

En la casa del trueno

Encuentros para el diálogo intercultural entre el pueblo Barí y las comunidades de Ascamcat, Asociación Campesina del Catatumbo, Norte de Santander

–Herramientas para su desarrollo–

Comunicación
Comunidad
Adaptación
Respeto
Realidad
motivación
Existencia
Confianza
Líderes
Fortaleza
valoración
Asumir Agradecimiento
Conexión intercultural
Estrategias Responsabilidad Aceptación

Profundidad
Credibilidad
Territorio

Liderazgo
Proceso
Resultado
Diálogo
Compartir
Comprensión



En la casa del trueno

Encuentros para el diálogo intercultural entre el pueblo Bari y las comunidades de Ascamcat,
Asociación Campesina del Catatumbo, Norte de Santander
–Herramientas para su desarrollo–

Publicado por:

Gobernación Norte de Santander
Av. 5 entre calles 13 y 14, Esquina.
Cúcuta, Colombia

Silvano Serrano Guerrero
Gobernador de Norte de Santander

Juan Felipe Corzo Álvarez
Secretario de Gobierno Departamental

Pepe Ruiz Paredes
Secretario de Desarrollo Social Departamental

Con la cooperación de

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Programa de Apoyo a la Construcción de Paz en Colombia
(ProPaz)
Cra. 24 #39A-41 Parkway
Bogotá D.C., Colombia.

Anja Heuft
Coordinadora General del Programa ProPaz

María Claudia Linares
Coordinadora Regional del Programa

Asesoría técnica

Componente de Construcción de Paz con Enfoque Territorial del
Programa ProPaz, ejecutado por:
Consorcio Como-Berghof
c/a Como Consult GmbH
Winterstraße 4-8
D-22765 Hamburgo, Alemania.

Sebastian Jung
Representante del Consorcio, Como Consult GmbH
www.como-consult.de

Barbara Unger
**Directora de Programa América Latina, Berghof Foundation
Operations GmbH**
www.berghof-foundation.org

Andrés Home
Coordinador del Componente, Consorcio Como-Berghof

José Miguel Abad
Asesor Nacional, Consorcio Como-Berghof

Texto

Raúl Aramayo

Edición y coordinación editorial

Sandra Botero Ortiz

Diseño y diagramación

Mónica Cárdenas Vera

Fotografías

Ismael Caicedo y Archivo Giz-ProPaz

Versión digital a la fecha de la publicación

http://www.nortedesantander.gov.co/Portals/0/EnlaCasadelTrueno_c.pdf

Este documento es un resumen centrado en los resultados de la sistematización de la experiencia de acompañamiento al diálogo intercultural entre el pueblo Bari y las comunidades campesinas de Ascamcat, en Norte de Santander. Las ideas vertidas en el texto son responsabilidad de la autoría. No comprometen la línea institucional de la GIZ.

Colombia, 2020

Índice

08 Introducción

11 1. Propósito de la Sistematización

12 2. Descripción de la Experiencia

12 Análisis del escenario de entrada

20 Las hipótesis de cambio y el trazo inicial del proceso

24 Detalle de los espacios

25 3. Resumen de Principales Impactos del Proceso

30 4. Aprendizajes y Recomendaciones

30 **Aprendizaje 1:** Ampliar la perspectiva sobre el significado de ‘diálogo intercultural’.

33 **Aprendizaje 2:** Movilizar el ciclo del aprendizaje sociopolítico en los territorios y conectar los procesos de diálogo intercultural con la gestión pública.

35 **Aprendizaje 3:** Diferenciar las estrategias metodológicas según las nuevas dimensiones que supone el diálogo intercultural

37 5. Herramientas para Practicantes en Espacios de Diálogo Intercultural

El diálogo intercultural en el enfoque integral

46 5.1 Herramientas para dinamizar el cuadrante individual interior

46 ¿Cómo interpreto el conflicto?

48 Mis percepciones en el conflicto

50 Cómo conocerme y conocerte

53 Aprendiendo a suprimir y reemplazar experiencias negativas

55 Mi nombre es...

58 La historia de vida

60 5.2 Herramientas para dinamizar el cuadrante individual exterior

60 Lenguaje asertivo

61 Aprendiendo a expresarme

63 El rumor

66 5.3. Herramientas para dinamizar el cuadrante colectivo interior

- 66** Amigo/enemigo
- 68** Biografías ajenas
- 70** Sillas competitivas y sillas cooperativas
- 72** ¿Por qué estás aquí?
- 74** Diablos y ángeles
- 76** ¿Quién es quién?
- 79** Los lentes culturales
- 81** Todo depende
- 83** Pinta la cultura

86 5.4 Herramientas para dinamizar el cuadrante colectivo exterior

- 86** Telaraña
- 87** Mi aprendizaje sobre el conflicto
- 90** Círculos concéntricos
- 92** El debate
- 94** Confía en mí
- 96** La foto y la película
- 99** ¿De dónde vengo?
- 101** ¿De qué lugar te pones?
- 104** La historia regional
- 105** Análisis de experiencias propias
- 106** Representación del bien común
- 108** Diálogo de cosmovisiones
- 110** Creando sintonía grupal
- 111** ¿Cómo observar a través de los ojos de otra persona?

116 Referencias Bibliográficas

Índice

de
esquemas,
gráficos
y tablas

- 13 1. Narrativas sobre el contexto del conflicto
- 14 2. Análisis por cuadrantes
- 17 3. Relaciones entre fuerzas motrices
- 19 4. Ciclos de retroalimentación
- 21 5. Orientaciones del proceso
- 23 6. Descripción de los encuentros
- 24 7. Arquitectura de los encuentros
- 31 8. Aprendizajes 1.1
- 32 9. Aprendizajes 1.2
- 33 10. Aprendizajes 2
- 35 11. Aprendizajes 3
- 39 12. Cuadrantes de análisis integral
- 41 13. Dimensiones del diálogo intercultural según cuadrantes
- 44 14. Propósitos del diálogo intercultural según cuadrantes

Por el río Catatumbo se
viaja en canoa hasta las
comunidades Barí.



Abreviaciones

Anzorc Asociación Nacional de Zonas de Reserva Campesina

Ascamcat Asociación Campesina del Catatumbo

GIZ GmbH Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Cooperación alemana para el desarrollo)

ONIC Organización Nacional Indígena de Colombia

Introducción

Amanecer en el resguardo
indígena Motilón-Barí.

Como parte de la asesoría a la Gobernación de Norte de Santander, del componente 'Construcción de Paz con Enfoque Territorial', C1, del 'Programa de Apoyo a la Construcción de la Paz en Colombia', ProPaz, de la GIZ GmbH, implementado por el Consorcio Como-Berghof, se desarrolló una ruta metodológica para abordar conflictividades interculturales en el Catatumbo, región colombiana conocida como 'La casa del trueno', por la alta ocurrencia de tormentas eléctricas en su cielo.

La ruta fue elaborada con instituciones nacionales y departamentales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, y con el pueblo Barí, organizado en la Asociación de Autoridades Tradicionales del Pueblo Barí Ñatubaiyibari, y el Cabildo del Resguardo Catalaura, más la Asociación Campesina del Catatumbo, Ascamcat. En el Catatumbo, indígenas y campesinos colonos han tenido conflictividades históricas por causas que se han transformado a lo largo del tiempo, basadas en la tierra y el territorio; entendiendo este último como la cultura, idiosincrasia, costumbres, arraigo, lo cual ha configurado allí un conflicto de carácter multidimensional.

Se estableció un marco conceptual para el diseño de la ruta, y la facilitación e implementación de procesos de diálogo como herramienta para abordar las conflictividades sociales interculturales.

Para aplicar los elementos de la ruta diseñada y atendiendo la solicitud del pueblo Barí y de las comunidades agremiadas en la 'Asociación Campesina del Catatumbo', Ascamcat, se acordó: 1) Realizar tres encuentros de diálogo, con la finalidad de elaborar una estrategia conjunta para impulsar la implementación de la mesa consultiva entre el pueblo Barí y las comunidades campesinas de Ascamcat, que tiene como objetivo formular medidas de desarrollo alternativo para los territorios que simultáneamente ocupan el pueblo Barí y las comunidades campesinas, en el marco de lo ordenado

do por la Corte Constitucional en Sentencia T-052/17.2) Profundizar en el proceso de diálogo intercultural entre ambas comunidades, que llevan años de relacionamientos.

La sistematización de los tres encuentros, que incluye sus fases de preparación y posterior evaluación, se presenta en la primera parte de este documento, en donde se describe de qué manera se diseñó e implementó la experiencia, y cuál fue la valoración que hicieron las personas participantes sobre su desarrollo.

En segundo lugar, se extraen aprendizajes y recomendaciones dirigidas a la continuidad de este proceso, que fue iniciado por otros actores institucionales y practicantes de acciones de mediación, conocidos como practicantes de diálogo; incluidas las propias organizaciones participantes.

Por último, se recopilaron las herramientas que se usaron en diferentes momentos de los encuentros, con el fin de compendiar un material que complemente eficazmente la ruta para el abordaje dialógico de las conflictividades interculturales en el Catatumbo; ruta que quizás pueda transferirse a otros contextos.

La sistematización está dirigida fundamentalmente a personas que participan, con diferentes roles, en espacios de diálogo intercultural. Esperamos que los aprendizajes resulten especialmente útiles para decisores/as políticos/as de los gobiernos territoriales y del nacional, interesados/as en formular políticas públicas para la gestión de la conflictividad social a través del diálogo multiactor.

1. Propósito de la sistematización

El punto de partida de esta sistematización es la validación de la ruta conceptual y metodológica propuesta por la Gobernación de Norte de Santander para la continuidad del proceso de diálogo intercultural entre el pueblo Barí y la Asociación Campesina del Catatumbo, Ascamcat, con los siguientes propósitos:

1. Recuperar la lógica del proceso y extraer los aprendizajes de tres encuentros de diálogo. Durante éstos, documentar las actividades desarrolladas y sus impactos en la calidad y avances del proceso de diálogo con el pueblo Barí y Ascamcat.
2. Desarrollar reflexiones teóricas y metodológicas que amplíen la comprensión del diálogo en contextos interculturales.

La biodiversidad y belleza del Catatumbo son mundialmente reconocidas.



2. Descripción de la experiencia

Análisis del escenario de entrada

Uno de los pasos claves para diseñar un proceso es el análisis previo del contexto. Este momento definió las características y orientaciones centrales del trabajo.

- En una reunión de arranque con el grupo promotor del diálogo, integrado por representantes de Ñatubaiyibari, del Cabildo del resguardo Catalaura, y representantes de la Asociación Campesina del Catatumbo (Ascamcat), con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), se identificaron los principales rasgos y contenidos de las narrativas a la fecha sobre su conflicto histórico. Éstos permitieron comprender las



Presentación de la propuesta de asesoría de GIZ-ProPaz al espacio de diálogo entre representantes del pueblo Barí y de Ascamcat.

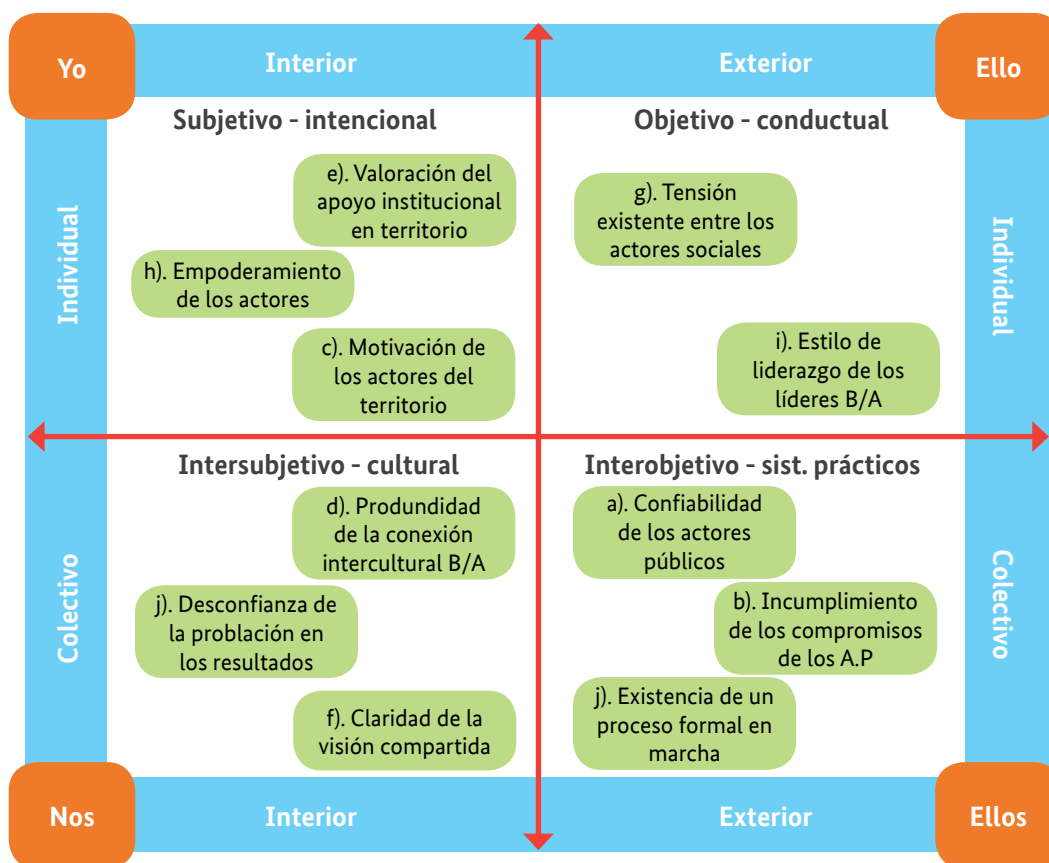


1. Narrativas sobre el contexto del conflicto

dimensiones intersubjetivas que podrían modelar la dinámica interna de los tres talleres previstos. Las narrativas reflejaban desconfianza y escepticismo con respecto a los resultados del proceso.

- Con la finalidad de aclarar aún más el contexto, y siguiendo un marco integral que propuso cuatro dimensiones de análisis,¹ se identificaron las bases en las que se podría cimentar el diseño metodológico; a estas bases les llamamos ‘fuerzas motrices’.

¹ Ver capítulo 5.



2. Análisis por cuadrantes

Dichas fuerzas motrices configuraron un escenario con estas características:

Dimensiones	Fuerzas Motrices	Descripción
Dimensión individual interior.	Valoración del apoyo institucional en el territorio.	Experiencias previas generaron confianza en las entidades de cooperación que han apoyado al pueblo Barí y a la Asociación de Campesinos del Catatumbo. Las personas participantes valoran positivamente la interacción con estas instituciones.
	Grado de empoderamiento de los actores.	Los líderes y lideresas de ambas organizaciones seleccionaron a las personas participantes reconociendo su capacidad de ampliar la resonancia del proceso. El grado de empoderamiento de las y los actores fue desde el inicio muy adecuado.
	Motivación de los actores sociales del territorio.	La implementación de la sentencia T-052/17 es uno de los temas más relevantes para los actores. La motivación que tienen para el proceso es alta, aun cuando dudan de los resultados.
Dimensión individual exterior.	Tensión existente entre los actores sociales del territorio.	La historia de desencuentros y polarización entre las dos organizaciones se manifiesta en su relacionamiento. Hay tensión latente.
	Estilo de liderazgo en las organizaciones (pueblo Barí y Ascamcat).	Tienen un tipo de liderazgo muy favorecedor al diálogo. Esta es una base altamente relevante para el proceso.
Dimensión colectiva interior.	Desconfianza de la población en los resultados.	Muy alta. Por esa razón, el grupo promotor decidió de manera unánime no incorporar en el proceso a ningún actor público, haciendo de estos tres talleres un proceso interno.

Dimensiones	Fuerzas Motrices	Descripción
	Profundidad de la conexión intercultural Barí-Ascamcat.	Si bien algunas personas de las organizaciones hicieron parte de los procesos previos, es evidente que las experiencias anteriores solo abarcaron la mediación cultural sin incidir en el diálogo mismo. No es muy clara la conexión intercultural entre estos dos colectivos.
	Claridad de la visión compartida.	Muy basada en lo coyuntural.
	Confianza en los actores públicos.	Es el aspecto más crítico. Ninguna de las organizaciones cree en los actores públicos y estos tampoco procuran hacerse creíbles, lo cual complica la situación.
Dimensión colectiva exterior.	Incumplimiento de los compromisos por parte de los actores públicos.	Este es otro aspecto crítico. El incumplimiento de acuerdos es una constante.
	Proceso formal de desacato en marcha.	Existe un proceso formal de desacato impulsado por actores sociales, no solo por el cumplimiento de la sentencia por parte del Gobierno nacional, sino relacionado con sentar otra jurisprudencia sobre el tema.

Si bien lo anterior mostraba una representación del estado de las cosas al inicio de los encuentros, en su momento no resultaba muy útil para el diseño, dado que un proceso es sobre todo el despliegue de acciones en un contexto dinámico. Necesitábamos convertir ‘la fotografía’ en una ‘película’. Para ello, graficamos las relaciones directas entre las diferentes fuerzas motrices, y esto nos permitió notar las configuraciones que podrían presentarse:



3. Relaciones entre fuerzas motrices

Con la ayuda de este gráfico, empezamos a notar fuertes ciclos de retroalimentación entre ciertas fuerzas motrices; por ejemplo:

- La desconfianza de la población en los resultados del proceso debilitan la conexión intercultural entre el pueblo Barí y y Ascamcat, y esto influye directamente en la claridad de la visión compartida que necesitan construir.
- La valoración positiva del apoyo institucional en el territorio constituye un factor clave para disminuir la tensión existente entre los actores sociales, y fortalece el estilo de liderazgo del pueblo Barí y de Ascamcat.
- Lo anterior influye positivamente en la motivación de las y los actores del territorio, lo cual redundará en su empoderamiento. Este hecho aumenta la confianza de la población en los resultados.

Estos ciclos de retroalimentación se muestran en el siguiente gráfico:

La riqueza de la naturaleza del resguardo indígena Motilón-Barí ha sido el entorno de la tenacidad de una cultura que resiste.





4. Ciclos de retroalimentación

Se pudieron identificar las siguientes fuerzas motrices como las de mayor capacidad para movilizar cambios en el sistema:

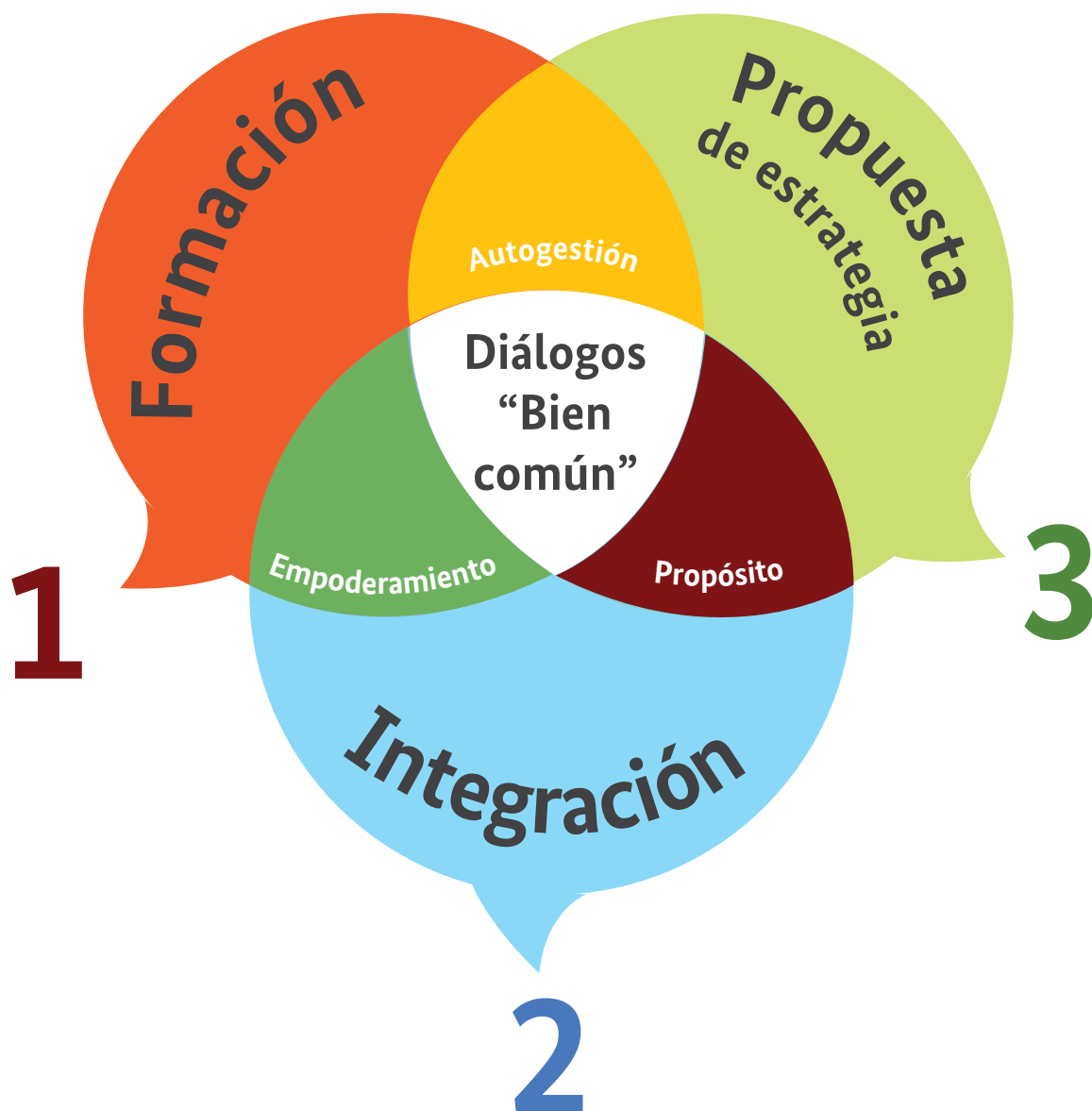
- La claridad de la visión compartida.
- La profundidad de la conexión cultural.
- El estilo de liderazgo.
- La existencia de un proceso formal en marcha.

Las hipótesis de cambio y el trazo inicial del proceso

Se configuraron los siguientes propósitos orientadores para el proceso:

- **Propósito 1:** Asegurar la participación activa, para concretar la elaboración de un documento con las principales estrategias para impulsar la implementación de la sentencia T-052/17.
- **Propósito 2:** Mediante la promoción del diálogo intercultural, profundizar la densidad de la integración entre las dos organizaciones sociales.
- **Propósito 3:** Desarrollar un proceso reflexivo y transformador, para potenciar el estilo de liderazgo de las personas participantes en el proceso.

Los propósitos se organizaron en torno a los siguientes componentes:



5. Orientaciones del proceso

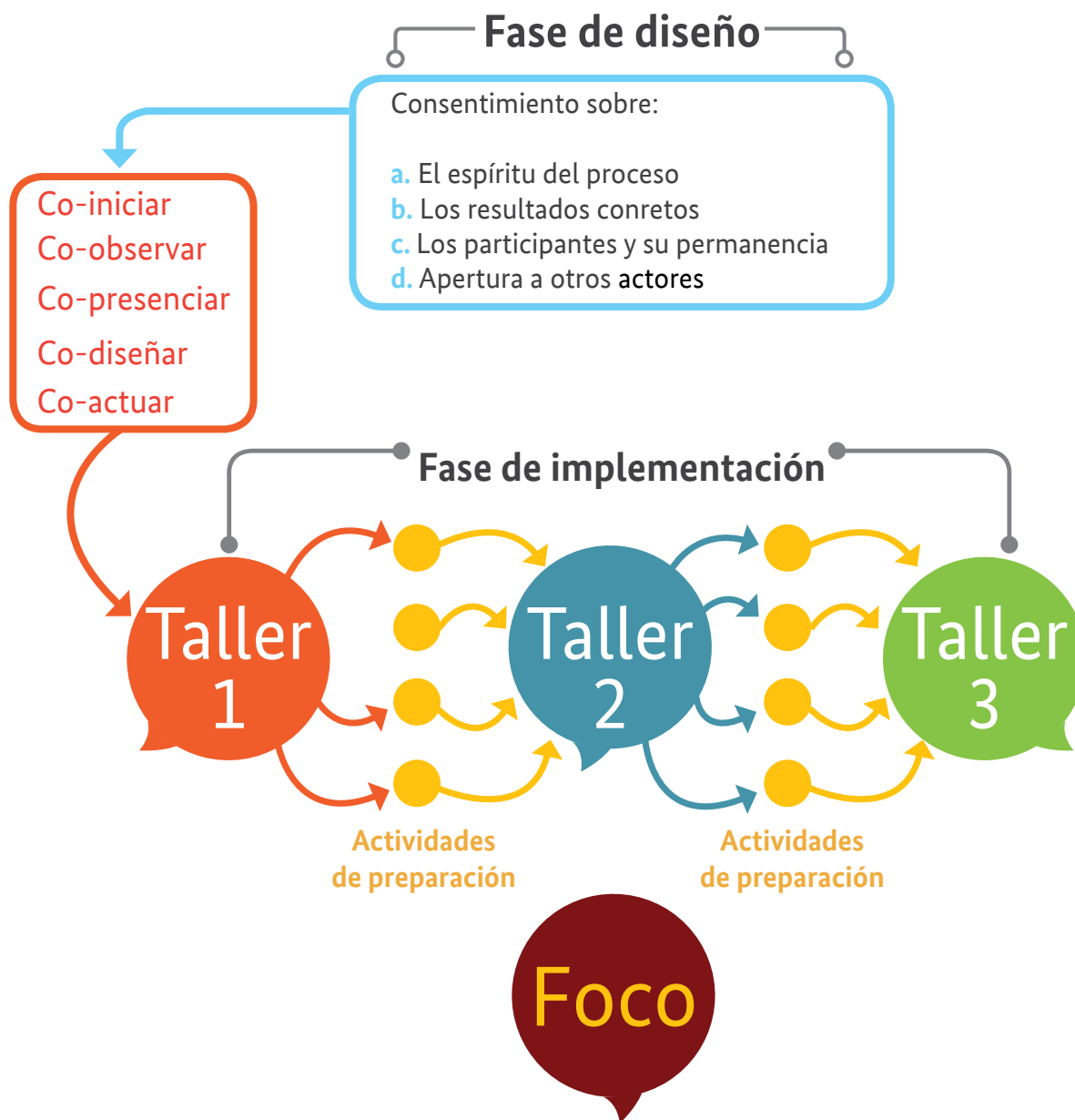
El proceso se estructuró en los siguientes tres componentes para los tres encuentros:

- **Formación de participantes:** Permitió consolidar y profundizar el estilo de liderazgo existente.
- **Integración de las organizaciones:** Favoreció la conexión intercultural y la densidad social en el territorio.
- **Elaboración de una propuesta de estrategia para la implementación de la sentencia T-052/17:** Dotó al proceso de un referente escrito que sirvió como soporte demostrativo en el contexto institucional.

El trazo general del proceso y la secuencia de actividades para lograr los propósitos establecidos se definieron así:

En Tibú, Norte de Santander:
primer encuentro del diálogo
Barí y Ascamcat.

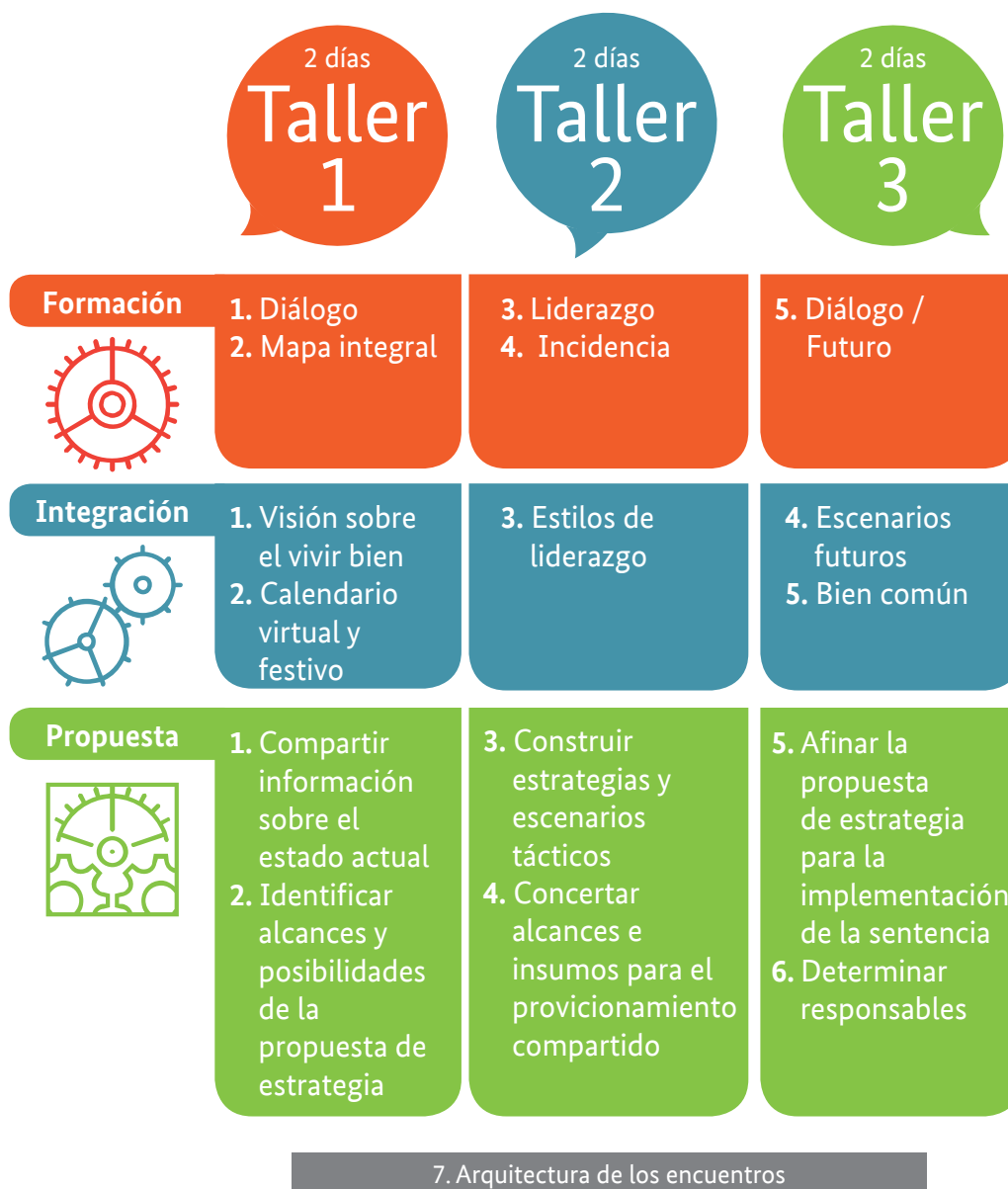




“Elaborar una estrategia para impulsar y hacer efectiva la implementación de la sentencia T-052/17”

Detalle de los espacios

En términos de proceso, los tres espacios se diseñaron bajo la siguiente arquitectura:



El detalle de los resultados y diseño más específico de cada uno de estos espacios quedó registrado en la documentación de los talleres.

3. Resumen de los principales impactos del proceso

Si bien se logró el propósito principal de elaborar participativamente una propuesta de estrategia de apoyo a la implementación de la sentencia T-052/17, en el taller de validación de los resultados de la sistematización se identificó otro conjunto de aspectos que complementaron el panorama de resultados obtenidos:

¿Qué fue lo diferente del proceso? Las personas participantes señalaron como las diferencias más significativas:

- La metodología, que se enfocó en el ser y la vida y no solo en lograr acuerdos.
- El descubrimiento de las dimensiones místicas e interiores de cada una de las culturas.
- El acompañamiento de garantes del proceso y los resultados.
- El foco en la generación de capacidades a partir de reflexiones de la práctica.
- Los ejercicios simbólicos.
- El lenguaje más cercano al entendimiento de los actores.
- La energía que se movió en cada encuentro.
- La combinación de integración, capacitación y elaboración de propuestas.



¿Qué fue lo diferente?

Los diferentes pensamientos y visiones de cada actor.	La visibilización del proceso ante la administración municipal y departamental.	Acercamiento. Diálogo multiactor. Entendimiento.
Escucha para integrar.	Garantes y acompañantes en el proceso.	La metodología para llegar a consensos.
<ul style="list-style-type: none"> Compromiso. Disciplina. 	Articulación y acompañamiento entre comunidad-institución.	Diseño y abordaje integral del diálogo: inspiración, desempeño, integración, herramientas.
Las dinámicas de la participación en política.		El objeto del cómo abordar las temáticas de fondo.
Participación activa de los actores.	Apropiación conjunta del proceso de gestión de la sentencia T-052/17.	Diálogo de palabra y escrito.
La relación entre campesinos-diálogo.		Los factores. La mística. las metodologías.
El repensar. El repositionar.	Diversidad y madurez. Dirigentes-grupos.	El diseño de exploración es algo diferente a como se han abordado otras construcciones de rutas. Lo veo más propio.
El valor de ATUNCA.	Nos unió confianza y diálogo. La forma de pensar diferente.	Calendario festivo.
Iniciativa de los actores.	El cambio de pensar de algunos líderes.	Proceso de diálogo diferente a otros en donde he estado, pues entre B/A se ve que se dialogó celebrando la vida, como una fiesta donde se encontraron el uno al otro y se conectaron como familias sin fronteras.

¿Cuáles son los cambios más importantes del proceso? Las personas participantes señalaron:



¿Qué fue lo que cambió? (Cambios evidentes)

Personal	Organizacional	Relación con la institucionalidad			
Comunidad: • Diálogo. • Confianza. • Ceder intereses. • Buscar alternativas de solución.	Personal: Conocernos y formarnos como líderes para la práctica: • liderar • dialogar.	• Gestión a diferentes organizaciones. • Todo debe quedar por escrito.	Nuevas formas de articulación y la elaboración de propuestas.	No es mucho lo que hemos avanzado.	
Personal: • Actitud. • Modo de pensar.	• Miedo - nervios. • La forma de pensar y relacionarse con otros.	• Acercamiento. • Relacionamiento institucional.	Fortalecimiento organizativo.	Fe con respeto. Todo con documentación por escrito. Abierto.	
Aprendizaje. Conocimiento.	Aumentó la confianza entre las partes.	Liderazgo, convencimiento.	Empoderamiento del territorio.	Estrategia de relacionamiento con base en el diálogo.	
La forma de aceptar nuevas ideas y también conocimientos.	Mejoraron las relaciones, superando prejuicios.	Se definió un horizonte común, unificando posturas.	Diálogo entre partes. Acercamiento BARI-instituciones.	Visibilización.	Aún se vive una latente expectativa en mejorar las relaciones de la concertación.
Formación y pedagogía.	He aprendido a escuchar al otro y nuevas metodologías de trabajo.	Construcción colectiva de un plan de acción.	Fortalecimiento de los espacios de concertación.	No mucho, pero con expectativas.	
Nuevos conocimientos.	Personal: • La confianza entre ASCAMCAT-BARÍ. • La metodología aplicada.	Visión compartida del territorio.		El reconocimiento al pueblo BARÍ frente al territorio.	

A nivel personal	A nivel organizacional	En torno a la relación institucional
<ul style="list-style-type: none"> •Cambió la forma de pensar y relacionarme con otros/as. •Los nervios y miedo al encontrarme con el otro/a. •Aumentó la confianza entre las partes. •La capacidad de escuchar al otro/a. •Ceder los intereses propios. •Se superaron prejuicios. 	<ul style="list-style-type: none"> •Se conocen nuevas formas de elaborar propuestas. •Hay mayor convencimiento y empoderamiento del liderazgo de las comunidades. •Se definió un horizonte compartido. •Se tiene un plan de acción concreto. 	<ul style="list-style-type: none"> •Los avances y cambios no son relevantes. •Mayor visibilización. •Existen las bases para un relacionamiento a partir del diálogo.

¿De todo lo que pasó, qué quisieran compartir con otros/as como exitoso? Las personas participantes señalaron:

Actores	Qué compartir	Con quién
Pueblo Barí.	Nuestra cultura y el plan estratégico.	Actores sociales, instituciones, Gobierno nacional.
	Documento final.	GIZ, gobiernos, actores sociales.
	Tutela (Sentencia T-052/17).	Organizaciones indígenas, sectores sociales, cooperación internacional.
Ascamcat.	La experiencia organizativa.	Instituciones del Estado colombiano en función de generar compromisos.
	Producto con metodologías y estrategias de diálogo.	Comisión por la Vida, la Paz y la Reconciliación del Catatumbo.

Actores	Qué compartir	Con quién
	Respeto y reconocimiento mutuo.	Bases sociales.
Instituciones y practicantes de diálogo.	Promover el uso de la estrategia y ruta de diálogo y sus herramientas, de manera práctica, y documentarlo.	Mesa Consultiva de la sentencia T-052/17.
	Nuevas formas dialógicas de relacionamiento con la institucionalidad (ampliarlas y rescatarlas).	Protocolización de acuerdos entre los entes territoriales (alcaldías y Gobierno departamental).

Taller sobre reflexiones y aprendizajes de los encuentros de diálogo.

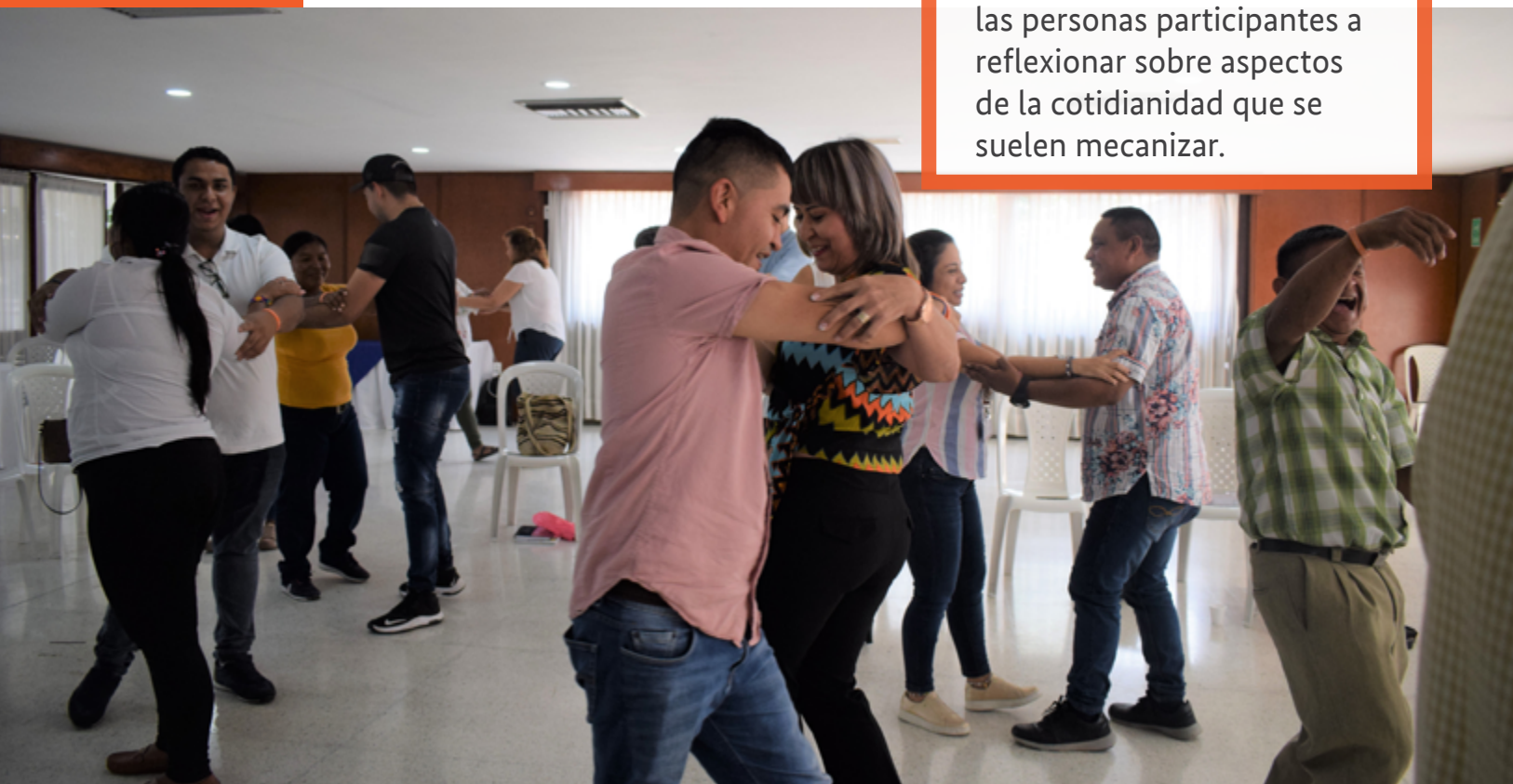


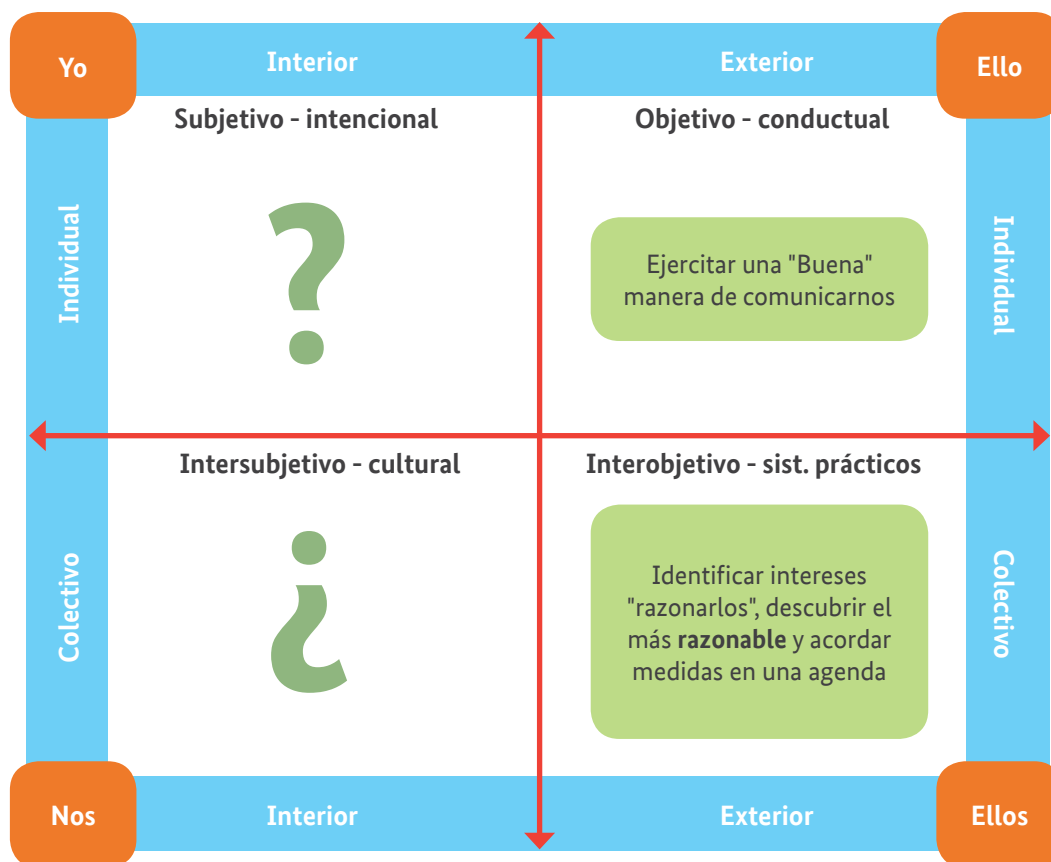
4. Aprendizajes y recomendaciones

En este último punto proponemos algunos elementos de aprendizajes de los talleres, para que sean considerados a la hora de diseñar procesos de diálogo intercultural. Las pautas fueron elaboradas no solo en función de los resultados directos de los tres talleres realizados, sino combinadas con la retroalimentación recibida en el taller de validación de resultados.

Aprendizaje 1: Ampliar la perspectiva sobre el significado de ‘diálogo intercultural’ a las dimensiones subjetivas e intersubjetivas.

La facilitación conduce a las personas participantes a reflexionar sobre aspectos de la cotidianidad que se suelen mecanizar.

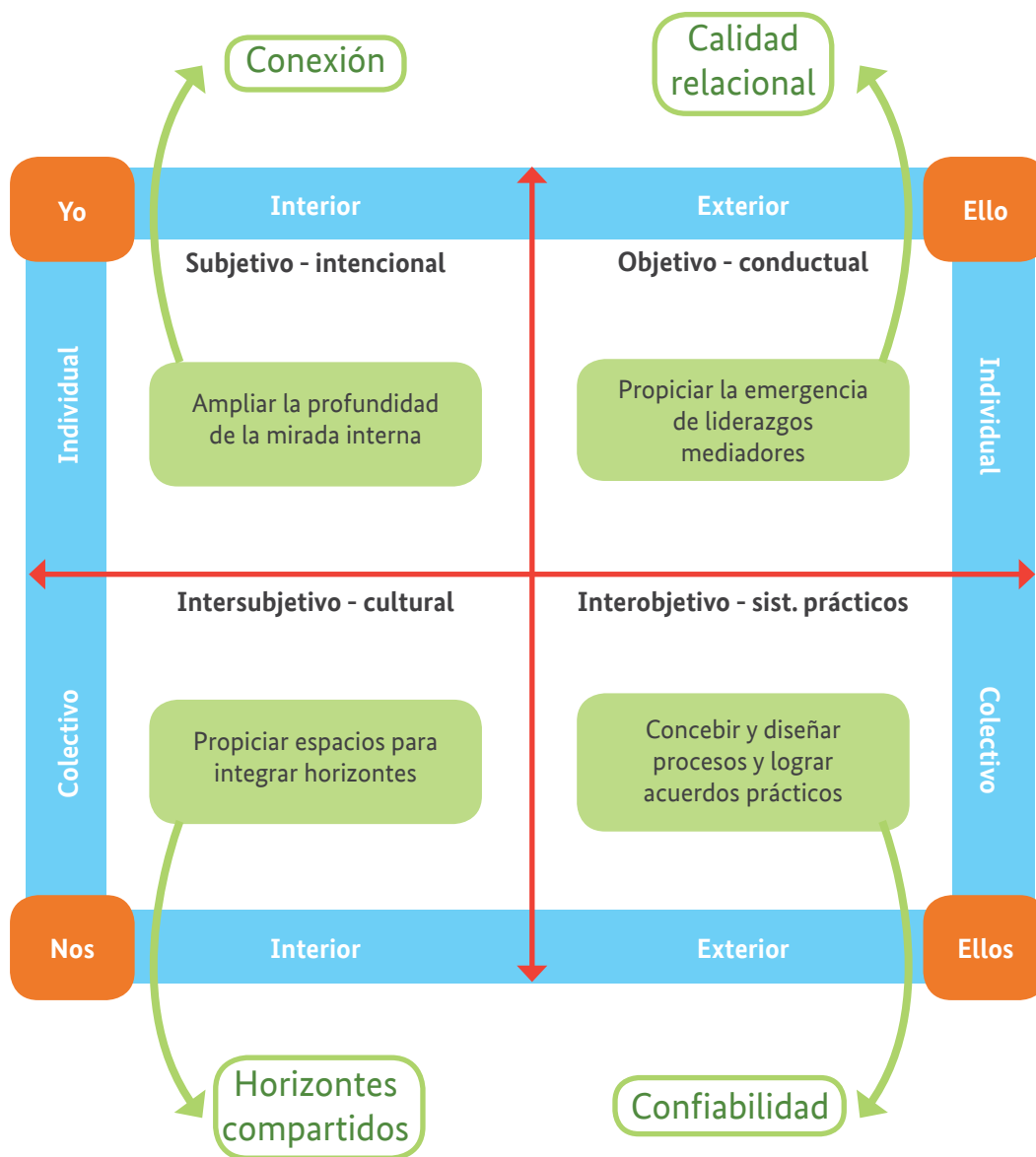




8. Aprendizajes 1.1

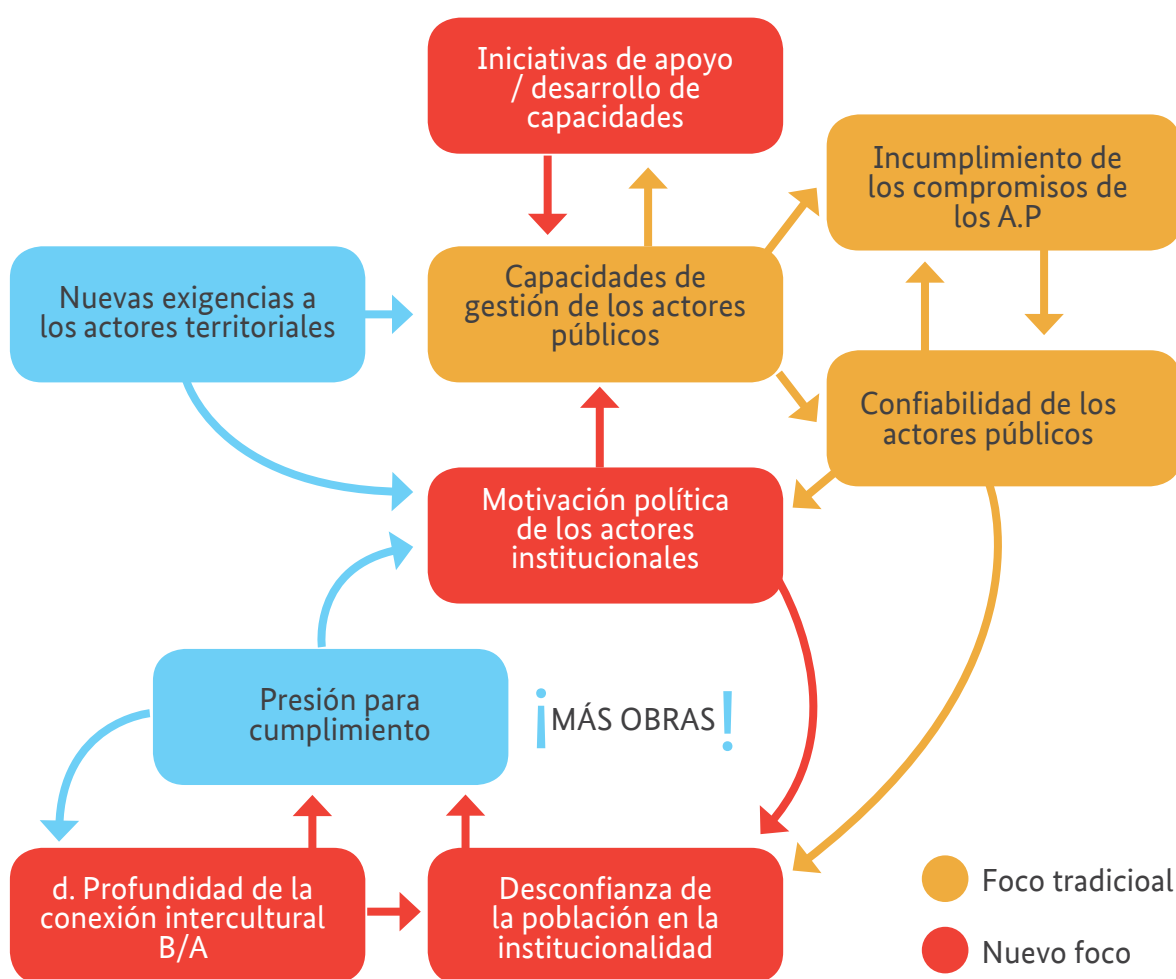
La primera opción al diseñar procesos de diálogo en contextos interculturales es circunscribir los alcances: Identificar los intereses, priorizar los más razonables, y, en su función, acordar la agenda.

Si bien esto representa un avance en términos de participación y propósitos operativos, puede llevarnos a la comprensión de que el diálogo intercultural tiene que ver únicamente con el logro de acuerdos sobre la dimensión objetiva. Por ello es útil ampliar la mirada sobre los alcances del proceso, hasta: i) la capacidad individual de conexión interna, ii) la generación de horizontes compartidos, iii) la calidad relacional y iv) la confiabilidad del tejido institucional.



9. Aprendizajes 1.2

Aprendizaje 2: Movilizar el ciclo del aprendizaje sociopolítico en los territorios y conectar los procesos de diálogo intercultural con la gestión pública.



A nivel de la gestión del diálogo en el contexto institucional, utilizar el diálogo intercultural como dinamizador del ciclo de aprendizaje sociopolítico de las y los actores municipales es la principal opción para aprovechar de manera efectiva la movilización que se da en los procesos abiertos a la participación. El diálogo y la participación social en contextos interculturales aparecen como un elemento imprescindible para la generación y consolidación de innovaciones en la gestión pública de los territorios.

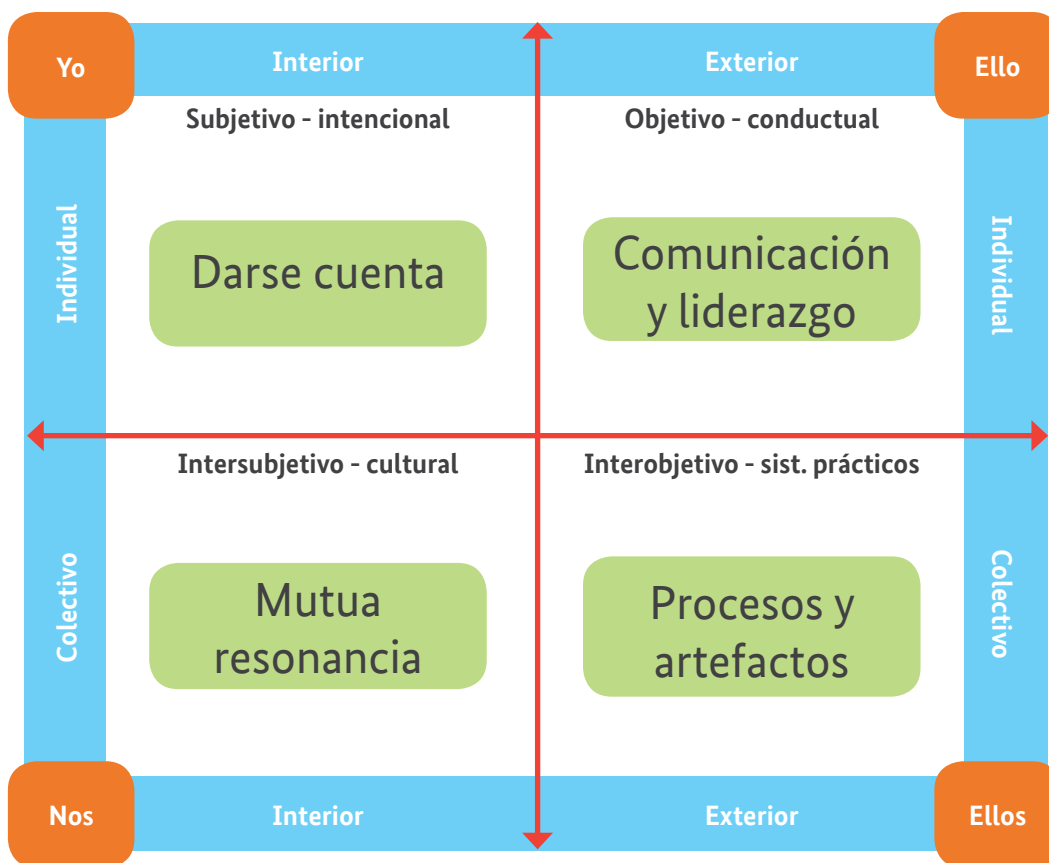
El desarrollo y/o aparición del ciclo de aprendizaje sociopolítico puede ser promocionado a partir de dos perspectivas igualmente válidas y complementarias: Una político-institucional y otra social.

La perspectiva político-institucional parte de la motivación política de las autoridades públicas, y se basa en una clara apuesta política para que la participación social y el diálogo intercultural sean considerados un activo para el desarrollo del territorio sobre un nuevo contrato entre políticos y actores territoriales.

Esta nueva visión permite reconocer y aceptar que existe desconfianza de la población hacia sus autoridades y discursos orientados partidariamente, y que esta desconfianza evidencia una demanda social latente por más reconocimiento y valoración de las diferentes cosmovisiones, y más participación.

La perspectiva social para dinamizar el ciclo de aprendizaje sociopolítico, apunta a que las organizaciones sociales existentes en los territorios articulen y desarrollen sus propias visiones, sin perder el norte del bien común.

Aprendizaje 3: Diferenciar las estrategias metodológicas según las nuevas dimensiones que supone el diálogo intercultural.



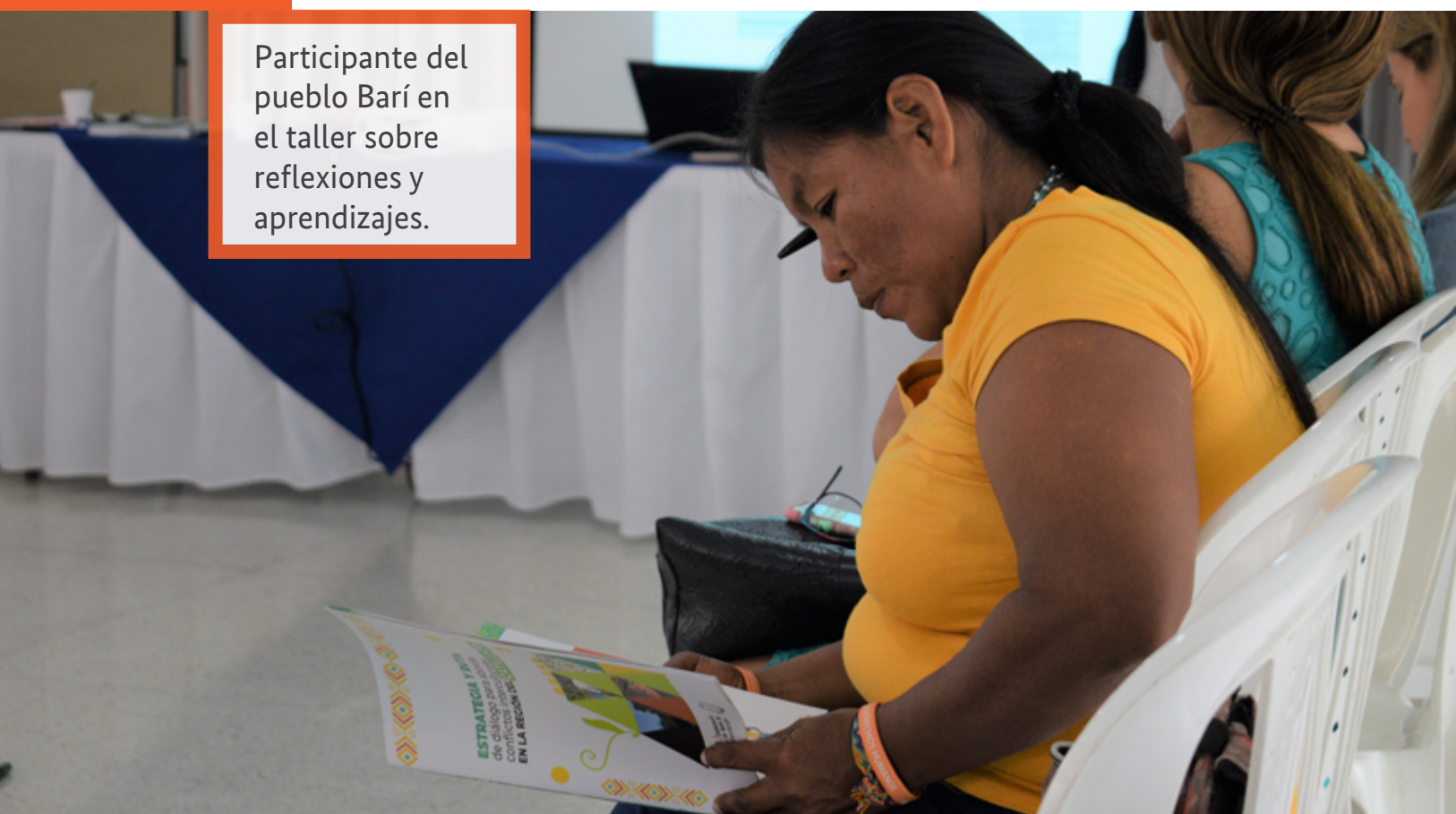
11. Aprendizaje 3

Otro aprendizaje clave tiene que ver con la necesidad de abordar las dimensiones intersubjetivas y subjetivas, con las herramientas adecuadas. En la gestión metodológica del diálogo intercultural, los abordajes tradicionales privilegian la intervención en el cuadrante cuarto (por ejemplo, el uso excesivo del metaplán; la metodología de facilitación que recoge participativamente ideas que se escriben en tarjetas para ubicar en tableros o paredes y formar matrices visuales), obviando que en la intersubjetividad, es decir en la cultura de cada quien, tienen que ver dimensiones que marcan identidades y pertenencias diferentes.

De esta manera, diferenciar los alcances de la metodología a utilizarse es fundamental para lograr un adecuado encaje con las características del diálogo intercultural.

Con la finalidad de concretar este aprendizaje, se presenta a continuación una sugerencia de herramientas apropiadas para cada uno de los cuadrantes descritos.

Participante del pueblo Barí en el taller sobre reflexiones y aprendizajes.



5. Herramientas para practicantes en espacios de diálogo intercultural

La situación previa a un proceso de diálogo intercultural enfrenta el dilema que describe Kelman (2005), donde las partes no pueden entrar en un proceso de diálogo sin cierto grado de confianza mutua, pero no pueden generar confianza sin entrar en un proceso de diálogo; ya que en lo que el autor llama “conflictos existenciales entre grupos de identidad”, las partes *“tienen miedo de extender la confianza al otro porque consideran que es probable que sean traicionadas, a un gran costo para su propio lado. Son reacias a ser abiertas, sinceras y generosas en sus interacciones, porque consideran que es probable que la otra parte se aproveche de ellas. Aunque cada parte puede tener un interés genuino en hacer las paces, no están dispuestas a correr el riesgo de asumir que el enemigo comparte ese interés”* (Kelman, 2005, p. 641, traducción propia).

Existen procesos llamados de ‘diálogo’ entre grupos culturalmente muy definidos, que a menudo fracasan porque las partes facilitadoras limitan su interacción a negociar acuerdos en torno al uso y distribución de recursos ma-

teriales, sin participación en otras interacciones que podrían ayudarles a desarrollar confianza en la disposición del otro a llegar a una transformación del conflicto y eventualmente lograr acuerdos². Es el caso de campesinos e indígenas que viven en estrecha proximidad y con un alto grado de interdependencia, pero que sostienen conflictos arraigados y prolongados donde las partes creen, con un surtido historial de apoyo, que el otro está empeñado en frustrar sus necesidades y socavar su bienestar.

De esto emergen limitaciones que ponen en riesgo no solamente el alcance y profundidad del escenario en que se promueve el encuentro intercultural, sino la misma efectividad transformadora de los acuerdos. Pensando en ello, se procuró diseñar e implementar los tres encuentros según un enfoque integral orientado no tanto a los acuerdos a lograr, sino a la transformación de las y los participantes, como finalidad principal del diálogo; más aún cuando éste tiene la pretensión de ser intercultural.

Las herramientas que se propusieron en el marco de los encuentros de diálogo intercultural entre el pueblo Barí y Ascamcat están basadas en el enfoque de la epistemología integral desarrollada por Ken Wilber, que intenta incorporar la mayor cantidad posible de perspectivas y paradigmas, en un marco general que le permita a cada persona contribuir con sus propios y específicos conceptos fundamentales, sin marginar a otras ni absolutizar.

La propuesta epistemológica de Wilber considera cuatro perspectivas denominadas cuadrantes, para observar cualquier evento humano. Éstas surgen de la combinación de aspectos internos y externos de los individuos y de los colectivos (Wilber, 1996, 2001).

² Según Kelman, estos espacios proporcionan una oportunidad para el tipo de interacción exploratoria, de resolución de problemas, de fomento de la confianza y de formación de relaciones, que son esenciales para la transformación de conflictos pero difíciles de lograr en una mesa de negociación, donde los participantes vienen con instrucciones, están limitados y son directamente responsables (Kelman, *ibidem*, p. 643).




12. Cuadrantes de análisis integral

El lado derecho representa lo objetivo, lo explícito, lo manifiesto; posible de medir y validar con los sentidos o con sus extensiones. El lado izquierdo corresponde a lo subjetivo, lo sutil, lo implícito, lo esencial, lo causal. Los cuadrantes superiores expresan lo individual y los cuadrantes inferiores manifiestan lo colectivo.

El cuadrante superior izquierdo (1) corresponde al ámbito en el que se desarrolla la consciencia, se construye la propia visión personal, se elabora un sentido de la vida y se genera el impulso de la motivación. Es la perspectiva para descubrir las intenciones. El cuadrante superior derecho (2) es el espacio de la conducta humana y el objetivo del individuo. El cuadrante inferior izquierdo (3) se relaciona con la construcción de las visiones colectivas de la comunidad, las creencias y los valores que determinan la cultura. El cuadrante inferior derecho (4) corresponde a los sistemas técnico-económicos, la infraestructura, la estructura, los sistemas y las leyes.

Este modelo de las cuatro dimensiones permite comprender la realidad de una forma balanceada y equilibrada, y brinda un marco sobre el cual se pueden construir acciones transformadoras completas y efectivas. Aplicando esta visión integral a los procesos de diálogo intercultural, podemos reconocer dimensiones diferentes que surgen de las tradicionalmente usadas para abordar los conflictos entre el pueblo Barí y los campesinos, como se puede ver en el siguiente esquema:



Intercambio de aprendizajes en Guatemala, entre los programas FOSIT y ProPaz, de la GIZ.





13. Dimensiones del diálogo intercultural según cuadrantes

Cada sujeto participante en un diálogo viene con bagajes y experiencias diferentes, moldeadas por experiencias de socialización en la familia y la escuela (cuadrante 1). En este proceso, se forman opiniones que a la larga pueden llegar a convertirse en prejuicios.

Si se llega a un espacio de diálogo en estas condiciones y no se desestructuran prejuicios, se abordarán solo los aspectos externos del conflicto. Por tanto, se llegará a resultados poco sostenibles en el tiempo, porque no se ha transformado la manera en que percibimos e interactuamos con la realidad.

La comunicación que se comienza a establecer (cuadrante 2) entre las y los interlocutores, sólo tiene sentido si se emplea con el propósito de ampliar los horizontes de comprensión del otro y del conflicto, aunque haya una sustancial distancia entre los actores. Esta comprensión, como señala Contreras (2018), es una continua mediación entre lo propio y lo ajeno, que supera la particularidad individual pero mantiene unidas a las personas interlocutoras a partir de un determinado asunto.

En ese entendido, el intercambio de horizontes (cuadrante 3) no tiene que ser visto como un vínculo que establece relaciones a partir de un contrato, sino en una equivalencia que parte de una comunicación asertiva que supera prejuicios y estereotipos para dar lugar a un 'nosotros'. En ese marco, el diálogo permite aproximarse al horizonte de comprensión que tiene el otro, y alcanzar una visión compartida.

A partir de esto, el diálogo intercultural se entiende como un proceso de cooperación dirigido hacia la generación de sentido y construcción de significados comunes. El potencial del diálogo es que la interacción (cuadrante 4) abre la posibilidad de crear nuevas formas de ver el mundo e interactuar con los otros, estableciendo nuevas formas de convivencia y acuerdos más sostenibles.

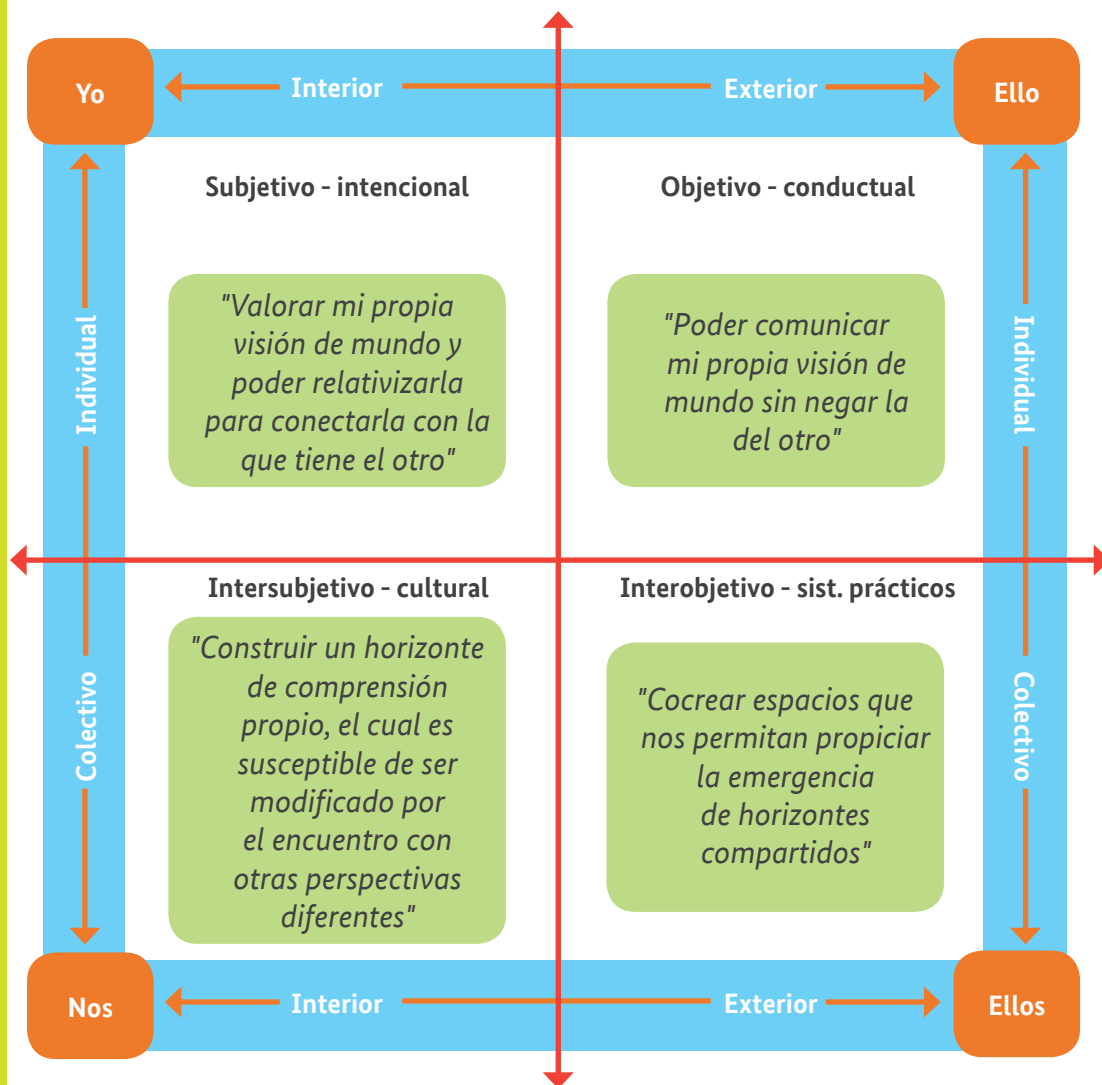
El diálogo intercultural en el enfoque integral

Al hablar de diálogo intercultural puede suceder que la primera idea que surja es que se trata de resolver conflictos entre culturas, dando por sentado que los conflictos se originan por las diferencias culturales en sí y no por las construcciones que se hace de ellas; muchas veces caracterizadas por los estereotipos y la estigmatización.

El diálogo intercultural tal como se entiende desde la perspectiva integral, tiene sentido en su intento de ‘abrir’ las culturas, como un proceso para aprender a relativizar las visiones consolidadas como ‘propias’ y generar apertura para conocer otras.

Esto significa un ejercicio de acompañamiento mutuo con el que se aprende a expresar la identidad propia, compartiéndola y transformándola a una de convivencia. Entendido de esta manera, el diálogo intercultural es un proceso del que participan interlocutores/as con horizontes diferentes, dispuestos/as a co-construirse y llevar adelante una fusión de horizontes.





14. Propósitos del diálogo intercultural según cuadrantes

Con estas consideraciones, el diálogo intercultural, tal como se presenta, es ante todo un proceso de cooperación dirigido hacia la generación de sentido y construcción de significados comunes, cuyo objetivo es la transformación individual y colectiva de los participantes en el diálogo.

Para que ocurra esto, es indispensable partir de la comprensión de la relatividad de los propios valores y prejuicios, para así acceder a los valores y prejuicios del otro. Esta relación no se basa en un modelo que visualiza las relaciones sociales desde individuos que entran en vínculo mediante un contrato, sino en una relación de decidido respeto; es decir, en una relación ética.

Por esta vía compleja de apertura, relativización y toma de conciencia de la posibilidad de cambio, el diálogo intercultural prepara a las culturas para que se conozcan mejor entre sí, y para que mediante el conocimiento de las otras se conozcan mejor a sí mismas.

Herramientas para el abordaje integral de procesos de diálogo intercultural

Como se ha visto, el enfoque integral reconoce cuatro dimensiones diferenciadas en todo proceso: la dimensión individual interior, que abarca los aspectos subjetivos de los individuos; la dimensión individual exterior, que se refiere a las conductas y habilidades; la dimensión colectiva interior, que tiene que ver con la intersubjetividad; y la dimensión colectiva exterior, que comprende a los sistemas sociales prácticos.

Producto de la experiencia desarrollada en el proceso de diálogo entre el pueblo Barí y Ascamcat, se ha elaborado este compendio de herramientas que pueden utilizarse para movilizar de manera específica cada cuadrante.

5.1 Herramientas para dinamizar el cuadrante individual interior





● ¿Cómo interpreto el conflicto?

Objetivos:

- Identificar las diversas percepciones que existen sobre el conflicto.
- Promover la reflexión individual, para lograr una construcción grupal.

Tiempo: 45 minutos.

Material:

- Hojas. 
- Bolígrafos. 
- Papelógrafo. 
- Marcadores. 

Tercer encuentro del diálogo: más apertura, más cercanía.



Desarrollo de la actividad:

El/la facilitador/a entrega hojas y bolígrafos a las personas participantes para que puedan escribir su propia definición de conflicto, durante aproximadamente 10 minutos. Una vez concluido el tiempo, se les pide exponer estas definiciones como lluvia de ideas, para recoger las percepciones que tiene el grupo sobre el conflicto.

Cuando las personas participantes terminan de exponer sus ideas, la facilitación sintetiza el significado de conflicto, mostrando que hay percepciones que lo miran de forma negativa y otras que lo asumen en positivo.

A partir de las ideas presentadas, se pide al grupo que se divida en dos: aquellos que ven el conflicto como un obstáculo y los que lo ven como una oportunidad. Se les pide que construyan argumentos sobre las posiciones asumidas. Se les indica que un/a representante de cada grupo sea vocero/a de los argumentos de ambas posiciones.

En este proceso es posible que se encuentren ideas que dividan al grupo, por lo cual es importante que la facilitación resalte los conectores, para lograr una construcción conjunta.

Finalizada la actividad, el/la facilitador/a hará referencia al abanico de definiciones de conflicto y resaltará que éste, desde un abordaje constructivo, es una oportunidad para la transformación.

Orientaciones para la puesta en común:

Las preguntas que guiarán este espacio serán:

- ¿Qué es el conflicto para ustedes?

● ¿Cómo se podría definir el conflicto para que se pueda abordar de manera constructiva?

Observaciones:

La representación que cada persona hace del conflicto no puede desligarse de su experiencia, de su historia, de su cultura y contextos, por lo cual esta actividad permitirá acercar visiones sobre el tema, respetando la diversidad de ideas. Las percepciones de cada persona participante ayudarán a que la facilitación logre un acercamiento al conocimiento previo con que llegan al espacio de diálogo, y le permitirán introducir conceptos que les den entrada a la temática a las y los participantes.

● Mis percepciones en el conflicto

Objetivos:

Sensibilizar sobre las diferentes percepciones que hay en un conflicto.

Que las y los participantes puedan entender que en cualquier conflicto hay tantas percepciones o puntos de vista como personas se encuentran implicadas en él.

Tiempo: 40 minutos.

Material:

● Imágenes para trabajar percepción.





● Hojas.



● Papelógrafo.



● Marcadores. 

● Cinta de enmascarar. 

Desarrollo de la actividad:

De acuerdo con el total de personas se arman grupos balanceados que pasan a analizar las imágenes que la facilitación les entregará. Se dan dos minutos para que puedan anotar de manera individual lo primero que ven en cada una de las imágenes. Una vez concluida esta parte del ejercicio, se pide que cada grupo converse sobre la primera percepción que las y los integrantes tuvieron al ver la imagen, para que en la socialización se pueda identificar cuántas personas coincidieron en una u otra de las formas que representan. Se anotan en un papelógrafo las coincidencias y disonancias.

La facilitación les pedirá a los grupos que escojan una persona que cuente todo lo que ocurrió en la socialización de los resultados obtenidos. Se sistematizará la información para mostrar que cada persona tiene diferentes percepciones que guían su pensamiento, y los lleva a comportarse de una determinada manera.

Orientaciones para la puesta en común:

El o la facilitador/a hará las siguientes preguntas para el desarrollo de la actividad:

- ¿Cuál es la primera imagen que vimos?
- ¿Con cuántas personas coincidimos en la percepción de la imagen?
- ¿Con cuántas no coincidimos?
- ¿Por qué creemos que sucedió eso?
- ¿Se trata de una verdad absoluta?

Observaciones:

Esta actividad sirve para mostrar que cada persona percibe la realidad de manera diferente, y que esto depende en gran parte de sus experiencias y creencias y de la información que ha recibido. Permite también que las y los participantes reflexionen y sean conscientes de que no hay una sola verdad; que todo depende de cómo se mire, y que la realidad no es estática sino dinámica.

Se tratará de mostrar que los puntos de vista no se reducen a verdadero o falso, sino que se trata de un proceso de toma de conciencia sobre el entorno; y que la mirada de la realidad puede tener limitaciones que parcializan nuestras visiones.

Se evidenciará también que muchos elementos influyen en nuestra forma de pensar, tales como la cultura y la formación que se ha recibido; y que estos elementos dan información sobre los prejuicios que una persona puede tener. Del mismo modo, se verá la realidad en función de los intereses particulares; es decir, que son los propios deseos y emociones los que adecuan las formas de mirar las cosas. La mayoría de nuestras decisiones están sometidas a nuestras emociones, sin que nos demos cuenta de ello.

●Cómo conocerme y conocerte

Objetivos:

Aprender a gestionar la crítica y, de esa forma, tomar las cosas de manera menos personal.

Aprender a gestionar el enfrentamiento.

Tiempo: 60 minutos.

Material:

- Hojas. 
- Bolígrafos. 
- Marcadores. 

Desarrollo de la actividad:

Se trabaja con el modelo del *iceberg*, que hace referencia al símil de la punta exterior de esta figura de la naturaleza, con las conductas de la persona con el entorno; se registran en una gráfica, en la punta del hielo que sobresale del agua. La parte del *iceberg* que queda oculta, bajo la línea del agua, se relaciona con las conductas personales más ocultas; los niveles más internos de pensamiento.

Partiendo de esta lógica, se trazan sobre la gráfica del iceberg los siguientes niveles, de arriba hacia abajo: entorno, conductas, capacidades, creencias y valores. En la dinámica se empiezan a hacer preguntas a las personas participantes sobre sus prácticas en cada nivel, buscando que se hagan en su mente la representación más fiel e intensa posible de cada una. Las preguntas descienden de la punta del *iceberg* hacia abajo. Luego de llegar a abajo, con la serie de preguntas, se vuelve a subir. Con cada pregunta que se haga, debe lograrse que la persona involucre todas sus modalidades sensoriales (visual, auditiva, táctil, etc.). Cuanto más detalladas son las representaciones, tanto más poderosa puede llegar a ser la herramienta.

Se pedirá que se escriban las reflexiones en cada nivel. Finalmente, se hará una plenaria.

Orientaciones para la puesta en común:

La facilitación pedirá a las personas participantes que empiecen identificando una situación en cada nivel, en la que experimenten sentimientos desagradables. Les dirá que piensen en el entorno en el que esto sucede y les solicitará que reflexionen sobre varios detalles sensoriales. Para ello, se pueden hacer las siguientes preguntas:

- ¿Qué ves?
- ¿Qué oyes? (tanto sonidos externos como tu diálogo interior).
- ¿Qué sientes? (fisiológica y emocionalmente).

Posteriormente, se pide que se analicen las conductas adoptadas y se extraen nuevamente los detalles sensoriales; tantos como se pueda. Se pide que se haga el ejercicio respondiendo y tomando en cuenta lo siguiente:

- ¿Qué ves, oyes y sientes? Eso incluye el diálogo interior (auto-conversación), además de los sonidos ambientales y las sensaciones físicas y emociones. Se hará el mismo proceso para sondear capacidades, creencias y valores, en este contexto.
- Por turnos –creencias, valores, capacidades, conductas y entorno— se reflexiona sobre qué necesita cada quien para alinear su realidad con sus objetivos en cada aspecto. Cada persona debe reunir toda la información sensorial que necesite, para ver, oír y sentir lo que necesita hacer para lograr esta alineación.

Observaciones:

Existen estímulos externos que generan conductas. Los sentidos están abiertos a recibir todo tipo de estímulo exterior. Todo lo que es captado por nuestros sentidos es interpretado por nuestros 'filtros', dentro de los cuales están los pensamientos y representaciones internas (distorsión, generalización, selección, meta-programas, creencias, vivencias, valores); qué es lo que 'vemos mentalmente' y cómo lo describimos en nuestro diálogo interno; cómo lo sentimos. Todo ello conforma la visión subjetiva de lo que nos rodea, y nos condiciona (positiva o negativamente) a tener determinadas relaciones con el entorno.

Del mismo modo, los estímulos externos, por efecto de los filtros, pueden provocar cambios fisiológicos que se traducen en posturas, respiración, tensión/relajación, etc. Es así como la acción combinada de las representaciones internas y de nuestra fisiología, puede inducir sentimientos y estados que se traducen en conductas y en la forma como nos interrelacionamos con el otro/a.

De conocer bien al otro/a, podrá surgir la empatía que nos permita comprender sus sentimientos y facilitar el entendimiento de los motivos de sus comportamientos. De esta manera, se hará menos compleja la tarea de prevenir o gestionar los conflictos.

● Aprendiendo a suprimir y reemplazar experiencias negativas

Objetivo:

Tramitar experiencias negativas.

Tiempo: 50 minutos.

Material:

- Papelógrafo. 
- Marcadores. 
- Hojas. 
- Bolígrafos. 
- Colores. 

Desarrollo de la actividad:

El/la facilitador/a les pide a las personas participantes que identifiquen una conducta o patrón que quieran cambiar de sí mismas. Posteriormente, en las hojas que se les entreguen, deberán responder a la pregunta ¿qué es lo que les provoca ese comportamiento?

Se les pide que en su pensamiento creen una imagen del detonante de dicho comportamiento, y que lo enfatizen en la mente; por ejemplo, que aumenten tamaños, o el brillo e intensidad de los colores. Luego se les pide que piensen en algo diferente y dediquen un tiempo a despejar la mente.

Posteriormente, se les solicita que creen la imagen de la persona en la que quieren convertirse cuando hayan dejado ese hábito o conducta, que creen una imagen de ese objetivo, dissociada del yo; es decir, que en la imagen se vean desde afuera, haciendo las cosas que quieren conseguir.

Luego deben preguntarse lo siguiente:

- ¿Cuál es la conducta que quiero adoptar?
- ¿Qué es lo más importante de esa nueva conducta?

Se les pide a los y las participantes que imaginen un momento futuro, cuando ya hayan logrado lo deseado, y que reflexionen sobre lo que esto les significa.

A continuación, se les pide pensar la imagen o ‘cuadro’ objetivo, en una esquina de un cuadro pequeño y oscuro. Luego, que mientras pronuncian la palabra “deseo”, intercambien las imágenes, de tal forma que el cuadro objetivo se haga más grande y brillante, y el cuadro de referencia se haga más pequeño y oscuro, en la esquina.

Orientaciones para la puesta en común:

La facilitación le solicitará al grupo que observe qué cambió, intentando volver al cuadro de referencia inicial de la antigua conducta, y cómo se sintieron con ese cambio. Se presentarán los resultados en plenaria.



● Mi nombre es...

Objetivos:

- Conocer a las personas participantes, iniciando con la relación interpersonal.
- Demostrar que ningún miembro del grupo pasa inadvertido.
- Dar a conocer los valores personales de cada quien.

Tiempo: 15 minutos.

Material:

- Cartulina. 
- Bolígrafos. 

Desarrollo de la actividad:

Se forma un círculo con todo el grupo. Se le da a cada persona una cartulina del tamaño de una cuartilla, y un bolígrafo.

Se presentan; cuentan su nombre, aficiones, estudios y ocupación. Luego, intercambian por escrito en la cartulina (de derecha a izquierda) una frase de tolerancia y otra de convivencia con la que se identifiquen; éstas serán leídas por la persona que tengan a su izquierda.

Una vez finalizada la presentación entre las y los asistentes, la persona a la izquierda presenta de nuevo a su compañero/a y lee su frase sobre tolerancia y su frase sobre convivencia. Cada persona debe estar atenta y constatar que la presentación que ha hecho su compañero o compañera es correcta.

A continuación, el/la facilitador/a pedirá que expresen su parecer sobre la presentación.

Orientaciones para la puesta en común:

Una vez concluida la actividad se les preguntará a las y los participantes cómo se sintieron con la dinámica de presentación, a partir de las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Les ayudó a conocerse?
- ¿Estuvieron atentos a conocerse?

- ¿Se han sentido cómodos en la presentación?
- ¿Qué les pareció la frase de tolerancia y la de convivencia que tuvieron que leer? ¿Encontraron alguna diferencia, cuál es?

Observaciones:

Esta dinámica está pensada para grupos que no se conozcan o se conozcan poco. Además de crear confianza y permitir el conocimiento entre las y los participantes, el/la facilitador/a pueda recoger una primera impresión del grupo con el cual va a trabajar. También, con la frase de tolerancia y la de convivencia se podrá tener una aproximación a los conocimientos previos que tienen las personas participantes sobre la temática del diálogo intercultural.

Con esta actividad se desarrolla el proceso de conocimiento de todos los aspectos personales de cada uno de los participantes del grupo. Además, permite profundizar en el conocimiento de las personas, estableciendo semejanzas y diferencias con el resto de compañeros y compañeras, lo cual permite comenzar a introducir la idea valiosa de la interculturalidad, que es la diversidad de cada persona. Del mismo modo, esta dinámica permite introducir las primeras nociones sobre multiculturalidad e interculturalidad y, de esa forma, diferenciarlas.

La escucha activa del grupo hará que se fomente el respeto con la persona, que a su vez luego hablará de otra persona. Se trabajará la valoración personal como seres únicos y diferentes cada uno de los demás.

● La historia de vida

Objetivos:

Ejercicio para descubrir la diversidad de la identidad.

Es una entrada práctica para abordar el tema de la interculturalidad, relacionado con otros aspectos de la diversidad, e identificar dónde se encuentra la resistencia.

Tiempo: 60 minutos.

Desarrollo de la actividad:

Se forman grupos de dos o tres personas que no se conozcan muy bien. En cada grupo, las personas comparten su historia de vida; se les pide que cuenten en qué son diferentes cada una (cultura, sexo, educación, entre otros).

Orientaciones para la puesta en común:

En la plenaria, cada persona presenta brevemente a la otra e indica el rasgo más destacado, como identidad. Posibles respuestas son: La identidad cultural, identidad de género, identidad regional, identidad religiosa, identidad de edad, identidad social, identidad ideológica, entre otras. La facilitación irá sistematizando la diversidad de identidades que se reflejan en el espacio. Se evalúa la conversación preguntando por qué es importante la confianza con el otro/a, para el diálogo. Se introduce el tema del respeto hacia la diferencia y diversidad.

Observaciones:

En esta actividad se va llegando al corazón de la idea central de interculturalidad, porque hace referencia a la diversidad de identidades culturales, la convivencia entre diferentes o en diferentes grupos, y el respeto a tales diferencias.

Las actividades logran que paulatinamente aumente la confianza y el entendimiento de la 'otredad'.



5.2 Herramientas para dinamizar el cuadrante individual exterior/ lo conductual

● Lenguaje asertivo

Objetivos:

Aprender a usar el lenguaje a favor de sí, y de esta forma evitar el auto-boicot.

Material:

- Hojas. 
- Bolígrafos. 

Desarrollo de la actividad:

Se hace una lista de palabras con lenguaje negativo para luego reflexionar sobre los efectos de su uso en el planteamiento de los objetivos propios:

- No.
- Mañana.
- Un día de estos.

● *La próxima semana.*

● *Me toca...*

● *Tengo dudas.*

● *Sí, pero...*

● *Qué flojera.*

● *Qué aburrido.*

● *No puedo.*

● *No soy capaz.*

Luego de reconocer estas palabras que limitan objetivos, se pide que se reformulen en tiempo presente simple, positivo y afirmativo.

Observaciones:

Esta dinámica permite mostrar que son muchas las expresiones que sabotean el éxito y la felicidad, y se convierten en obstáculos por las creencias limitantes y la negación con que vienen acompañadas. Niegan posibilidades, impiden alcanzar metas y pueden llegar a ser verdaderos enemigos.


● Aprendiendo a expresarme

Objetivo:

Aprender a expresarse libremente e identificar cómo se siente cada quien.

Tiempo: 55 minutos.

Material:

● Hojas. 

● Bolígrafos. 

● Fotografías. 

Desarrollo de la actividad:

Se divide al grupo en subgrupos, en función del número de personas que haya. Se le ofrece a cada subgrupo una fotografía, y se pide que, de manera individual, escriban qué sucedió antes de la foto, qué está ocurriendo en el momento de la foto y qué pasará después.

Al terminar, uno a uno comparten su narración; dialogan entre todos y todas e intentan llegar a una situación común. Cada subgrupo elige a un compañero o compañera para que exponga delante del resto de las personas.

El/la facilitador/a debe conducir el diálogo para que cada quien vea cómo aplicar estas situaciones a su vida diaria.

Observaciones:

Entender cómo se usa el lenguaje y cuál es su influencia, resulta esencial. A través de él se impacta nuestra programación mental y otras funciones del sistema nervioso.



● El rumor

Objetivos:

- Desarrollar y reflexionar la interpretación que hacemos de los hechos.
- Incrementar la actitud crítica.
- Contrastar la información recibida por otros canales.

Tiempo: 45 minutos.

Material:

- Hojas. 
- Bolígrafos. 

Desarrollo de la actividad:

Primero, se elegirán ocho personas de las cuales todas menos una saldrán de la sala. El resto será el grupo observador.

El/la facilitador/a le leerá una historia a la persona que ha quedado, y ella o él tendrá que recordarla y reproducirla al compañero o compañera que entre, de la forma más fiel posible a la original. Y así sucesivamente. La última persona se la contará al grupo observador.

El grupo observador anotará todas las modificaciones que se vayan produciendo a lo largo de la transmisión de la información.

Al final de la actividad y como tarea última, el grupo observador comentará si tiene relación el primer mensaje que dio el/la facilitador/a, con el

último transmitido. Se debatirán los supuestos de la comunicación, y cómo son transmitidos los mensajes.

● Historia para la actividad

Una persona de la tercera edad está sentada en el suelo pidiendo para comer algo caliente. Una señora se acerca, se agacha y le extiende la mano. Un peruano también se acerca y le pregunta a la señora dónde queda una calle. Un señor toma el bolso de la señora y sale corriendo. La señora avisa rápidamente a la policía y el peruano sale corriendo.

Indicaciones para la actividad:

Esta actividad funciona si se hace con un ritmo rápido. La historia solamente será leída una vez, por parte del facilitador/a. No se trata de reproducir la historia con las mismas palabras, sino de que no pierda el sentido.

Orientaciones para la puesta en común:

En la plenaria se debatirán las anotaciones que haya ido tomando el grupo observador, de las diferentes interpretaciones de la historia principal:

Se observará:

- ¿Cómo se desarrolló la historia?
- ¿Qué cosas no se recordaron de la historia inicial?
- ¿Perdió sentido la historia inicial?
- ¿A quién se hizo responsable del robo del bolso?

- ¿Qué parte de la historia se te olvidó?
- ¿Qué hecho resaltarías de todas las historias que contaron?

Observaciones:

Nunca ha existido una sociedad tan informada como la nuestra, gracias a las nuevas tecnologías de comunicación. A la vez, nunca ha existido una sociedad con tan poca información de la gente a su alrededor.

Un problema actual de la comunicación es la falta de escucha activa y de expresión de los conflictos en forma positiva. La solución al primer problema es el entrenamiento de la escucha. Cuando nos hablan solemos no concentrarnos en escuchar sino en pensar qué vamos a contestar, por lo que, en vez de haber un proceso de diálogo, se presentan dos monólogos enfrentados. Esta actividad propone un proceso en el que se crea el clima necesario para dialogar y conversar, y así enriquecerse mutuamente.

La base de muchos conflictos entre culturas es la comunicación deficiente. La falta de información suficiente lleva a simplificar los conceptos y a reproducir estereotipos culturales.

5.3 Herramientas para dinamizar el cuadrante colectivo interior

● Amigo/Enemigo

Objetivos:

Identificar si se tienen posibles preconceptos sobre algunas palabras, que pueden dificultar el relacionamiento.

Tiempo: 50 minutos.

Material:

- Hojas. 
- Lápices. 
- Colores. 
- Marcadores. 

Desarrollo de la actividad:

La facilitación entrega hojas en blanco, lápices y marcadores a cada participante, y les pide que doblen en dos la hoja y hagan en cada parte

de ella, correspondientemente, un dibujo que identifique su concepto de amigo y otro que ilustre su concepto de enemigo.

Luego, divide al grupo en subgrupos (dependiendo del número de participantes), y le pide a la mitad de subgrupos que seleccionen uno de los dibujos que haga referencia al concepto de amigo. Luego les indica que entre todos piensen en el montaje con sus cuerpos de una imagen (una sola), estática, que intente reflejar este concepto. A la otra mitad se le pide de la misma manera que prepare una imagen de lo que entienden por enemigo. Se da un tiempo de aproximadamente tres minutos para la planeación.

Se pide a un primer grupo que represente su imagen mientras el resto de los subgrupos la observan y valoran. Se anima a los observadores/as a comentar qué les sugiere la imagen y qué sentimientos o emociones les provoca. Todos los subgrupos tienen que representar la imagen, mientras los otros subgrupos observan y valoran.

La facilitación irá recogiendo las impresiones surgidas, para ser incluidas en la evaluación y en la conceptualización.

Orientaciones para la puesta en común:

Una vez concluido el ejercicio, la facilitación plantea las siguientes preguntas:

- ¿Ha sido fácil o difícil hacer los dibujos?
- ¿Ha sido fácil o difícil pensar la imagen?
- ¿Han salido muchas o pocas posibilidades diferentes?
- ¿Nos es más fácil imaginar imágenes de amigo o de enemigo? ¿Por qué?
- ¿Nos es fácil identificar emociones?

- ¿Cuáles emociones han surgido en unas imágenes y cuáles en otras?
- Haga un listado paralelo de las palabras que se hayan vinculado a los dos conceptos (por ejemplo: miedo, odio, discriminación, amor, etc.).

Observaciones:

Esta dinámica tiene el propósito de trabajar la construcción que se hace de amigo y de enemigo, a partir de la información y experiencias que las personas han recibido y acumulado en sus vidas. La construcción de la imagen del enemigo, por el hecho de que asociamos este concepto a personas o grupos de personas que constituyen una amenaza para nuestras necesidades y valores, podrá dar como resultado una representación distorsionada, que suele llevar a la discriminación y a la exclusión.

● Biografías ajenas


Objetivos:

Generar percepciones más humanas hacia personas o grupos que nos generan desconfianza.

Tiempo: 60 minutos.

Material:

Hojas. 

Bolígrafos. 

Desarrollo de la actividad:

Esta actividad se desarrolla de manera individual. Cada persona tiene que escoger un personaje ‘malo’ de un cuento, novela o película, o una persona con la que se sienta enfrentado, y responder las siguientes preguntas:

- ¿Por qué este individuo me genera desconfianza?
- ¿Son estos motivos suficientes para justificar el enfrentamiento? ¿Por qué? ¿Por qué no?

Es un ejercicio de ponerse en los pies del otro/a. Se pide describir por escrito detalles del personaje: su contexto familiar, amistades de infancia, etc., teniendo en cuenta sus posibles sentimientos, gustos, disgustos, sueños y debilidades.

Orientaciones para la puesta en común

Una vez hecho el ejercicio, se debe indagar qué se tiene en común con este personaje. Esto se trabajará con las siguientes preguntas:

- ¿Cómo nos hemos sentido haciendo la descripción?
- ¿Ha contribuido a dar una imagen alternativa (más humana) del personaje? o se ha mantenido una percepción lejana y ajena?
- ¿Qué ayuda a hacer a un personaje más cercano? ¿Qué lo dificulta?

Luego, se hace una reflexión sobre sí mismo/a, con las siguientes preguntas:

- ¿Hasta qué punto me he mostrado dispuesto/a a acercarme al enemigo?
- ¿Me ha costado hacer ese ejercicio?
- ¿Qué personas o grupos de personas nos generan desconfianza?
- ¿Qué nos ayudaría a combatir esa desconfianza?

• Sillas competitivas y sillas cooperativas

Objetivos:

- Trabajar el concepto de estilo competitivo en el conflicto.
- Mostrar que este estilo no tiene en cuenta las perspectivas de los demás y emplea cualquier recurso para lograr su propósito.
- Promover la cooperación y ayuda entre los miembros del grupo.
- Resolver una situación conflictiva de manera conjunta.

Tiempo: 40 minutos.

Material:

- Una silla por cada participante.



- Reproductor de música.



Desarrollo de la actividad:

Primer momento: las sillas competitivas

La facilitación les dará la instrucción a las personas participantes de dar vueltas alrededor de las sillas mientras suena la música; al detenerse ésta, cada quien deberá sentarse en una silla. En las siguientes rondas se irá quitando cada vez una silla, y las personas participantes deberán competir para quedar sentadas. Quien no logre sentarse se hará a un costado. Se van sacando las sillas hasta que quede una sola silla y una sola persona dentro del juego.

Segundo momento: las sillas cooperativas

La facilitación les explicará a las personas participantes que a continuación van a jugar el juego de la silla de una forma diferente a la tradicional. Se les pedirá que formen un círculo de sillas con los asientos mirando hacia ellos, y que cuando la música pare todos y todas deberán tomar asiento.

Para la siguiente ronda se quita una silla. Una vez más suena la música y todas las personas participantes deberán estar sentadas, puede ser más de una persona por silla. Nadie puede quedarse de pie. A medida que falten más sillas, será más complicado encontrar una solución, pero lo deberán intentar. El juego finalizará cuando resulte imposible que todos estén sentados en las sillas que quedan.

Orientaciones para la puesta en común:

Se pide que todos y todas se ayuden entre sí y que ninguna persona quede discriminada.

Observaciones:

El propósito de esta actividad es que las personas puedan identificar las diferencias que existen entre un modelo de comportamiento competitivo y otro colaborativo, y puedan ver las ventajas del segundo en relación con el primero.

Con las sillas cooperativas se percibe que las personas se involucran, se apoyan y trabajan conjuntamente. Sin darse cuenta actuarán en equipo, ya que no se trata de una competencia sino de la consecución de un objetivo común.

El facilitador/a establecerá la relación entre esta dinámica y la vida real, para introducir los diferentes estilos de comportamiento que pueden surgir ante un conflicto.

● ¿Por qué estás aquí?

Objetivos:

- Descubrir los intereses y expectativas del grupo.
- Incrementar el nivel de implicación de las personas participantes.
- Descubrir las motivaciones del grupo.

Tiempo: 45 minutos.

Material:

- Hojas. 
- Bolígrafos. 
- Ovillo de lana. 

Desarrollo de la actividad:

Se sientan todos y todas en el suelo formando un círculo. Posteriormente, se reparte una hoja a cada participante, y se le pide que la doble por la mitad. En el lateral externo de la hoja, hacia la mitad, deberá escribir una característica que le gustaría que tuviera su trabajo, de línea positiva hacia la tolerancia; como, por ejemplo, aceptación de la diversidad, interculturalidad, democracia, solidaridad, igualdad, respeto por los Derechos Humanos, bien común, pluralidad, identidad, territorio, etc. En la parte de atrás de la hoja, escribirá detalles de la característica que eligió, y el significado que para él o ella tiene.

A continuación, el o la facilitador/a pensará un número, y empezará a contar a las personas en el sentido de las manecillas del reloj, hasta que coincida el número que eligió con una persona, y le pasará un ovillo de lana. Esta persona se atará la punta del ovillo a la muñeca y dirá en alto la palabra característica que eligió y por qué lo hizo. Podrá argumentarlo con lo que escribió detrás de la hoja.

Luego le lanzará el ovillo a una siguiente persona que escoja. Quien lo reciba, también se atará el ovillo a la muñeca y hará su participación. O puede decidir no participar, y atarse el ovillo al pie. Cuando varias personas estén atadas, se formará una telaraña que reflejará el desarrollo del coloquio.

Cada quien escuchará la argumentación de sus compañeros y compañeras. Posteriormente, se abrirá debate sobre el tema de la participación.

Orientaciones para la puesta en común:

Antes de empezar, la facilitación se asegurará de que cada participante tenga claridad con relación a las instrucciones para hacer la actividad.

Observaciones:

Esta actividad le permitirá al facilitador/a observar la capacidad de participación de las personas del grupo y adoptar medidas re-orientadoras para adecuar, en lo posible, las intervenciones. También podrá identificar las actitudes de las personas que participan del proceso.

Con esta actividad se pretende unificar y aclarar criterios, además de conocer las diferentes motivaciones que impulsaron a las personas a participar en el taller.

● Diablos y ángeles




Objetivos:

- Reconstruir ideas.
- Ahondar en juicios preconcebidos.

Tiempo: 60 minutos

Material:

● Titulares en periódicos y revistas sobre población discriminada por diferentes razones (género, procedencia étnica, religión, edad, costumbres, orientación sexual, entre otros).

- Papelógrafo. 
- Marcadores. 
- Cinta de enmascarar. 

Desarrollo de la actividad:

A través de fotos, titulares de revistas, periódicos, libros, cada participante identifica las cargas de valor y juicios que puede tener sobre determinada cultura, ideología o rasgo preferencial de las personas.

Para desarrollar esta dinámica, se agrupa en parejas a las y los participantes, y se entrega el material a analizar. Posteriormente, se abre el diálogo sobre los resultados obtenidos.

Orientaciones para la puesta en común:

La facilitadora o facilitador da la instrucción de que en cada uno de los materiales entregados para trabajar se identifiquen estereotipos y prejuicios sobre determinados sectores de la población que puedan ser objeto de calificaciones peyorativas en razón a su cultura, origen, religión, orientación sexual, género, estado civil, entre otros.

Las preguntas que guiarán la plenaria serán las siguientes:

- ¿Alguna vez ha puesto etiquetas a personas de otra cultura, género, religión u otro aspecto diferencial?
- ¿Alguna vez ha sido discriminado/a?
- ¿Lo han etiquetado de alguna forma? En caso afirmativo, ¿cómo se sintió?

Observaciones:

Se aborda el tema de que a la hora de trabajar relaciones interculturales se debe tener presente que algunas personas pueden tener sesgos o

preconceptos de cómo es el otro, sin haber interactuado aún; esto influirá en el relacionamiento.

● ¿Quién es quién?

Objetivos:

- Percibir y reflexionar sobre los prejuicios que tenemos.
- Analizar cómo se crean los prejuicios.

Tiempo: 1 hora.

Material

- Papel. 
- Bolígrafos. 

Desarrollo de la actividad

La facilitación les pedirá colaboración a tres personas; éstas saldrán de la sala, y una vez fuera recibirán la indicación de representar, al volver a la sala, a un grupo de amigos y amigas que hace mucho tiempo no se ven. A lo largo de la representación hablarán de su trabajo, de los estudios, de los antiguos amigos y amigas comunes, proyectos de vida, entre otros. Solo entrarán a la sala cuando el o la facilitador/a se los indique.

Al grupo que permanece en la sala, se le comentará que las tres personas que han salido van a representar los siguientes papeles: uno será representante de colectivo LGTB, otro será empresario/a, y otro no tendrá ningún papel determinado.

El grupo que permanece en la sala tendrá que anotar aquellas características, movimientos, lenguaje y hechos en general de sus compañeros y compañeras, que denoten los papeles que representan.

Al finalizar la actividad, identificarán quién representa los diferentes papeles. Se abrirá un debate entre quienes han hecho de observadores y observadoras, frente a sus argumentos para la identificación que han hecho.

Se evaluarán las ideas preconcebidas y cómo estas influyen en nuestra actitud primera hacia personas y grupos.

El facilitador o facilitadora les comentará a los y las participantes de la actividad, cuál ha sido el ‘pequeño engaño’ para llevar adelante la actividad, después de haber hecho la puesta en común.

Después, se les pide a los participantes que identifiquen con qué colectivo, grupo, cultura, etc. tienen algún tipo de prejuicio, y que llenen la siguiente matriz:

Cuando veo a un	Pienso	Siento	Actúo
	Estereotipo	Prejuicio	Discriminación

Indicaciones para la actividad:

Esta técnica funciona mejor si la historia la representan personas que tengan habilidades histriónicas, o que no sientan abochornadas en una puesta en escena.

Las y los participantes que decidan hacer el rol, deberán ‘meterse’ en su papel.

Cuanto más real sea la puesta en escena, más credibilidad ganarán los personajes.

Orientaciones para la puesta en común:

- Al final de la actividad se le harán las siguientes preguntas al grupo observador:
- ¿En qué se fijó más de los personajes: En lo que hablaron o en sus movimientos?
- ¿Qué movimientos o frases identificaron con el colectivo al que representaron?
- ¿Fue difícil la identificación? o por el contrario les resultó clara desde el principio?
- ¿Cree que los gestos y los estereotipos ayudan a comprender mejor a las personas?
- ¿Cree que sin los estereotipos sería imposible reconocer a las personas?
- ¿En qué se fija primero de una persona al conocerla?

Observaciones:

Los prejuicios son juicios preconcebidos hacia personas o grupos, no contrastados con la realidad; pueden ser positivos o negativos.

Las percepciones condicionan nuestro comportamiento como personas y como miembros de un grupo. ¿Cómo se forman? Los estereotipos tienen un componente cognitivo, mientras que los prejuicios introducen un componente emotivo; es decir, sentimientos asociados a una opinión o imagen.

La discriminación puede manifestarse de forma directa, a través de insultos y/o agresiones físicas. O de forma indirecta, a través de expresiones o actitudes peyorativas.

Los agentes sociales que inciden de forma directa en nuestra socialización son la familia, la educación y los medios de comunicación.

En el seno de la familia, adquirimos nuestra identidad social; aprendemos cómo relacionarnos y con quién. Posteriormente, nos juntamos con grupos que continúan y afianzan nuestros modelos de identidad.

La educación académica transmite valores a través de sus contenidos curriculares, y del 'currículo oculto', que corresponde a aquellos aspectos que no forman parte del sistema educativo pero que influyen en este; como la relación docente-estudiante, el lenguaje sexista, la concesión de parte del profesorado al aprendizaje competitivo, entre otros.

Los medios de comunicación están presentes en nuestra vida diaria. El medio más habitual suele ser la televisión; ésta incide de forma directa en la forma de ver a los otros/as.

● Los lentes culturales







Objetivos:

Tener en cuenta la relatividad de nuestras percepciones.

Develar inequidades culturales invisibles.

Tiempo: 60 minutos.

Material:

- Casos relacionados con la percepción cultural. 
- Casos prácticos de desarrollo. 
- Casos de conflictos interculturales. 
- Papelógrafo. 
- Marcadores. 
- Cinta de enmascarar. 

Desarrollo de la actividad:

Se divide a los participantes en tres subgrupos y se les entrega a cada uno notas sobre casos relacionados con afirmaciones que cuestionan miradas sobre la diversidad; para que los analicen respondiendo a las preguntas indicadas en las orientaciones para la puesta en común.

Orientaciones para la puesta en común:

- ¿Qué códigos culturales diferentes se presentan en el caso?
- ¿Cuáles son las percepciones que hay del caso?
- ¿Qué puntos en común o semejanzas hay en los casos?
- ¿En qué difieren?

Observaciones:

No existe una sola visión y una sola racionalidad; es decir que no hay una sola manera de ver las cosas, pues de por medio están las diferencias culturales de quienes la perciben.






● Todo depende

Objetivos

- Comprender cómo se usan las imágenes en los medios de comunicación.
- Potenciar el aspecto crítico.

Tiempo: 45 minutos.

Material:

- Fotografías tomadas de la prensa. 
- Cartulina. 
- Hojas. 
- Pegante. 
- Bolígrafos. 

Desarrollo de la actividad:

El primer paso será elegir fotografías que tengan relación con el colectivo, grupo, comunidad, cultura o personas con quienes queremos trabajar.

Se pegan en una cartulina y se exhiben donde todos y todas puedan verlas bien.

Posteriormente se formarán grupos de dos o tres personas, para analizar las fotografías. Cada grupo escribirá un titular negativo y otro positivo.

Un o una representante de cada grupo leerá los dos titulares y explicará cuáles han sido las discusiones y puestas en común, hasta llegar a los dos titulares.

Para finalizar, se abrirá el debate en plenaria.

Orientaciones para la puesta en común:

Para darles los títulos a las fotografías se analizará qué ocurre en las mismas, a través de las siguientes preguntas:

- ¿Qué ocurre con los diferentes personajes que la componen?
- ¿Cómo es la marcación de sus cuerpos?
- ¿Cuál es la actitud de cada persona?
- ¿Qué están haciendo?

De esta primera impresión se pueden extraer dos conclusiones: Una primera visión superficial de la imagen nos da una información. En una segunda mirada más detenida y profunda, se perciben otros detalles e intencionalidades.

Como actividad alternativa, se puede acudir a las comunicaciones de las asociaciones que trabajan en diferentes áreas, como mujeres, pueblos indígenas, campesinos, interculturales, personas con capacidades diferentes, LGTBI, etc. Ver las noticias que éstas difunden, y compararlas con las que salen en la prensa nacional.

Se abrirá un espacio de diálogo para conocer los diferentes titulares, viendo las diferentes interpretaciones de los grupos. Nos detendremos en analizar el titular más positivo y el más negativo. Se formará un debate en el que se reflexionará sobre cómo se puede ser más crítico con las fotos que vemos en los medios de comunicación, que en muchas ocasiones son el centro de atención de la noticia.

Tras el análisis y la reflexión de los diferentes titulares, se hará una puesta en común y se construirá el titular más objetivo posible para la fotografía.

Observaciones:

La visión de la fotografía es integradora; es decir que la vemos como un todo sin detenernos en los detalles y los diferentes aspectos que la componen, transmitiendo un núcleo de mensaje. Las noticias en los medios de comunicación vienen apoyadas en muchas ocasiones por fotografías, como ampliación de la información. Pero ocurre que, tal como sucede en los medios como el lenguaje verbal, el lenguaje visual puede no ser tan objetivo como pudiéramos pensar. Las intervenciones o acomodaciones que se le hacen a una fotografía tienen una intencionalidad que busca reflejar una realidad particular, dependiendo del medio que la publique.


● Pinta la cultura

Objetivos

- Conocer y analizar el concepto de cultura.
- Hacer reflexionar sobre la diversidad cultural y romper estereotipos.
- Valorar positivamente la interculturalidad.

Tiempo: 30 minutos.

Material:

- Pinturas. 
- Lapiceros. 
- Hojas. 

Desarrollo de la actividad:

Se reparte a cada participante una hoja y pinturas de colores. Se le da diez minutos para que dibuje y pinte lo que entiende por cultura. Es importante que la sala sea grande para que tengan suficiente espacio y puedan estar cómodos/as.

Orientaciones para la puesta en común:

Esta actividad es una oportunidad para poner en claro lo que las personas participantes sienten y quieren decir sobre diversidad. Sirve para que las y los miembros del grupo que tengan dificultades para expresarse oralmente puedan participar en la discusión. Ayuda a despertar sentimientos grupales positivos que favorecen la comprensión personal.

Se comienza la puesta en común preguntando a las y los participantes sobre el dibujo que han realizado:

- ¿Qué temas ha escogido?
- ¿Por qué?
- ¿Qué representa su dibujo?
- ¿Ha empleado colores?
- ¿Hubo alguien que eligiera su mismo tema?

- ¿Lo dibujó igual o parecido?
- ¿Por qué cree que, partiendo del mismo concepto, los dibujos son diferentes?

Observaciones:

Con esta dinámica se trabajará el tema de la cultura para mostrar que esta se aprende y se transmite de diferentes formas. La cultura es un proceso dinámico, continuamente está cambiando; no está sujeto a estructuras rígidas. La cultura no puede descontextualizarse, por lo que se debe tener en cuenta el entorno que le da sentido, y valorar estos elementos o instituciones tanto separadamente como desde nuestros patrones culturales.

Con esta actividad se pretende visualizar y analizar formas diversas de entender la cultura de un grupo de personas que a simple vista pueden no tener mucha diferencia pero cuyas características individuales y experiencias personales dibujan un mosaico de costumbres diferentes. Se trata de mostrar que todo resulta más interesante cuando las culturas viven simultáneamente en la diversidad, y hay una comunicación interactiva entre ellas.



5.4 Herramientas para dinamizar el cuadrante colectivo exterior

● Telaraña

Objetivos:

- Resolver un conflicto de manera grupal.
- Promover la confianza y la cooperación entre los miembros del grupo.

Tiempo: 20 minutos.

Material:

- Cuerda larga para recrear la telaraña. 

Desarrollo de la actividad:

Para desarrollar esta actividad se requiere un espacio amplio, ojalá abierto; preferiblemente donde haya árboles o se puedan clavar postes, para que se pueda enredar en ellos la ‘telaraña’.

La actividad consiste en pasar de un lado al otro de la telaraña sin tocarla o moverla.

Orientación para la puesta en común:

Cuando todas las personas participantes hayan podido pasar la telaraña sin tocarla, se abrirá un debate en el que se analiza la actividad:

- ¿Qué mecanismos de cooperación y ayuda se desarrollaron?
- ¿Cómo se sintieron a lo largo de la actividad?
- ¿Desde el primer momento creyeron que lo iban a lograr?
- ¿Cómo se tomaron las decisiones?
- ¿Qué tipo de estrategia se siguió?

Observaciones:

Esta dinámica permitirá que las y los participantes encuentren estrategias para pasar de un lado al otro con cooperación y comunicación. A partir de esta actividad, se trabajará la importancia de emplear el modelo colaborativo y no competitivo en la resolución de conflictos.

● Mi aprendizaje sobre el conflicto




Objetivos:

Identificar cómo la persona aprendió a gestionar los conflictos.

Identificar la percepción que se tiene de conflicto.

Tiempo: 60 minutos.

Materiales:

- Hojas 
- Bolígrafos. 
- Papelógrafo. 

Mi actitud hacia el conflicto es:

Mayormente positiva Más negativa que positiva
De moderada a altamente negativa

Planeo trabajar para lograr una actitud más abierta y positiva hacia el conflicto:

Sí No

La actitud hacia el conflicto por parte mi familia inmediata, durante mi niñez, era:

Mayormente positiva Más negativa que positiva
De moderada a altamente negativa

La estrategia de conflicto más usada en mi familia inmediata durante mi niñez era:

Evasión Manejo Resolución

La estrategia de conflicto más usada por las comunidades con las cuales he estado involucrado/a es:

Evasión Manejo Resolución

La estrategia de conflicto más usada por las organizaciones con las cuales he estado involucrado/a es/era:

Evasión Manejo Resolución

Desarrollo de la actividad

La facilitación entregará una hoja que contenga estos dos cuadros para que las personas participantes puedan llenarlas. Para completarlas, se les dará 10 minutos y se les pedirá que formen grupos para socializar sus respuestas, de modo que puedan compartir su experiencia en relación con el conflicto y su aprendizaje sobre el mismo. Para ello, se darán 20 minutos.

Se abrirá una plenaria para que las y los participantes puedan exponer los hallazgos de este primer encuentro.

Orientaciones para la puesta en escena:

Una vez concluida la actividad, el/la facilitador/a hará las siguientes preguntas:

- ¿Qué reflexión personal surgió de la actividad?
- A nivel personal, ¿cómo aprendí a gestionar los conflictos?
- A nivel comunal, ¿cómo se transforman los conflictos?
- A nivel de organizaciones, ¿cómo se tramitan los conflictos?
- ¿Cuál fue la forma más recurrente que se encontró en los grupos para gestionar los conflictos?
- ¿Para qué sirvió la dinámica?

En un papelógrafo, el/la facilitador/a irá anotando toda la información que reciba del grupo, para que las personas participantes puedan reflexionar sobre los resultados de este primer acercamiento a la forma que tienen de gestionar los conflictos.

Observaciones:

A partir de esta herramienta, la facilitación podrá identificar la forma en que las y los participantes aprendieron a transformar los conflictos. Por su parte, las personas participantes irán tomando conciencia de estas formas y podrán identificar cuál es su actitud a la hora de afrontar un conflicto.

●Círculos concéntricos

Objetivos:

- Generar confianza y relajar a las personas participantes, antes de iniciar otros temas de sensibilización.
- Favorecer la comunicación y el intercambio.
- Lograr un mayor grado de confianza y conocimiento sobre sí, sobre los demás y sobre el propio grupo.
- Construcción de sentido de grupo, sentido de cooperación, sentido de intercambio, y de los valores necesarios para un enfoque intercultural.

Desarrollo de la actividad:

Las personas participantes se sitúan en dos círculos concéntricos. Los del círculo interior se ubican mirando hacia fuera, de manera que tengan en frente su pareja del círculo exterior. Quien facilita el proceso irá leyendo frases que serán el tema de conversación con su respectiva pareja. Cuando el/la animador/a diga “¡ya!”, comenzará a girar el círculo exterior, un lugar; si anteriormente habló solamente el del círculo exterior, ahora sólo hablará el del círculo interior. Se sigue hasta que el director/a del juego diga “¡ya!”. Tras varias tandas, se puede cortar el juego.

Orientaciones para la puesta en común:

Las siguientes preguntas le permitirán al facilitador/a abrir el espacio de conocimiento:

- ¿Cómo es la economía del lugar?
- ¿Cuál es la historia del grupo o población a la que representan?
- ¿Cuáles son las dinámicas y estructuras socioculturales locales?
- ¿Cuáles son las formas de comunicación cotidiana y sus medios de información?
- ¿Cómo conciben la tierra y el territorio?
- ¿Cuál es su concepto de bienestar?

Matriz para desarrollar la actividad

Colectivo, grupo, personas, cultura	Tipo de discriminación que sufre	Frase
--	-------------------------------------	-------

Observaciones:

Se hará a las y los participantes **algunas preguntas** que suscitará el/la facilitador/a: ¿cómo se han sentido? ¿se han divertido? Si la respuesta es que no les ha gustado la técnica, se debe indagar y escuchar el porqué.

Se pedirá que identifiquen si hay similitudes o diferencias en las cosas que escucharon, tratando de resaltar los conectores más que los divisores.

Esta actividad permite profundizar la relación entre el grupo, y fomentar la participación y conocimiento entre participantes.




● El debate

Objetivo:

- las relaciones interpersonales.
- Proponer soluciones comunes a los conflictos.

Tiempo: 45 minutos.

Material:

- Papel. 
- Bolígrafos. 
- Hoja con matriz. 

Desarrollo de la actividad:

Se reparte el papel, los bolígrafos y la hoja con una matriz donde se tienen que identificar colectivos, grupos, personas y culturas que sufran discriminación; la forma de discriminación que padecen, y frases que hayan oído donde se manifiesten estereotipos o prejuicios.

Seguidamente, el facilitador/a pedirá que se formen grupos (en función al número de participantes) y puedan conversar sobre los colectivos, per-

sonas y culturas que identificaron, y también sobre el tipo de discriminación que sufren y las frases con las que se les etiqueta. Se pedirá al grupo que identifiquen coincidencias y establezcan quiénes, desde su percepción, son los más discriminados.

Se le pedirá a cada grupo que escoja una persona que lo represente y ponga en la matriz, que se halla en la pizarra, los actores que se han identificado en grado de importancia. Se abre espacio para el debate.

Orientación para la puesta en común:

Se propone hacer las siguientes preguntas para el análisis:

- ¿Por qué eligió esa frase?
- ¿Cómo cree que se trata al colectivo, grupo, persona o cultura que se ha identificado?
- ¿Está de acuerdo con lo planteado?
- ¿Por qué?

Observaciones

La creación de un clima de aceptación y comunicación es el primer objetivo en el inicio de un taller de diálogo intercultural. Establecer un clima de confianza en el grupo no solamente generará el desarrollo de un buen vínculo, sino que preparará el camino de actividades posteriores para aumentar la participación; lo cual, sin lugar a dudas, enriquecerá al grupo.

Estas actividades establecerán la importancia de trabajar el tema del respeto, la escucha activa y la valoración de las diferentes formas de hacer las cosas, transmitiendo, a la vez, el valor de la diversidad y la potenciación de la autoestima.

Se podrá introducir a las y los participantes en el debate y del diálogo, y se mostrarán las diferencias entre ambos. También se podrá introducir la idea de que frente al sistema competitivo y de rechazo a las otras opiniones, se propone la gestión de conflictos en grupo dando fuerza al sentido cooperativo. Esta forma de trabajo desarrolla la comunicación diversa, respetando las diferentes opiniones.

● Confía en mí

Objetivo:

Desarrollar la confianza mutua y fomentar la interdependencia.

Valorar lo positivo de las relaciones cooperativas.

Tiempo: 20 minutos.

Material:

● Pañuelos.



Desarrollo de la actividad:

Se dividirá al grupo en tres subgrupos. El primer grupo se vendará los ojos con pañuelos, de forma que no vean nada. Otro grupo paseará desordenadamente por el espacio, interponiéndose en el camino de quienes llevan pañuelo.

Se ubicarán sillas por toda la sala, para que también sean obstáculos.

El tercer grupo hará de guía de la mitad de las personas que no pueden ver.

La facilitación hará las siguientes indicaciones:

- Parte del grupo que lleva el pañuelo tendrá como ayuda a un compañero/a que le irá advirtiéndole sobre los obstáculos y sobre la gente que se va cruzando, para que no se tropiece.
- El resto del grupo que lleva el pañuelo no tendrá ayuda. Por tanto, tendrá que fiarse de su orientación y su sentido, para no tropezarse con las sillas ni con el resto de la gente.
- El grupo de personas que paseará desordenadamente por el espacio irá sin rumbo; interponiéndose en el camino de todos y todas.

Orientaciones para la puesta en común:

Cuando se decida terminar con la actividad, y una vez estén en su sitio todas las personas, se preguntará:

- ¿Cómo se sintieron quienes podían ver e iban interponiéndose entre sus compañeros/as?
- ¿Cómo se sintieron las personas que no veían y no tuvieron ayuda?
- ¿Cómo se sintieron las personas que no veían y recibieron ayuda?
- ¿Cómo se sintieron las personas que ayudaron a sus compañeros y compañeras?

Observaciones:

La competitividad es el modelo predominante en nuestra sociedad. Este modelo suele valorar las relaciones desde la rentabilidad económica, quitándole la importancia que amerita el factor humano en dicho relacionamiento.

A través de la socialización, los valores y actitudes penetran nuestro interior, pasando a formar parte de los prejuicios; por lo cual, se hace necesario revisar nuestras vivencias diarias y nuestros comportamientos, apostando por un modelo de interacción no competitivo y sí cooperativo.

La dependencia de las personas es vital en nuestra forma de vida. De hecho, no se puede dar un paso sin participar de la ayuda del complejo mundo de las interdependencias. Sucede que muchas veces no somos conscientes de las relaciones que benefician nuestra forma de vida.

Desde esta perspectiva, llegamos a un concepto de desarrollo muy diferente al que nos tiene acostumbrados la sociedad, y que es primordialmente económico. Por ello, se debe apostar por la potenciación de los factores humanos e interculturales.

● La foto y la película

Objetivos:

- Relativizar las visiones estáticas de las culturas.
- Relativizar las ideas sobre la pureza o la contaminación de las culturas.

Tiempo: 150 minutos.

Material:

- Fotos de archivo (de la facilitación).



- Papelógrafo.



- Marcadores.



- Cinta de enmascarar.



Desarrollo de la actividad:

Esta dinámica contempla dos momentos:

Momento 1

- Se muestra la foto de una niña de aproximadamente 12 años.
- Se muestran fotos antiguas, de habitantes de una determinada comunidad.
- Se habla sobre cómo hace varias décadas las comunidades realizaban sus actividades productivas (pesca, caza, agricultura, pastoreo).

Trabajo grupal:

- Describir a la niña y el lugar.
- Describir a los pobladores/as del lugar.
- Describir el modo productivo.

Momento 2

- Se muestra la foto de la misma persona, 30 años después.
- Se muestra la foto de la misma comunidad, en la época actual.
- Se habla sobre cómo es en la actualidad el modo productivo de esa comunidad.

Trabajo grupal:

- Describir a la persona y el lugar.
- Describir el modo productivo de la comunidad.
- Plenaria.

Momento 3

Orientaciones para la puesta en común:

Introducción del facilitador/a. Se revela que las fotos de los momentos 1 y 2 son los mismos lugares y los mismos actores y temas.

Se reflexiona con los y las participantes a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Qué relación existen entre los momentos 1 y 2?
- Identificar semejanzas y diferencias.
- ¿Cuál es la diferencia entre una foto y un film?

Observaciones:

La facilitación mostrará que la foto es un momento y que el film es la continuidad y secuencia de momentos; es decir, un proceso.

También mostrará que los grupos de individuos y la cultura se enmarcan en procesos que tienen cortes y continuidades; es decir, que nuestras representaciones sociales sobre las comunidades a veces corresponden a momentos de diferentes tiempos de una misma cultura. Suele suceder que fijamos nuestras representaciones en ese momento, olvidándonos del transcurso del tiempo y del carácter dinámico de la cultura.

Con estas representaciones sobre la población, se comienza a trabajar sobre los prejuicios y la forma en que se menoscaba la identidad de las personas, mostrando que los preconceptos generan barreras.

Se puede indicar que, con el transcurso del tiempo, cada cultura ha tenido su propia dinámica, respondiendo de diferentes formas a sus necesidades y problemas.

En esta dinámica, una cultura al tener relaciones con otras culturas suma y construye. Crea, recrea, se apropia, intercambia, etc. Esto muestra que las culturas de los diversos grupos son universos que se construyen constantemente, están en un proceso dinámico, como consecuencia de sus interacciones con otras culturas, y este hecho no las hace más o menos 'puras'.

● ¿De dónde vengo?

Objetivos:

- Conocer a la gente que me rodea.
- Conocer sus costumbres y valorarlas.
- Observar la historia personal.

Tiempo: 30 minutos.

Material: Una pizarra.

Desarrollo de la actividad:

Las personas participantes se sientan en círculo y cuentan algunas costumbres tanto del día a día como de ocasiones especiales, de su familia.

El/la facilitador/a las irá anotando en la pizarra. Se analizarán las diferentes costumbres, culturas y características. La facilitación dará por concluida la actividad, reflexionando sobre la diversidad cultural que integra la sociedad.

Indicaciones para la actividad:

Esta actividad funciona con cualquier grupo y suele resultar un buen comienzo para tratar el tema de la diversidad en nuestro espacio.

Orientaciones para la puesta en común:

Preguntar a las personas participantes si escucharon de los otros/as alguna costumbre que les pareció especialmente curiosa; o si, por el contrario, alguna costumbre les resultó especialmente familiar.

Observaciones:

Se empezará a perfilar el concepto de lo cultural, en un sentido amplio, introduciendo los valores y sistemas de conducta que les permiten a los grupos elaborar su propia visión del mundo.

Se hará consciencia sobre la idea de que cada persona nace en una cultura propia, y que aprende desde sus primeros años, en un proceso que se conoce como socialización, las normas, valores y reglas del conjunto de la sociedad.

El ser humano va incorporando un conjunto de normas que determinan su comportamiento en relación con las y los demás. La sociedad fija pautas de comportamiento; si por cualquier motivo no cumplimos dichas normas, seremos rechazados por la mayoría.




● ¿De qué lugar te pones?

Objetivos

- Analizar conceptos como diversidad y solidaridad, y otros relacionados con racismo y con intolerancia.
- Propiciar el involucramiento de las y los participantes.
- Aprender a comunicarnos y a intercambiar de ideas.

Tiempo: 45 minutos.

Material:

- Frases. 
- Dos cartulinas de diferente color. 
- Rotulador. 

Desarrollo de la actividad:

El/la facilitador/a pondrá en un extremo de la sala una cartulina con la palabra ‘Verdadero’, y al otro extremo otra cartulina con la palabra ‘Falso’.

Posteriormente, les indicará a las y los participantes que se pongan en el centro del aula, y que lean las frases que se les dará, que hacen referencia a temas de tolerancia, respeto, convivencia, discriminación, entre otros. Las personas que creen que la frase leída es verdadera, irán al lugar de la sala con la cartulina que dice ‘Verdadero’. Las que creen que es falsa, irán a ese otro extremo del lugar. Quienes no encuentren una afirmación ni verdadera ni falsa, se quedarán en el medio.

Cuando todas y todos hayan decidido ubicarse, los grupos formados dispondrán de cinco minutos para conversar generalidades sobre sus decisiones. Nombrarán de portavoz a un miembro del grupo, que defenderá la idea frente al resto, estableciéndose un coloquio. A lo largo del coloquio, cualquier miembro del grupo puede abandonar su posición para incorporarse a otro, teniendo que argumentar por qué tomó esa decisión.

Como conclusión, el grupo tendrá un cuarto de hora para analizar la actividad, a través de las preguntas orientadoras.

Indicaciones para la actividad:

Esta actividad busca explicar que todo mensaje puede ser entendido de forma diferente, dependiendo de las experiencias y conocimientos de cada quien sobre el tema. Es importante conocer y comprender las razones que llevan a una persona a situarse en una posición u otra.

Orientaciones para la puesta en común:

Al finalizar, se responderán en plenaria las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sintieron durante la dinámica?
- ¿Fue difícil tomar posición?
- ¿Cómo se sintieron cuando tuvieron que elegir?
- ¿Alguien se quedó solo o sola? ¿Cómo se sintió?
- ¿Fue difícil tomar alguna decisión? ¿Cuál?

- ¿Alguien abandonó el grupo elegido por primera vez? Cuando lo hizo, ¿cómo se sintió?
- ¿Hubo alguien que se quedó en medio?

Observaciones:

El posicionamiento para la defensa de una idea, aunque parece lógico y sencillo, no siempre resulta fácil de argumentar. De otro lado, algunos factores pueden influir en que no queramos dar nuestra opinión. Por ejemplo, que nos sintamos débiles al quedarnos solos o solas defendiendo una idea, o por la poca o ninguna información del tema en concreto; también por modas, o por pertenecer a un grupo determinado.

La falta de participación e implicación nos obliga a dejarnos arrastrar por la opinión mayoritaria. Muchas veces escuchamos argumentos tales como: “La mayoría de la gente hace lo mismo”. “Yo soy así y qué”. “A mí nunca me va a pasar algo así”. “Yo no voy a cambiar mi forma de pensar”.

La actividad busca mostrar que podemos cambiar, y que reconocer que estábamos equivocados no supone una derrota. De otro lado quiere mostrar que la participación a través del diálogo fomenta el surgimiento y la interacción de ideas y pensamientos, que pueden permitir comprender las razones que llevan a una persona a posicionarse en un lugar u otro.

Es importante para que se establezca un diálogo, respetar los componentes de la comunicación; es decir, que cuando una persona habla, la otra escuche activamente y viceversa.

También es importante tener en cuenta que nuestra realidad está condicionada por lo que conocemos y por lo que sabemos (nuestro entorno y nuestro conocimiento).

● La historia regional

Objetivo:

Entender el proceso histórico, la relación de los diferentes actores sociales y la dinámica particular local con relación a la interculturalidad.

Tiempo: 60 minutos.

Materiales:

● Historia de la comunidad dibujada o escrita (resumen).



● Papelógrafo.



● Marcadores.



● Cinta de enmascarar.



Desarrollo de la actividad:

A partir de los textos, de las historias y de los dibujos, se pide al grupo que identifiquen las relaciones interculturales.

Orientaciones para la puesta en común:

- El/la facilitador/a pedirá que se hagan las siguientes actividades:
- Identificar qué semejanzas existen entre el proceso histórico y la actualidad, en cuanto a las relaciones culturales, y cuáles son las diferencias; cuáles son los conflictos actuales y pasados.
- Plenaria.

Observaciones:

El proceso histórico permite comprender la situación social, histórica y cultural, y permite percibir la tendencia hacia dónde se dirige. Este proceso condiciona las acciones de desarrollo que se implementan en determinado contexto.

Como sugerencia, si se trabaja en una comunidad, se puede pedir el relato oral a la persona más antigua, para conocer cómo era antes la relación de la gente de la comunidad con terceros, y cómo es en la actualidad.






● Análisis de experiencias propias

Objetivo

Los participantes serán capaces de identificar los puntos de inter-aprendizaje frente al otro/a, y las relaciones de semejanza y de diferencia.

Tiempo: 120 minutos.

Material:

- Papelógrafo. 
- Hojas. 
- Bolígrafos. 
- Marcadores. 
- Matriz de inter-aprendizaje: 

Semejanzas

Diferencias

Inter-aprendizaje

Desarrollo de la actividad

Cada participante reflexiona sobre sus experiencias de inter-aprendizaje, que se basan en:

- Los puntos en común frente al otro/a.
- Las diferencias y relaciones.

Trabajo grupal: Se discuten las experiencias de inter-aprendizaje.

En plenaria, se presentan los resultados.

Observaciones:

Con base en los resultados del trabajo individual y luego del grupal, se concluyen ideas para incorporar el enfoque intercultural en el proceso de diálogo.


● Representación del bien común

Objetivo

Las y los participantes construirán una visión conjunta del ‘bien común’.

Tiempo: una hora.

Materiales

● Hojas. 

● Bolígrafos. 

● Folio con matriz. 

Desarrollo de la actividad:

Se le entrega a cada participante una hoja y un bolígrafo y se le pide que reflexione y anote qué es el bien común para él/ella. Se dará un tiempo de 15 minutos. Posteriormente se formarán tres grupos, que presentarán las ideas que tienen de bien común. Se les pide que registren en una matriz los puntos afines entre los grupos, sobre la visión de bien común; y los que entran en disonancia.

Se les pide que con las visiones comunes se construya un significado de ‘bien común’ por cada uno de los grupos, y que pongan a un lado los puntos en los que no pudieron estar de acuerdo.

Cada grupo presentará la construcción realizada, y nombrará a un miembro para que haga la exposición. Una vez concluida la presentación, se abrirá un espacio para conversar sobre el tema y se hará una construcción conjunta, de todo el grupo.

Orientaciones para la puesta en común:

- ¿Fue difícil pensar en el bien común desde una perspectiva individual?
- ¿Qué significó la construcción de una visión conjunta de bien común?

- ¿Esta mirada del bien común está relacionada con lo que piensa mi comunidad, colectivo o sector?
- ¿Cuáles fueron los elementos disonantes de la construcción?
- ¿Cómo negociar los aspectos disonantes para trabajar una visión conjunta de bien común?
- ¿Cuál es la cosmovisión de mi pueblo, comunidad, cultura o colectivo sobre el bien común?

• Diálogo de cosmovisiones



Objetivos:

- Conocer y reconocer cómo se crean modos de vida en diversidad, relacionados con el calendario ritual y festividades.
- Conocer cómo a través de la ritualidad se pueden gestionar pacíficamente los conflictos.

Tejer espacios de diálogo para el bien común.

Tiempo: 120 minutos.

Materiales:

- Papelógrafo. 
- Marcadores. 

● Pinturas. 

● Lana de diferentes colores. 

Desarrollo de la actividad:

El/la facilitador/a dividirá a los grupos en función a las comunidades participantes. Se pedirá que en el papelógrafo se represente el calendario ritual y las festividades de su comunidad, y cómo se relacionan con su entorno social, económico y político.

Se solicitará que hagan una descripción de cómo se usan los ritos para la gestión y resolución de conflictos.

Se pedirá que identifiquen qué rol cumplen hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes, en el calendario ritual y festividades de la comunidad.

Se pedirá que identifiquen qué rol juegan los hombres y qué rol las mujeres, para la resolución y gestión de los conflictos.

Una vez concluida la actividad, se pedirá que se socialice la información en plenaria.

Orientaciones para la puesta en común

El o la facilitadora irá identificando los puntos comunes, y visibilizando la importancia de tejer diálogo a partir de las cosmovisiones, para el bien común.





● Creando sintonía grupal

Objetivos:

Saber emplear la generalización como una forma de ayuda a las personas, para que puedan resolver situaciones en sus propias mentes y logren saber qué es lo que realmente quieren, sin imponer una solución.

Tiempo: 50 minutos.

Material:

- Papelógrafo. 
- Hojas. 
- Bolígrafos. 
- Marcadores. 

Desarrollo de la actividad:

La facilitación les pedirá a las personas participantes que piensen en un comportamiento propio, o costumbre, que a su parecer podría ser malinterpretada por otros como negativa; y que la escriban en las hojas que previamente les entregaron. Luego, se les pedirá que piensen en la intención que hay detrás de ese comportamiento; por qué lo hacen.

En un segundo momento, se les pedirá identificar qué les es útil de dicha acción o comportamiento. Se les hará una serie de preguntas hasta que se defina de la manera más clara la intención de dicho comportamiento.

Orientaciones para la puesta en común:

El facilitador o facilitadora hará las siguientes preguntas a cada participante:

- ¿Qué le encuentra de útil a la acción o comportamiento?
- ¿Qué beneficios le trae dicha acción o comportamiento?
- ¿Qué hay en el fondo de esa acción o comportamiento; qué importancia tiene para usted?

Observaciones:

La idea es separar el comportamiento y la intención. Luego se generaliza para llegar a un nivel mayor de comprensión, y para identificar que existen formas positivas para asumir cómo válidas la diversidad de costumbres.

● ¿Cómo observar a través de los ojos de otra persona?

Objetivos:

Lograr moverse entre diferentes posiciones perceptuales: primera posición (auto-perspectiva), segunda posición (la perspectiva del otro), tercera posición (observador); esto, para analizar un problema de distintas maneras y con mayor objetividad emocional.

Tiempo: 60 minutos.

Material:

- Sillas.
- Tres letreros de papel que digan: primera posición, segunda posición, tercera posición.

Desarrollo de la actividad:

Ubicar tres sillas en triángulo (una frente a las otras dos), cada una con un letrero correspondiente que diga: primera posición, segunda posición, tercera posición. Se les pide a dos participantes que se ubiquen en las sillas de la primera y segunda posición.

La persona en la silla con el título de primera posición, va a pensar en un conflicto que haya tenido con alguien en su vida. Van a suponer que esa persona es quien está en la silla con la posición 2. La posición uno reflexionará sobre el porqué se siente agredida y qué quisiera lograr con la resolución del conflicto. Lo expresa. La persona de la posición dos asumirá su papel, y reflexionará el porqué de su supuesta agresión, y cuál es su intencionalidad. Lo expresa.

Luego, el/la facilitador/a le señalará a la persona de la primera posición que cuando esté segura de que haya dicho todo lo que piensa, se mueva a la segunda posición; se convertirá en la persona, a sus ojos, causante del conflicto; pasará a ocupar su puesto, adoptará su lenguaje corporal y sus gestos.

Expresará el punto de vista de la segunda posición, mirando hacia donde estaba sentada en la primera posición.

Cuando haya terminado, se le pide que ahora se mueva hacia la tercera posición y se imagine que es una observadora objetiva e imparcial que escucha por primera vez todo lo que se ha dicho. En esta tercera posición,

debe transmitir palabras de consejo a la primera posición sobre cómo podría cambiar su comportamiento para mejorar la situación. Es decir que se volverá una consejera objetiva para sí misma.

En la tercera posición, como observadora neutral, la persona verá la situación desde una posición distante. Se hará las siguientes preguntas: ¿qué es lo que hacen las dos personas para sostener la situación conflictiva? ¿Si la persona de la primera posición modificase su conducta, cambiaría la de la segunda posición? ¿Qué beneficios tendría cada una?

Orientaciones para la puesta en común:

El/la facilitador/a hará las siguientes aclaraciones para llevar adelante la dinámica:

- La primera posición es el 'yo'. Es decir, permite ver una determinada situación desde el punto de vista propio, tomando en cuenta intereses y motivaciones propias.
- La segunda posición es el 'otro'. Es decir, la persona con la que se está discutiendo o debatiendo; considerando cómo interpreta ésta la situación y cuáles son sus deseos.
- La tercera posición es la del 'observador independiente'; alguien que puede analizar la situación sin estar involucrado/a directamente en el resultado.

En cada una de las posiciones, las y los participantes deberán hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son mis intereses?
- ¿Qué estoy sintiendo en esta situación?

- ¿Qué ideas puedo aportar para resolver esta situación?
- ¿Qué alternativas existen?
- ¿Qué estoy dispuesta a ceder para llegar a un acuerdo común?

Una vez concluida la actividad, el/la facilitador/a hará las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sintieron en esta actividad?
- ¿Qué reflexión pueden sacar de la dinámica?
- ¿Qué pensamientos les surgieron cuando estaban en cada una de las posiciones?
- ¿Qué significa mirar a través de los ojos de otra persona?

Observaciones:

La técnica de las posiciones perceptuales tiene el propósito de resolver conflictos, toda vez que las distintas percepciones nos ayudan a reflexionar sobre el comportamiento propio y sobre la interacción con las otras personas; y, así, tener mayor información.

La dinámica mostrará que cada punto de vista nos dará información y provocará sentimientos diferentes sobre una determinada situación. Cuando se habla desde el propio punto de vista, se habla de *asociación*. Ésta significa que percibimos el mundo usando nuestros propios canales sensoriales, nuestro propio horizonte. Si nos vemos en la escena desde afuera, se habla de *disociación*; ésta nos permite distanciarnos de nuestros propios sentimientos.

La capacidad de ponerse en el lugar del otro da empatía, ayuda a llegar a un acuerdo común. Sin embargo, es importante señalar que tener en cuenta solamente la posición del otro tampoco resulta favorable, ya que deja de lado los propios intereses y se convierte en la tercera posición, que es como estar fuera de la situación, con una mirada distante y poco involucrada. Se debe buscar el equilibrio.

Representantes del pueblo
Barí, Ascamcat, Anzorc, ONIC,
ONU Derechos Humanos y
GIZ-ProPaz.



Referencias

Bibliográficas

Contreras, A. F. (2018). El otro cuya palabra puede transformarme. El papel de la alteridad en la hermenéutica de Gadamer, en: *Eidos*, No. 28, Jan./June 2018. Disponible en: http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/eidos/article/view/10572/html_451

Jure, C. (2019). Estrategia y ruta de diálogo para abordar conflictos interculturales en la región del Catatumbo. Cúcuta, Gobernación de Norte de Santander.

Kelman, H. C. (2005). *Building Trust among Enemies: The Central Challenge for International Conflict Resolution*, en: *International Journal of Intercultural Relations*, n.º 29, 2005, 639-650. Disponible en: http://scholar.harvard.edu/files/hckelman/files/Building_trust_among_enemies_IJIR.pdf

Wilber, K. (1996). Breve historia de todas las cosas. Barcelona, Kairos.

Wilber, K. (2001). Una teoría de todo. Una visión integral de la ciencia, la política, la empresa y la espiritualidad. Barcelona, Kairos.



Con la cooperación de:



Implementado por
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH