiende, puede terminar muy mal golpeado él mismo. ¿Qué debe hacer Martín y por qué?

5. Recorra los diferentes grupos para verificar que están practicando adecuadamente el parafraseo. Puede suceder que, ante la dificultad de resolver el dilema, se embarquen en una conversación colectiva sobre otras posibles soluciones; aclare entonces que deben ajustarse a decidir qué debe hacer Martín: seguir de largo o quedarse.
6. Coordinar la puesta en común relevando los comentarios sobre cómo resultó la actividad:
  - ¿Fue fácil o difícil? ¿Por qué?
  - En cada grupo, ¿estaban todos de acuerdo sobre lo que debería hacer Martín? Si en algún grupo no fue así, ¿qué sintieron los que debieron parafrasear una opinión con la que no estaban de acuerdo?, ¿pudieron lograrlo?
  - ¿Hay algún otro comentario que quieran hacer sobre esta experiencia?

### Tercera parte

1. Conversar con los alumnos sobre la importancia y utilidad de las **preguntas** para:
  - obtener información sobre la situación
  - conocer los intereses, necesidades, expectativas del otro
  - comprender cuáles son los sentimientos o emociones y cómo están influyendo en la situación
2. Explicar que una clasificación básica de las preguntas las divide en abiertas y cerradas. Las primeras son aquellas que no requieren una respuesta predeterminada y son útiles, entonces, para ampliar la información, explorar intereses y necesidades, sentimientos, etc. Por ejemplo: ¿cómo fue que sacaste esa conclusión?  
Las segundas presentan pocas opciones de respuesta y están condicionadas por la propia pregunta. Se utilizan principalmente para confirmar datos o aclarar información ya proporcionada. Por ejemplo: ¿Qué día ocurrió eso? o ¿fue antes o después de...?
3. Pedir a los alumnos que, en grupo, completen cada pregunta con por lo menos diez finales y una respuesta para uno de ellos:
  - *¿Podrías decir más acerca de....*
  - *¿Cómo creés vos que....*
  - *¿Qué sucedió cuando...*
4. Coordinar una puesta en común a partir de la lectura de las preguntas y las respuestas. Focalizar sobre la diversidad de información que se puede obtener a partir de una pregunta abierta.
5. Informar al grupo que la próxima actividad es un juego en el que hay que adivinar el personaje y pedirles que se separen en dos grupos.
6. Invitar a un/a alumno/a del primer grupo a que piense y elija un personaje conocido (histórico, de la actualidad). El resto del grupo deberá averiguar quién es el personaje elegido formulando solamente preguntas CERRADAS.
7. Repetir la actividad con el segundo grupo pero en este caso sólo podrán formular preguntas ABIERTAS para averiguar quién es el personaje elegido por el compañero/a.

#### Cuarta parte

1. Recuperar con los estudiantes lo ya trabajado en relación con los sentimientos y emociones y cómo influyen en el desarrollo de un conflicto.
2. Entregar a cada uno copia de la ficha de trabajo que figura a continuación y pedirles que resuelvan las consignas que allí se plantean.
3. Una vez que todos hayan finalizado, realizar una puesta en común a partir de las respuestas elaboradas en el primer punto.

Focalizar sobre la conveniencia, en muchas oportunidades, de hacer explícitos los sentimientos y/o emociones que produce el conflicto para que entonces puedan ser expresados y comprendidos por todos los involucrados, evitando así que el conflicto se intensifique y favoreciendo la posibilidad de abordar los otros aspectos del mismo con calma.

4. Sólo poner en común las respuestas al segundo punto si algunos estudiantes desean, voluntariamente, compartirlas con el grupo.

## COMUNICAR NUESTROS SENTIMIENTOS DURANTE UN CONFLICTO

1. A continuación se presenta el comienzo de dos diálogos posibles para una misma situación. Lee lo que dice Silvia, luego trata de ponerte en el lugar de Marcela y escribí su probable respuesta en cada una de las situaciones:

**A**

Silvia: - ¡¡Callate la boca!! ¡Siempre interrumpís con pavadas! ¡Sos una desubicada! ¿A quién le importa tu opinión?

Marcela: - .....

**B**

Silvia: - Mirá, Marcela, yo me siento incómoda cuando vos agregás cosas antes de que yo termine de hablar porque no puedo explicar bien mi opinión. Quisiera que esperes a que yo termine para dar la tuya.

Marcela: - .....

Cuando tratamos de aclarar algún problema o resolver un conflicto con otra persona, es más probable que escuche lo que queremos decirle si hablamos de nosotros, en primera persona, en lugar de culparla, acusarla, etc., porque:

- ✓ podemos equivocarnos: quizás tenga motivos, intenciones o interpretaciones distintas de las que nosotros estamos suponiendo.
- ✓ cuando acusamos o atribuimos a alguien ciertas intenciones, motivos, sentimientos, etc. desagradables, tratará de defenderse de la acusación en lugar de escuchar lo que queremos decirle (y lo mismo haríamos nosotros).

2. En un ejercicio anterior escribiste qué hacías y qué sentías en cada una de estas situaciones:

Alguien me empuja

Saludo a alguien y no me contesta

Alguien usa mis cosas sin pedírmelo

Me hacen un chiste que no me gusta

Un amigo/a no me invita a una salida en grupo

Alguien me acusa de algo que no hice

3. Trata de pensar como comunicarías tu sentimiento a la otra persona hablando de vos, en primera persona. Tus respuestas deberían incluir:

- ✓ tu sentimiento o estado de ánimo
- ✓ el comportamiento concreto de la otra persona
- ✓ la razón o el motivo (qué consecuencia tiene para vos su comportamiento)
- ✓ lo que necesitás o quisieras que haga para resolver esa cuestión.

### PROPÓSITO/S:

- ✓ comprender qué es la mediación y sus características
- ✓ identificar el rol y las principales funciones del mediador

TIEMPO ESTIMADO: 40 minutos.

### DESARROLLO:

1. Explicar a los alumnos que algunas veces las personas involucradas en un conflicto, a pesar de tener ganas de resolverlo, pueden llegar a situaciones en las que ya no es posible seguir discutiendo y analizándolo directamente entre ellos.

Que en esos casos, una de las posibilidades es recurrir a la mediación. La mediación es una negociación asistida, ayudada por una tercera persona.

Es un proceso en el cual esta tercera persona neutral, sin poder sobre las partes, las ayuda a alcanzar voluntariamente un acuerdo que ambas puedan aceptar. Y, en el caso de que no lleguen a un acuerdo, trata de contribuir a que las partes se comprendan y mejoren su relación.

La participación en una mediación es voluntaria, tanto para las partes como para el mediador. Es decir, las personas en conflicto deben querer realizar el intento sincero de resolverlo.

Lo que se trata durante la mediación es confidencial: lo que allí se hable no puede ser divulgados por las partes ni por el mediador.

Es un proceso cooperativa: como negociación asistida, las partes deben cooperar en la resolución de su conflicto.

Finalmente, da protagonismo a las partes ya que el acuerdo a través del cual se resuelva el conflicto depende exclusivamente de la voluntad de las partes, el mediador no está autorizado para imponerlo.

2. Preguntar a los alumnos con qué recursos creen que cuenta un mediador para cumplir bien ese papel de ayudar a dos personas en el proceso de abordar y tratar de resolver su conflicto. Si no surgen respuestas, destacar que la mediación es un proceso comunicacional y preguntar qué herramientas o habilidades comunicacionales pueden nombrar a partir de las actividades que se han estado desarrollando. Confirmar los aciertos y mencionar las que no hayan nombradas.
3. Proponga a los estudiantes que enumeren características de un buen mediador y dibuje en el pizarrón un cuadro de dos columnas como el siguiente, completando la primera frase de cada una si no aparecen sugerencias inmediatas:

**UN MEDIADOR ES...****UN MEDIADOR NO ES...**

Alguien que sabe escuchar

Alguien que te juzga

4. Explique a continuación que en la escuela van poner en marcha un proyecto de mediación entre pares estudiantes. Esto significa que algunos alumnos/as serán capacitados con mayor profundidad en las herramientas y técnicas comunicacionales que ya todos conocen y que, una vez hecho esto, podrán ayudar a aquellos compañeros que enfrenten situaciones interpersonales de conflicto a tratar de resolverlas del modo que les resulte más positivo.
5. Si está desarrollando esta actividad en uno de los cursos en los cuales se elegirán alumnos/as mediadores, explicar cómo será el procedimiento según lo acordado por los adultos de la escuela e invitar a los que deseen hacerlo a postularse como futuros mediadores.
6. Para ello, solicitarles que en una hoja con su nombre respondan lo más completamente que puedan estas dos preguntas:
  - **¿Por qué o para qué quiero ser mediador?**
  - **¿Por qué considero que lo podría hacer bien?**
7. Recoger las hojas de quienes se postulan e informar cómo sigue de aquí en más el proyecto:
  - si todos los postulados serán capacitados, informar cuándo comenzarán, etc.
  - si hay otras instancias antes de la selección final informar cuándo se realizarán y se conocerán los seleccionados.
8. Cerrar este ciclo de trabajo expresando aquellas cosas, situaciones, momentos que resultaron valiosos o gratificantes para usted y también, si las hay, las que quisiera mejorar para la próxima vez. Invitar a los estudiantes a realizar sus comentarios.

No olvide mencionar que la posibilidad de desarrollar buenas habilidades comunicacionales no depende tanto de las técnicas que puedan aprenderse como de la sincera disposición a emplearlas para mejorar nuestra relación con los otros y colaborar, juntos, para que la vida de cada cual "valga la pena de ser vivida". Se trata, en fin, de lograr ser "buena gente" en el sentido en que lo canta Joan Manuel Serrat o lo escribió Bertolt Brecht en un poema.

**Incluimos, a continuación, el poema de Brecht. Lo invitamos, si le parece valioso y lo desea, a compartirlo y comentarlo con los estudiantes.**

## CANCION DE LA BUENA GENTE

A la buena gente se la conoce  
en que resulta mejor  
cuando se la conoce. La buena gente  
invita a mejorarla, porque...  
¿qué es lo que a uno lo hace sensato?  
Escuchar  
y que le digan algo.

Pero, al mismo tiempo,  
mejoran al que los mira y a quien miran.  
No sólo porque nos ayudan  
a buscar sustento y claridad, sino, más aún,  
nos son útiles porque sabemos  
que viven y transforman el mundo.

Cuando se acude a ellos, siempre se los encuentra.  
Se acuerdan de la cara que tenían  
cuando los vimos por última vez.  
Por mucho que hayan cambiado  
(pues ellos son los que más cambian)  
resultan aún más reconocibles.

Son como una casa que ayudamos a construir:  
no nos obligan a vivir en ella,  
y en ocasiones no nos lo permiten.  
Siempre podemos ir a ellos, pero  
tenemos que elegir lo que llevemos.

Cometen errores y reímos,  
pues si ponen una piedra en lugar equivocado,  
vemos, al mirarla, el lugar verdadero.  
Nuestro interés se ganan cada día, lo mismo  
que se ganan su pan de cada día.  
Se interesan por algo  
que está fuera de ellos.

La buena gente nos preocupa...  
Parece que no pueden realizar nada solos:  
proponen soluciones que exigen aún más tareas.  
En momentos difíciles de barcos naufragando  
de pronto descubrimos fija en nosotros su mirada inmensa.

Aunque tal como somos no les gustamos,  
están de acuerdo, sin embargo, con nosotros.

**Bertolt Brecht (1947)**

# Actividades para el aula

Marta García Costoya

1a. edición

García Costoya, Marta.

Actividades para el aula – 1a. ed.

- Buenos Aires : Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de la Nación, 2005.

80 p. ; 21x17 cm.

ISBN

1. Resolución de Conflictos-EGB 3 y Polimodal. 2. Formación Ciudadana.

3. Mediación entre Pares. I. Título

CDD

Se permite la reproducción de todo o parte  
de este documento con expresa mención  
de la fuente y autores.