

# Recursos para dar un Taller de Resolución de Conflictos

## **TALLER DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

### 1.-PRESENTACIÓN.

- JUEGO: "El nombre que te pilló".
- Presentación del taller.

### 2.-DEFINICIÓN DE CONFLICTO.

- Encuesta entre los participantes.
- Hablar de que los conflictos son inevitables y necesarios. El objetivo no es eliminarlos o evitarlos sistemáticamente, sino saber encauzarlos. Hay que aclarar que tampoco hay que buscarlos, ni crear ocasiones de que se den. Lo importante es saber que para que haya crecimiento y maduración de las personas y grupos son necesarios los conflictos. Por ello hay que verlos de forma positiva, como ocasión de toma de conciencia y cambio a mejor. El objetivo es resolver los conflictos obteniendo mejoras para cada una de las partes. Pero esto no siempre es posible, ya que hay conflictos que no tienen solución inmediata. En este caso el objetivo no es la resolución, sino la regulación, que permite vivirlos de forma lo más constructiva posible.
- Dinámica: "Saltos". Diálogo.

## CONFLICTOS INTERPERSONALES.

### 3.-CONFLICTOS PERSONALES E INTERPERSONALES.

- Encuesta sobre conflictos personales y relacionados con el ámbito inmediato (familia, escuela, trabajo...) que afectan a l@s presentes. Vendría bien ir haciendo una lista en la pizarra o panel.
- Dinámica de grupos: "Silencio".
- Dinámica de grupos: "Salir del círculo"
- Diálogo sobre las dos dinámicas anteriores.

### 4.-DINÁMICAS PARALIZANTES EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

- Analizar los obstáculos que impiden que normalmente se haga una gestión madura de los conflictos: normas sociales, valores transmitidos en la educación, déficits educacionales, déficits de autoestima, sentimientos etc.
- Dinámica de grupos: "Fumadores". Diálogo.

### 5.-PROPUESTAS CONCRETAS DE REGULACIÓN.

- La comunicación asertiva. La importancia de sentarse y comunicarse desde los sentimientos, eludiendo los juicios. El saber los sentimientos provocados en la otra persona por mi actuación, me permite tomar conciencia de mis posibles equivocaciones, y acercarme a la otra persona desde un mayor descubrimiento de su realidad humana. Muchísimos conflictos se resuelven así de sencillamente. Lo único que hace falta es una buena dosis de honradez y sinceridad, por lo menos en una de las partes.
- Dinámica de grupos: "Los planetas". Diálogo.
- Texto: "Ver-juzgar-actuar". Presentación de una propuesta concreta para abordar conflictos importantes en el seno de un grupo.

## CONFLICTOS DE LA SOCIEDAD.

### 6.-LOS CONFLICTOS A NIVEL SOCIAL.

-Encuesta sobre los principales conflictos que se dan en la sociedad. También interesa escribirlos en pizarra o panel.

-Estudiar las causas de cada uno de esos conflictos y cómo se están intentando resolver por parte de los "poderes públicos".

-Hablar sobre cómo se resuelven los conflictos sociales en la sociedad: la ley del más fuerte, el dinero, el militarismo, la represión, el ejército (OTAN etc.), la policía, la cárcel, los medios de comunicación. De todas estas maneras los conflictos se intentan superar machacando a la parte más débil u ocultándoselos al resto de la sociedad, pero no se resuelven, y se generan nuevos conflictos cada vez peores (espiral de la violencia). Así, según pasa el tiempo, la sociedad es menos armónica y más conflictiva. El nivel de conflicto es cada vez más elevado y no hay posibilidades de regulación, ya que una solaparte se arroga la capacidad de resolución y la impone buscando únicamente la defensa de sus intereses.

-Dinámica de grupos: "Okupas". Diálogo

### 7.-UNA PROPUESTA: LA NO VIOLENCIA.

-A veces para solucionar los conflictos hay que provocar otros para poner a todas las partes en pie de igualdad. Poner ejemplos: Luther King, golpe de estado en Rusia, solidaridad danesa con los judíos etc.

-Se puede dejar de colaborar con las dinámicas negativas del sistema. Hay diversos grados. El objetivo es recuperar el protagonismo de las personas en la sociedad. No delegar poder de decisión. Autogestión y asamblearismo. Poner ejemplos de ámbitos cercanos. Aclarar que estas propuestas están planteadas en horizontes de tiempo muy amplios, pero que ya son concretables -y están concretadas- a pequeña escala (poner ejemplos). Para ello es preciso un proceso pedagógico. Formación de las personas y los grupos.

-Dinámica de grupos: "Fotos conflictivas" Diálogo.

### 8.-EVALUACIÓN.

### 9.-DESPEDIDA.

-Juego de distensión: "Que viene el ca cartero".

-Despedida y entrega de materiales.

Fuente: Colectivo Tortuga de Alicante.

## **RECURSOS PARA DAR EL TALLER**

### **- JUEGO DE PRESENTACIÓN: EL NOMBRE, QUE TE PILLO.**

Todo el grupo se coloca en círculo. Alguien se pone en el centro con un cartucho de papel, u objeto similar que no haga daño. Otra persona del círculo dice un nombre y ésta, a su vez, tiene que decir otro, antes de que la que está en el centro le de con el cartucho. Cuando alguien "es dado", antes de nombrara a otra, se cambia con la del centro, y ésta, al ocupar su posición, continúa el juego nombrando a alguien.

### **- DINÁMICA DE AUTOCONFIANZA: SALTOS.**

Al inicio del taller o charla, una a una se les pide a las participantes que realicen un salto de longitud, y que antes de saltar pongan una marca en la distancia que creen que van a alcanzar. Por lo común, lo normal es que todo el mundo rebase ampliamente esa marca. Esto nos sirve para explicar que tenemos poca confianza en nosotr@s mism@s y que somos capaces en general, y en todos los ámbitos de la vida, de llegar mucho más lejos y de dar más de sí de lo que imaginamos.

### **- DINÁMICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: SILENCIO.**

Se trata de un juego de roles sobre un conflicto en un aula. El escenario es una clase. El maestr@ llama al alumn@ a la pizarra para hacer un ejercicio o algo similar. El alumn@ no responde. A partir de ahí el juego continuará desde las consignas propias de cada rol. Después de unos 10 minutos se procede a la evaluación. Tras ésta se puede volver a repetir una o dos veces sólo con una pareja y el resto del grupo como observador, para intentar posibles soluciones u otras formas de enfrentar el conflicto.

**EVALUACIÓN:** ¿Cómo nos hemos sentido? ¿Sabes qué sentía la otra persona? ¿Cual es el/los conflicto/s? ¿Qué actitudes se han dado? Torbellino de ideas sobre posibles actitudes a adoptar. Selección de ellas.

#### **ROLES:**

**MAESTR@:** Llamas un alumno a la pizarra para que resuelva una división. Tus alumn@s nunca te han dado "problemas". En caso de que no salga a la primera, tendrás que esforzarte en que salga, o bien en que te responda de alguna manera, ya que tu situación es incómoda ante la clase.

ALUMN@: La noche anterior ha habido una fuerte disputa familiar en tu casa. La situación es muy tensa y sólo tienes ganas de llorar, pero no has tenido otro remedio que asistir a clase. Has oído tu nombre, pero sabes que si sales a la pizarra no podrás seguir aguantando las lágrimas. Sólo darás explicaciones si alguien sabe ser cercano, inspirarte confianza y llegar a tí.

#### **- DINÁMICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: SALIR DEL CÍRCULO.**

Se forma un círculo en el que tod@s l@s participantes, en pie, traban fuertemente sus brazos. Previamente se ha sacado del grupo una persona, o tantas como veces se quiera repetir la experiencia, a las que se aleja del grupo. La consigna que se les da es que una a una serán introducidas dentro del círculo, teniendo dos minutos para "escapar sea como sea".

A las personas que conforman el círculo se les explica que tienen que evitar las fugas "por todos los medios posibles", pero que llegado el caso en que una de las personas presas pide verbalmente que se le deje abandonar el círculo, éste se abrirá y se le dejará salir.

Posteriormente se procederá a la evaluación buscando determinar cual era el conflicto, cómo se han sentido las participantes, analizando los métodos empleados por cada parte y buscando correspondencias en la sociedad y en nuestra realidad cotidiana.

#### **- DINÁMICA DE GRUPOS (RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS):**

##### **LOS FUMADORES.**

Se trata de una reunión de la clase, el claustro, asociación de vecinos... Hay un orden del día un poco apretado.

La mitad que tiene los roles se sitúa en círculo en el centro. Aquellas personas que no tengan rol, decidirán por sí mismas qué papel adoptarán durante la reunión: fumadores o no fumadores. Después de 1-2 minutos de silencio para meterse cada cual en su rol comenzará la persona coordinadora con la reunión.

A partir de aquí cada persona jugará desde su rol. Las personas que observan toman nota de las posturas mantenidas, actitudes, nivel de comunicación...

Después de unos 15 minutos cambiamos los papeles y volvemos a repetir. Quienes estaban de observadoras hacen la reunión y viceversa.

Después de una primera evaluación podemos volver a repetir el juego una vez más para poner en práctica las cosas observadas en la evaluación y las soluciones propuestas.

En la evaluación se hablará de: ¿cómo nos hemos sentido?, ¿qué posturas se han dado?, ¿cual es el conflicto?, ¿cómo han afectado en él posturas o soluciones que se han ensayado en la reunión. Tormenta de ideas sobre posibles soluciones

ROLES:

COORDINADOR/A

Eres la persona encargada de COMENZAR Y MODERAR la reunión.

A.

Tienes verdadera adicción al tabaco. Necesitas AL MENOS FUMAR UN CIGARRO CADA DIEZ MINUTOS (no lo dices de entrada, ya se darán cuenta), en caso contrario te pones muy nervios@, tanto a nivel corporal como al hablar. No quieres molestar, pero la adicción y la ansiedad son superiores a tí.

B.

Eres un/a activ@ ecologista y naturista vegan@. Tienes mucha información sobre los efectos del tabaco y de cómo l@s no fumador@s (fumador@s pasiv@s) pueden tener incluso efectos peores, al aspirar el humo del ambiente, que l@s propi@s fumador@s. NO QUIERES QUE SE FUME en una sala cerrada y en presencia de no fumador@s. Tienes mucha iniciativa, y siempre PLANTEAS ESTO AL COMIENZO DE LAS REUNIONES.

C.

No fumas, por NO TE IMPORTA que otr@s lo hagan. Te gusta aprovechar cualquier oportunidad para hacer bromas y "reirte" del personal.

D.

Llevas varios días con una bronquitis fuerte, y NO PUEDES SOPORTAR EL HUMO DEL TABACO, NI, claro está, LAS CORRIENTES DE AIRE. Has hecho un gran esfuerzo viniendo a la reunión, dada su importancia.

E.

ESTÁS FUMANDO. Eres bastante indiferente, no defiendes tu postura, pero mientras que nadie te enfrente directamente y particularmente, aunque asientas a todo lo que se diga, continuarás fumando.

F.

Eres fumador/a, pero no te importa no fumar. Lo que NO estás dispuest@ a tolerar es que SE PIERDA MUCHO TIEMPO en estas cosas. El orden del día tiene puntos de mucha importancia y hay poco tiempo.

## **- DINÁMICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: LOS PLANETAS.**

Se divide a la gente en tres grupos iguales. Cada grupo son los habitantes de un planeta.

Se produce el encuentro entre los habitantes de los tres planetas. Se deja un tiempo prudencial hasta que se puede ver que el choque-conflicto no da más de sí y se les hace reunirse para tomar alguna decisión. A continuación se deja otros diez minutos para ver cómo actúan.

Una variante es que el/la animador/a proponga al final la celebración de una conferencia interplanetaria en la que se negocie un acuerdo beneficioso para todas las partes.

Al final es imprescindible realizar una evaluación partiendo de los sentimientos experimentados y comprobando las distintas actitudes y valores aflorados.

### **ROLES:**

#### **SÉCULAX-SECULORUM.**

- Sois muy religiosos/as.
- Vuestra sociedad es jerárquica.
- Tenéis un/a líder a quién debéis proteger a toda costa (elegidlo ahora).
- Vuestro saludo es una profunda reverencia.
- Padecéis una grave enfermedad que sólo podéis curar revolcándoos sobre el suelo del planeta Rurálix. (Incluido el/la líder).

#### **AFRODITANIA.**

- Vuestro máximo objetivo en la vida es ser felices y reproduciros.
- Tenéis un comportamiento sexual muy liberal.
- Para reproduciros sólo podéis aparearos con seres de otros planetas.
- Sois bastante individualistas.
- Vuestro saludo consiste en frotaros las narices con el otro.

#### **RURÁLIX.**

- En vuestro planeta vivís de la agricultura.
- Sólo recogéis la cosecha un día al año. Hoy es ese día
- No tenéis jefes. Para decidir algo os tenéis que poner tod@s de acuerdo.
- Sois pacifistas y no violent@s.
- Vuestro saludo es un abrazo.
- Marcáis la frontera de vuestro territorio para que seres de otros planetas puedan distinguirla (hacerlo ahora).
- Vuestro planeta es inexpugnable. Nadie de otro planeta puede entrar en él. -- Sólo pueden entrar el día de la cosecha.

## **- MÉTODO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: VER, JUZGAR Y ACTUAR.**

Este método se emplea para el crecimiento personal y grupal. Su empleo continuado en el tiempo proporciona a las personas y grupos que lo ponen en práctica una de las mejores formaciones que pueden darse. Esta trabaja desde el análisis de la realidad, los valores referenciales, y la puesta en acción de la praxis descubierta.

De este método, concebido para la formación y la revisión de la vida en grupo, extraemos una metodología que nos parece válida para analizar y tratar de regular/resolver aquellos conflictos que pudieran darse en el ámbito de una pequeña colectividad.

Los pasos de la metodología son los siguientes:

### **VER**

- 1.-Presentación a fondo del supuesto hecho conflictivo por una o varias partes afectadas.
- 2.-Aspectos a destacar como los más significativos del hecho (actitudes, experiencias, situaciones, claves...)
- 3.-Expresión de los sentimientos suscitados en cada una de las personas que componen cada parte, y si procede, en las personas observadoras (comunicación asertiva).
- 4.-Comparación con hechos similares del pasado o del presente.
- 5.-Consecuencias a todos los niveles que se están derivando del hecho.
- 6.-Causas que presumiblemente lo han provocado (personales, ambientales, estructurales etc.)

### **JUZGAR**

- 1.-¿Qué pensamos a nivel personal cada un@ sobre el hecho, sus causas y consecuencias? Referirlo a nuestros valores y contravalores personales.
- 2.-Feed Back. ¿Cómo ve cada persona del grupo a cada una de las personas o partes implicadas?
- 3.-¿Cómo valoran o actúan con respecto a hechos de este tipo otros grupos, movimientos etc. de nuestro entorno o la gente en general?
- 4.-Contrastar los elementos significativos del conflicto antes enunciados con los valores ideológicos de nuestro colectivo (nuestra tradición, bases ideológicas, nuestros valores ideológicos no escritos...)
- 5.-Valores colectivos nuestros que se potencian o deterioran en este conflicto.
- 6.-Aportar referencias concretas de personas, personajes o grupos que han actuado o dejado por escrito pautas con respecto a hechos y valores similares.
- 7.-La realidad nos interpela: ¿tenemos algún desafío que encajar?
- 8.-¿Cómo podemos ayudarnos mutuamente en esta crisis?

### **ACTUAR.**

- 1.-¿A qué acción concreta se compromete cada persona a partir de todo lo anterior en relación a los hechos expuestos?
- 2.-¿Qué actitud personal estoy dispuest@ a ir trabajando?
- 3.-¿Qué medios concretos va a emplear cada cual para desarrollar los compromisos contraídos?

4.-¿Es posible establecer compromisos concretos de carácter grupal? ¿Está el grupo dispuesto a hacerlo? ¿Qué compromisos son esos y qué medios se acuerdan para ponerlos en práctica?

5.-¿Cual es el plazo para desarrollar los compromisos personales y grupales? ¿Qué fecha se fija para evaluar el cumplimiento de los mismos?

### **- DINÁMICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: OKUPAS.**

Es un juego de simulación con el objetivo de analizar lo que sucede cuando un pueblo trabajador es invadido por otro grupo agresivo.

#### **PARTICIPANTES:**

Participar 30 personas, a partir de 13 años. 20 de ellas conforman el pueblo americano, 10 forman la cultura europea y 4 observan lo que sucede sin conocer las reglas. Son pues 3 grupos de participantes. Además hacen falta 2 personas animadoras.

#### **MATERIAL:**

20 folios, 3 tijeras, 3 reglas, 3 lápices y un cartel de 30 cm. de lado en el que hay dibujados un círculo de 5 cm. de diámetro, un triángulo equilátero de 3 cm. de lado y un rectángulo de 2 por 4 cm. También hacen falta 3 salas en las que cada subgrupo aprende sus normas de juego, prepara el trabajo y toma conciencia de su papel.

#### **DINÁMICA:**

1.-Se reparte el material a las personas del pueblo americano de la siguiente manera:

- 7 personas no tienen nada.
- 7 personas tienen solamente un folio.
- 1 persona tiene un folio y un lápiz.
- 1 persona tiene un folio y unas tijeras.
- 1 persona tiene dos folios y una regla.
- 1 persona tiene dos folios y unas tijeras.
- 1 persona tiene tres folios, unas tijeras, una regla y un lápiz.
- 1 persona tiene cuatro folios, regla y lápiz.

Los jugador@s puede prestarse material, negociar, cambiar, vender o comprar. Pasados unos minutos de actividad se les dice que el círculo vale 10 E, el triángulo equilátero 5 y el rectángulo 1.

2.-Cada uno de los tres grupos se enteran de las normas que deben cumplir cuando se han ido a salas diferentes.

3.-El pueblo americano trabaja unos minutos para conseguir riqueza.



4.-El monitor da la señal de invasión al pueblo europeo.

5.-Terminada la invasión se contabilizan las siete personas que han conseguido más riqueza. Se les entrega el poder. Se reúnen. Establecen unas normas que dictan y se llevan a la práctica.

6.-Las personas animadoras juzgarán hasta dónde dejan llegar en vista del desarrollo de los objetivos.

7.-Se termina evaluando todo lo sucedido (muy importante aquí la aportación de las personas observadoras), lo aprendido, lo divertido y lo sufrido. Aplicaciones a la vida real, consecuencias prácticas que se derivan de todo ello, y tormenta de ideas de posibles vías de solución.

8.-Es importante acabar con algún juego de distensión que lime las asperezas que se hayan producido a lo largo de la dinámica.

ROLES:

NORMAS DEL PUEBLO AMERICANO.

Se os va a dar material para que creéis riqueza. Podéis sentaros como queráis. Crear riqueza significa hacer figuras geométricas con el papel de los folios que se os van a dar, con ayuda de tijeras, regla y lápiz. Las figuras han de estar perfectamente recortadas con las medidas del cartel. Podéis, si queréis, prestaros material, negociar, cambiar, vender y comprar. Las siete personas que tengan más riqueza acumulada cuando la persona animadora dé la señal, serán las personas que manden sobre el grupo a su voluntad a partir de ese momento.

NORMAS DEL PUEBLO EUROPEO.

Vuestro pueblo está muy desarrollado, por eso no necesitáis trabajar. Que trabajen los demás. Vuestra función en la sociedad es promover el progreso, y por ello vais a coger toda la riqueza de la "cultura americana", se la vais a robar. Las siete personas que más riqueza tengan van a tener el poder para dar las normas que quieran a partir de ese momento. Así que ya sabéis, vamos a entrar con fuerza y vamos a robar toda la riqueza que podamos para poder construir luego una sociedad mucho mejor. Podéis actuar con violencia si lo necesitáis.

## **- DINÁMICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: FOTOS CONFLICTIVAS.**

Consiste en buscar soluciones a una situación de conflicto planteada. No se trata de llegar a una solución concreta aceptada por el grupo, aunque esta pueda darse.

Se dialoga sobre fotos, carteles, cuadros, diapositivas etc. que muestran situaciones de conflicto.

Se divide el grupo en subgrupos de 3 a 5 participantes. En un lugar bien visible se sitúa la foto de la situación conflictiva. Cada grupo debatirá durante un tiempo y luego representará haciendo teatrillo, ante el resto, las posibles soluciones que darían las personas retratadas en la imagen al conflicto en cuestión. Luego expondrán al grupo de forma razonada su decisión. Cada grupo puede centrarse en uno de los actores que participan en el conflicto.

La evaluación puede hacerse contrastando las diferentes situaciones representadas por cada grupo con la realidad, discutiendo por qué se ha elegido esa y no otra y dialogando sobre las más convenientes.

## **- JUEGO DE DISTENSIÓN: !QUE VIENE EL CARTERO!**

Tod@s sentad@s en sillas, en círculo, una persona, de pie, en el centro, es la que paga, es el cartero. El cartero dirigiéndose a la gente del círculo dice: "una, dos y tres", y entonces todas las personas sentadas a voz en grito, o según los tonos que haya demandado el cartero gritan a la vez: !!que viene el cartero!!

Ante lo cual el cartero dice: "Traigo una carta para todas aquellas personas que..." y se pueden decir cosas que afecten a vari@s de l@s presentes (que lleven gafas, que les guste el color amarillo...)

En ese momento todas las personas que cumplan el requisito expresado por el cartero, deberán cambiar de sitio, momento que aprovechará éste para sentarse. La persona que quede en pie será el nuevo cartero.